

# BUNGA RAMPAI

MAGISTER MANAJEMEN

**#42**



MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
DAN PERILAKU ORGANISASIONAL

**BUNGA RAMPAI**

# BUNGA RAMPAI



Manajemen Sumberdaya Manusia  
dan Perilaku Organisasional

# BUNGA RAMPAI

## Manajemen

Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional

*Editor :*

**Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono**

**PPS**  
UMY  Penerbit  
Program Pascasarjana  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

# Manajemen

**Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasional**

viii + 200 halaman, 210 x 297 mm  
ISBN : 978-602-50710-3-4

**Program Studi Magister Manajemen**  
Cetakan Pertama, Desember 2017

*Editor:*

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

*Editor Tata Letak:*

Musoli, S.E

*Desain Sampul:*

Roisul Iksan, S.Kom

*Penerbit:*

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang.  
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara  
apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan penuh rasa syukur kelas mata kuliah Manajemen Sumberdaya Manusia. MM Universitas Muhammadiyah Yogyakarta angkatan 42 mempersembahkan buku "Bunga Rampai Manajemen SDM dan Perilaku Organisasional". Upaya penyusunan buku ini dilakukan untuk mendokumentasikan karya-karya yang dihasilkan di perkuliahan sehingga dapat bermanfaat bagi pembaca secara lebih luas. Penulisan buku juga mengandung konsekuensi untuk membangun budaya pendidikan yang lebih bermartabat dan berintegritas.

Buku ini terdiri dari 22 artikel yang dimasukkan ke dalam 22 bab di dalam buku bunga rampai. Tiga artikel ditulis oleh empat orang dosen Manajemen Sumberdaya Manusia dan Organisasi beserta 19 artikel adalah tugas penyusunan paper kuliah mahasiswa MM yang berkaitan dengan mata kuliah Manajemen SDM maupun Perilaku Organisasional. Topik-topik di dalam masing-masing bab adalah kajian Manajemen SDM dan perilaku organisasional pada beragam isu dan konteks yang didiskusikan oleh masing-masing mahasiswa.

Sebagai penutup, tiada gading yang tak retak. Tentunya banyak kekurangan dalam penyusunan buku ini sehingga kritik dan masukan selalu diperlukan bagi pengembangan studi Manajemen SDM dan Perilaku organisasional ke depan. Hal-hal yang besar tentunya berawal dari yang sederhana. Semoga tulisan-tulisan dalam buku ini menjadi ilmu yang bermanfaat bagi pengembangan organisasi hari ini dan esok.

*Walaikumsalam warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 18 November 2017

**Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono**  
Guru Besar Ilmu Manajemen SDM

# Daftar Isi

Sub Cover	
Kata Pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Gambar .....	vii
Daftar Tabel .....	viii

## **Urgensi Studi Perilaku Organisasional Positif Bagi Mahasiswa Sekolah Bisnis**

<i>Heru Kuniyanto Tjahjono</i> .....	1
--------------------------------------	---

## **Corporate Social Responsibility: Tinjauan Strategis Dari Sudut Pandang Internal Stakeholders**

<i>Sri Handari Wahyuningsih</i> .....	11
---------------------------------------	----

## **Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Adopsi Sistem Informasi**

<i>Fauziah</i> .....	22
----------------------	----

## **Manajemen Sumber Daya Manusia: Manajemen Kinerja**

<i>Agung Satiya Putrajati</i> .....	33
-------------------------------------	----

## **Manajemen Pengetahuan: Transfer Pengetahuan dan Strategi Manajemen Pengetahuan**

<i>Amelia Puspa Tamara</i> .....	42
----------------------------------	----

<b>Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Modal Perusahaan</b> <i>Andi Syaputra</i> .....	49
<b>Manajemen Sumber Daya Manusia Global</b> <i>Billy Andrian</i> .....	57
<b>Mengelola Sumber Daya Manusia (Rekrutmen dan Seleksi)</b> <i>Fatikha Rizdiana Dewi</i> .....	65
<b>Analisis Terhadap Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kepuasan Kinerja Karyawan</b> <i>Imelda</i> .....	72
<b>Etika Dan Privasi Karyawan</b> <i>Lalu Supardin</i> .....	86
<b>Pelatihan dan Pengembangan</b> <i>Linggar Saputri</i> .....	93
<b>Etika Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia</b> <i>Musoli</i> .....	102
<b>Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keinginan Berpindah (Turnover Intention) Karyawan Pada Perusahaan Jasa</b> <i>Nurni Arrina Lestari</i> .....	113
<b>Kompensasi Eksekutif</b> <i>Rina Eka Widjayanti</i> .....	125

**Optimalisasi Job Desain Didalam *Socio-Technical Systems* (STS)**

*Roisul Iksan* .....133

**Mengelola Sumber Daya Manusia Global**

*Roro Agung Prihatini*..... 143

**Manajemen Kinerja dan *Feedback***

*Septylyta Rahmita Putri* .....149

**Sekelumit Tentang Pensiun**

*Siti Abdillah Nurhidayah*.....161

**Staffing**

*Suwarna Dianto*.....170

**Sistem Baru dan Kesuksesan *Job Design***

*Tria Ratnasari* .....181

**Peningkatan Kualitas SDM Untuk Menghadapi Daya Saing Global**

*Uci Mariantika* .....189

**Hubungan Kerja**

*Yessi Novita Parimulya*.....195

## **Daftar Gambar**

Gambar. 1 Metode Perkembangan Teori Etika .....	105
Gambar. 2 Teori hierarki kebutuhan; Abraham Maslow .....	135



# Daftar Tabel

Tabel 1. Aktivitas MSDM menurut para ahli .....	54
Tabel 2. Metode <i>Job Design</i> .....	186

# Etika Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia



**Musoli**

## PENDAHULUAN

***K**emajuan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidangnya dengan didukung oleh etika yang baik dalam setiap individu. Etika memiliki peranan yang sangat penting didunia bisnis ketika organisasi menjadikan keuntungan bukan lagi satu-satunya tujuan. Sudah menjadi keharusan sebuah perusahaan/organisasi dalam menjalankan proses usahanya juga mengutamakan etika-etika yang baik, sehingga perusahaan akan terus memiliki citra dan kualitas yang baik dibenak konsumen. Peran etika didalam perusahaan sangat mendukung kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut, karena bagaimanapun juga etika merupakan norma dan nilai yang wajib terus dijaga demi kebaikan bersama. Oleh karena itu juga setiap individu juga harus menjaga etika-etika yang baik dalam berperilaku, demikian pula organisasi/perusahaan juga harus menjunjung tinggi etika dalam berbisnis sehingga akan tercipta lingkungan bisnis yang kondusif dan sejahtera.*

### **A. Pengertian Etika**

Etika berasal dari bahasa Yunani “*ethos*” yang berarti adat istiadat/kebiasaan yang baik. Etika merupakan nilai - nilai, aturan hidup dan tata cara yang baik dengan semua kebiasaan yang diikuti dan diturunkan dari seseorang keorang yang lain atau juga dari satu generasi kegenerasi yang lain yang terwujud

dalam pola perilaku dan dan hal ini dilakukan secara berulang-ulang dalam waktu yang lama. Etika juga tidak mempersoalkan tentang keadaan manusia, melainkan mempersoalkan bagaimana manusia harus bertindak dan berperilaku.

Bertens, K (2000) mengemukakan bahwa etika merupakan nilai dan norma moral

yang menjadi pedoman setiap orang atau kelompok dalam mengatur perilaku. Dalam hal ini nilai dan norma menjadi pegangan kepada setiap individu dalam mengelola perilaku kehidupannya demikian juga dengan suatu kelompok atau suatu organisasi.

Franz Magnis Suseno (1987) juga mengemukakan bahwa Etika merupakan ilmu yang mencari orientasi atau ilmu yang memberikan arah dan pijakan dalam tindakan dan perilaku manusia. Dalam pengertian ini etika merupakan sebuah ilmu yang berkaitan dengan pedoman atau arah kepada manusia dalam melakukan setiap tindakan dalam hidupnya. Sehingga dalam setiap proses hidupnya selalu ada pengingat ketika sudah lepas kendali, oleh karena itu disini etika diartikan sebagai ilmu.

H. A. Mustafa (1986) mengemukakan bahwa etika merupakan ilmu yang mengidentifikasi mana yang baik dan mana yang buruk dalam mengamati perilaku manusia sampai sejauh mana dapat diketahui oleh pikiran. Dalam pengertian ini etika lebih merujuk pada ilmu penelitian (riset) atau penyelidikan terkait dengan baik dan buruk tingkah laku seseorang. Sudah semestinya tingkah laku menjadi perhatian setiap orang dalam kehidupannya, mayoritas baik dan buruknya seseorang dapat dilihat dari perilaku yang dibawakannya atau diperankannya oleh dirinya sendiri. Bukan hanya individu saja

menalinkan organisasi atau perusahaan pun juga memiliki etika-etika dalam menjalankan proses bisnisnya. Oleh karena itu etika menjadi hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja oleh setiap orang atau organisasi.

Pengertian etika menurut para ahli –etika merupakan bagian utama filsafat dalam memahami bagaimana penilaian kualitas standar moral dan nilai-nilai terhadap seseorang. Dalam hal ini etika juga meliputi analisa tentang baik dan buruk, benar dan salah serta tanggung jawab seseorang.

Dalam hal ini etika merupakan sebuah penilaian yang diberikan kepada seseorang atau organisasi terhadap diri atau organisasi, yang mana nilai-nilai tersebut didasarkan kepada kebiasaan baik dan buruk yang ada dilingkungan atau masyarakat tersebut berada. Maka dari itu etika menjadi sebuah sorotan yang patut untuk terus diperbaiki seiring dengan majunya zaman. Etika juga menjadi sebuah ciri pada diri atau organisasi yang dapat dilihat berdasarkan tindakan dan perbuatan individu atau organisasi tersebut.

## **B. Teori Tentang Etika**

### **1. Egoisme**

Menurut Rachels (2004) menjelaskan ada dua hal yang berkaitan tentang egoisme, dalam hal ini yaitu egoisme psikologis dan egoisme etis. 1) egoisme psikologis

merupakan sebuah teori yang menerangkan tentang semua perilaku/tindakan manusia yang terinspirasi atau termotivasi dari kepentingan diri sendiri, 2) egoisme etis merupakan perilaku/tindakan yang dilandasi dengan kepentingan diri. Dalam hal ini yang membedakan suatu perilaku/tindakan yang berkaitan dengan diri sendiri dan kepentingan diri sendiri yaitu pada akibatnya untuk orang lain. Suatu perilaku/tindakan yang berkaitan dengan diri dicirikan dengan merugikan kepentingan orang lain dan mengabaikannya, sedangkan untuk perilaku/tindakan dengan mementingkan diri sendiri belum tentu merugikan.

## 2. Utilitarianisme

Menurut Bertens, (2000) *Utilitarianisme* berasal dari bahasa Latin *utilis*, yang kemudian menjadi bahasa Inggris *utility* yang artinya bermanfaat. Berdasarkan teori tersebut perilaku/tindakan yang baik apabila dapat membawa dampak manfaat untuk semua orang seperti istilah berikut "*the greatest happiness of the greatest numbers*". Bedanya antara teori utilitarianisme dan teori egoisme etis adalah terlihat pada siap yang mendapatkan manfaatnya. Teori egoisme etis terlihat dari kepentingan pribadi/individu, sedangkan teori utilitarianisme terlihat dari kepentingan banyak orang yang mana dalam hal ini kepentingan bersama dan kepentingan masyarakat.

## 3. Teori Hak

Berdasarkan pemikiran moral teori hak merupakan suatu teori yang banyak digunakan dalam mengevaluasi tentang baik dan buruk suatu tindakan/perilaku. Pada dasarnya teori hak adalah aspek-aspek yang berasal dari teori deontologi, yaitu yang berkaitan dengan suatu kewajiban. Didalam teori etika diberikan tekanan yang besar pada kewajiban, akan tetapi saat ini kita mengalami keadaan sebaliknya, karena saat ini yang lebih ditonjolkan adalah dari segi hak. Walaupun teori hak sebetulnya berasal dari deontologi, namun saat ini mendapat identitas tersendiri maka dari itu teori ini layak untuk didiskusikan dan dibahas sendiri. Hak disini dilandasi dengan martabat manusia yang mana bahwa semua manusia itu memiliki hak yang sama. Oleh karena itu teori hak cocok dengan iklim pemikiran demokratis, dan saat ini teori hak sangat populer dengan nilai yang sesuai dengan penghargaan seseorang atas prestasinya. Dengan demikian setiap orang atau individu tidak dibenarkan apabila mengorbankan seseorang untuk kepentingan tercapainya sebuah tujuan.

## 4. Teori Keutamaan (*Virtue Theory*)

Teri ini merupakan teori tipe akhir yaitu teori keutamaan (*virtue*), yaitu teori ini melihat sikap atau akhlaq individu. Berkaitan dengan teori tersebut saat ini etika terdapat

minat yang khusus tentang teori keutamaan yang mana hal ini menjadi reaksi atas munculnya teori-teori sebelumnya yang dipandang terlalu berat sebelah dalam menilai suatu perbuatan atau tindakan dengan prinsip-prinsip dan norma-norma. Dengan demikian sejarah teori keutamaan bukan merupakan hal yang baru melainkan sudah ada sejak lama dimulai pada saat filsafat Yunani kuno dan memiliki unsur-unsur serta tradisi lama.

## 5. Teori Etika Teonom

Pada dasarnya setiap orang memiliki tujuan untuk sukses baik di dunia dan di akhirat, pada umumnya manusia hidup ingin mencapai tujuan duniawi untuk keberlangsungan hidupnya. Selain tujuan yang bersifat duniawi manusia juga ingin memperoleh tujuan akhirat yaitu surgawi. Hal ini sebagaimana telah diatur dalam semua kitab suci agama apapun di dunia ini. Teori etika teonom ini dilandasi dengan filsafat risten yaitu yang menjelaskan bahwa karakter dan moral seseorang telah ditentukan secara hakiki oleh Allah SWT dengan kehendak dan kecocokan seseorang terhadap Allah SWT. Perilaku seorang manusia dapat dikatakan baik apabila sudah sesuai dengan kehendak Allah SWT dan sebaliknya perilaku manusia dianggap buruk apabila tidak mengikuti perintah dan kehendak Allah SWT sebagaimana telah dituliskan dalam kitab suci Al-qur'an.

Adapun teori etika dengan mengenalkan konsep kewajiban tidak bersyarat yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang paling tinggi dan bersifat mutlak. Yang mana kelemahan dari teori etika ini yaitu mengabaikan tujuan tertinggi yang bersifat mutlak yang merupakan sebuah tujuan yang harus dicapai oleh semua orang. Moralitas seseorang dapat dikatakan baik jika moralitas tersebut dibarengi dengan tujuan tertinggi yang bersifat mutlak. Dengan demikian semua yang bersifat mutlak sebaiknya tidak perlu lagi diperdebatkan dan didiskusikan karena sudah mutlak hal itu sudah melampaui kecerdasan akal fikiran rasional manusia.

Berikut Gambar Metode Perkembangan Teori Etika,



Sumber: Anisa dkk 2014

## C. Jenis - jenis Etika

### 1. Filosofis

Etika filosofis dapat dianggap secara harfiah merupakan etika yang berasal dari aktifitas berfilsafat dan berfikir, serta dilakukan oleh seseorang atau manusia. Maka dari itu etika sebenarnya merupakan bagian dari filsafat karena etika lahir

dari filsafat. Karena etika merupakan bagian dari filsafat maka berbicara tentang etika tidak terlepas dari filsafat. Untuk itu untuk mengetahui tentang unsur-unsur etika kita juga harus bertanya tentang unsur-unsur filsafat. Berikut dua sifat etika yang perlu diketahui :

- a. Filsafat tidak empiris (*non empiris*) dikategorikan sebagai ilmu yang tidak benar-benar terjadi dan masih diragukan kebenarannya. Sedangkan ilmu pengetahuan empiris yaitu ilmu yang membenarkan suatu kepercayaan dalam kebenaran dengan berdasarkan fakta. Pada kenyataannya filosofi ini tidak terjadi, karena mencoba melampaui fakta yang seolah-olah menanyakan apa yang ada dibalik fakta tersebut.
- b. filsafat praktis, filsafat ini berbicara tentang sesuatu “ada”. Contohnya adalah filsafat hukum yang mempelajari tentang apa hukum itu. Perlu diketahui bahwa etika tidak terbatas hanya pada hal tersebut, namun lebih pada “apa yang harus dilakukan” maka dari itu etika juga dapat dikatakan bagaikan dari filsafat praktis karena langsung berkaitan dengan apa yang harus dan tidak harus untuk manusia. Tetapi juga perlu diingat bahwa etika tidak prkatis.

## 2. Teologis

Ada dua hal yang perlu diingat yang berkaitan dengan etika teologis. 1) etika ini tidak terbatas hanya pada agama tertentu saja,

namun semua agama juga dapat memiliki etika teologisnya, 2) etika teologis merupakan bagian dari etika secara umum yang dapat dipahami sebagaimana memahami etika yang secara umum.

### D. Hubungan antara Etika Filosofis dan Etika Teologis

Perbedaan pendapat tentang posisi etis baik etika filosofis dan teologis diranah etika selama ini sejarah pertemuan keduanya terdapat tiga jawaban yang diusulkan untuk pertanyaan diatas, yaitu: 1) *revisionisme*, hal ini disampaikan oleh Augustinus (354-430), bahwa keharusan untuk merevisi dan memperbaiki etika teologis itu benar serta dapat meningkatkan etika filosofis, 2) *Sintesis*, hal ini juga disampaikan oleh Thomas Aquinas (1225-1274) berdasarkan sintesis antara kedua etika baik etika filosofis dan etika teologis terdapat identitas baru yang dapat digunakan melestarikan masing-masing entitas yang baru. Dan hasilnya dilapisan bawah yang umum adalah etika filosofis dan dilapisan atas yang khusus etika teologis, 3) *Diaparelelisme* hal ini juga disampaikan oleh F.E.D Schleiermacher (1768-1834) bahwa etika teologis dan etika filosofis dianggap sebagai fenomena paralel, yang mana hal tersebut dikatakan hampir sama dengan rel kereta api paralel.

## E. Pengertian MSDM

Manajemen sumber daya manusia memiliki makna yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam perusahaan. Dalam hal ini SDM juga dapat disebut sebagai personil yaitu sebagai aset organisasi/perusahaan yang berfungsi sebagai modal material yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk mewujudkan kemajuan perusahaan/organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2012) MSDM dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan dan keahlian manusia untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Bohlander dan Snell (2010) MSDM adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan untuk membuat pekerjaan, kelompok kerja, untuk mengembangkan para karyawan yang memiliki kemampuan dan mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan nantinya dapat memberi imbalan pada mereka atas usahanya dalam bekerja.

## F. Pengertian Etika dan Manajemen Sumber Daya Manusia

Berdasarkan uraian diatas pengertian etika dan manajemen sumber daya manusia dapat diterjemahkan sebagai ilmu yang menerapkanprinsi-prinsip etika terhadap hubungan dengan SDM dan kegiatannya. Dalam hal ini dapat diperjelas bahwasanya etika dan manajemen sumber daya manusia memiliki kaitan yang erat dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola dan mengatur proses berjalanya sebuah aktifitas dan kegiatan yang dikerjakan dengan memperhatikan etika dalam bekerja dan tetap menjaga nilai-nilai dan norma-noram yang ada dalam organisasi, sehingga organisasi akan memiliki karakter dan budaya yang kuat dalam proses organisasi ataupun bisnisnya.

## G. Isu-isu Etika Ditempat Kerja Saat Ini

Ditempat tempat kerja etika dan manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan hubungan kita dengan orang lain dan hubungan kita dengan organisasi. Penelitian membuktikan bahwa “perusahaan yang menempatkan karyawan pada inti dari strateginya menghasilkan pengembalian jangka panjang yang lebih tinggi bagi para pemegang saham daripada perusahaan lainnya dalam industri yang sama”. Selain itu juga sebuah penelitian atas tinjauan yang komprehensif oleh Jeffrey Pfeffer menyarankan bahwa

perusahaan yang efektif dicirikan oleh seperangkat praktek manajemen yang umum, yaitu yang semua prosesnya melibatkan perlakuan karyawan secara manusiawi dan dengan cara-cara yang terhormat.

Contoh dalam keprihatinan ini adalah mempertimbangkan peran emosi ditempat kerja. Walaupun hal ini merupakan wilayah yang relatif baru dalam penelitian, namun studi menyatakan bahwa manajer dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap emosi para pekerjanya. Dampak ini juga memberi pengaruh yang sangat besar pada produktivitas dan loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasakan bahwa organisasi/perusahaan menghargai emosi mereka, dan juga menampilkan nilai-nilai seperti kejujuran, penghargaan dan kepercayaan, mereka tidak akan terlalu merasa tertekan dalam bekerja.

#### **H. Masalah - masalah Hukum dan Etika dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Didalam bisnis juga harus ada hukum dan etika dalam proses pengelolannya, jika tidak ada proses bisnis akan tidak seimbang dan akan merugikan. Didalam korporasi suatu etika dikenal dengan kesetaraan atau kesamaan kesempatan kerja (*Equal Employment Opportunity*) yaitu merupakan tindakan tidak ada diskriminasi didalam bekerja semuanya sama baik ras, agama,

suku agama, jenis kelamin dan asal usul negara. Dengan demikian hal ini berlaku diseluruh dunia dimanapun berada.

Kemudian dari pada itu yang perlu diperhatikan bagi para pegawai/karyawan adalah *occupation safety and health administration (OSHA)* yaitu salah satu undang-undang yang paling besar dalam menentukan, menetapkan dan melaksanakan paduannya untuk melindungi para pekerja dari kondisi tidak aman dan dari hal-hal yang berbahaya bagi kesehatan dilingkungan kerjanya. Kegiatan tersebut di Negara Indonesia disebut dengan program kesehatan dan keselamatan kerja (K3), kegiatan tersebut diantaranya adalah :

1. Program Kesehatan Fisik yang secara universal harus dibuat mengingat hubungan industrial pancasila (HIP) agar dilaksanakan sebagai tanggung jawab sosial perusahaan. Contohnya: cek kesehatan seluruh karyawan baik yang dalam proses rekrutmen ataupun yang sudah bekerja lama, mengadakan alat-alat medis secara memadai dan menjaga kondisi lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.
2. Program kesehatan mental, program keselamatan dan kesehatan mental disamping bersifat universal juga sesuai dengan kebutuhan manusia, yaitu perlu dilaksanakannya kegiatan yang bersifat khusus sejalan



dengan (HIP) yang mana kegiatan dapat berupa: memberi pelatihan kepada semua karyawan untuk mencegah timbulnya masalah dalam perusahaan. Kemudian menjaga kondisi lingkungan perusahaan dengan menjaga hubungan antar karyawannya yang akrab dan sehat serta menyelenggarakan acara-acara pembinaan mental khusus dibidang keagamaan.

### **I. Kesehatan dan keselamatan Etika yang Diatur oleh Pemerintah**

Sebagai tanggapan atas keprihatinan ini, peraturan pemerintah tentang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) nampak terlihat lebih sesuai dengan perspektif etis. Peraturan ini juga menjawab sebagian besar masalah yang ditimbulkan strategi pasar. Standar ini dapat ditetapkan berdasarkan pengetahuan ilmiah terbaik yang tersedia sehingga dapat mengatasi kegagalan pasar yang dihasilkan oleh informasi yang kurang memadai. Standar ini mencegah karyawan untuk berhadapan dengan pilihan yang pada dasarnya bersifat memaksa antara pekerja dan keselamatan. Standar ini juga menjawab pertanyaan mengenai kebijakan pemerintah yang diabaikan oleh pasar.

Selain itu juga penggunaan analisa biaya manfaat dalam menetapkan standar K3 memberikan

komitmen kepada kita untuk memperlakukan kesehatan dan keselamatan karyawan hanya seperti sebuah komoditas, yaitu sebuah preferensi individual untuk di *tradeoff* dengan komoditas lainnya yang bersaing.

### **J. Penerapan Etika Dalam Perusahaan**

Dalam menjalankan usaha atau bisnis sudah tentu selain menentukan visi dan misi perusahaan mau dibawa kemana kedepannya perusahaan, namun lebih dari itu yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana perusahaan menjalankan perusahaannya dengan tanpa atau melanggar etika dan norma yang berlaku di masyarakat. Tentulah hal ini juga menjadi salah satu faktor perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan tersebut.

Oleh karena itu penerapan etika yang baik dalam menjalankan perusahaan tidak boleh diabaikan begitu saja dengan melihat semakin majunya zama dan perkembangan teknologi. Dalam hal ini peran manager sumber daya manusia yang bertindak sebagai pengelola dan merumuskan proses organisasi baik melalui pengembangan organisasi dan juga kualitas, ada beberapa hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan dalam menerapkan etika yang baik dan tepat dalam perusahaan, diantaranya:

1. Perusahaan harus mengetahui etika dan norma-norma yang

- berlaku dimna perusahaan tersebut berdiri.
2. Perusahaan juga harus memiliki dan menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar dan konsumen.
  3. Perusahaan mampu menerima dengan lapang dada setiap komplain dan saran yang masuk untuk perbaikan perusahaan.
  4. Perusahaan sebaiknya selalu memberikan program bantuan kepada masyarakat atau konsumen melalui program CSR.

Dengan adanya beberapa hal diatas yang dilakukan perusahaan dapat memberikan dampak yang baik terhadap penilaian yang diberikan masyarakat atau konsumen kepada perusahaan. Maka dari itu sudah menjadi keharusan perusahaan dalam menjalankan perusahaanya sesuai dengan etika-etika yang berlaku di masyarakat.

## **K. Penerapan Etika Bisnis Dalam MSDM**

Diera kemajuan dunia bisnis saat ini penting mengatur pendayagunaan SDM dan etika yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok dalam perusahaan atau bahkan perusahaan yang memerlukan suatu etikan bisnis tersebut. Etika bisnis adalah standar moral yang diterapkkan dalam kebijakan, baik itu pada institusi bisnis dan perilaku bisnis (Syahrudin, 2012).

Untuk mengatasi permasalahan pertumbuhan SDM yang tidak diimbangi dengan perkembangan ekonomi maka diperlukan suatu manajemen yang sesuai dan cocok untuk perusahaan/organisasi sehingga akan mampu mengimbangi pertumbuhan SDM dan perkembangan ekonomi (Barthos, 2001). Dalam manajemen sumber daya manusia juga melahirkan etika bisnis yang mana etika dalam MSDM dapat diartikan sebagai ilmu yang menerapkan prinsip-prinsip etika terhadap hubungannya dengan SDM dan kegiatannya baik didalam organisasi ataupun diluar organisasi.

Pada dasarnya etika merupakan standar dan moral yang berkaitan antara benar dan salah serta baik dan buruk. Didalam proses bisnis dan konsep penerapan etika didalam bisnis juga harus dibuat aturan-aturan yang memuat moralitas supaya dapat dipatuhi oleh seluruh karyawan yang ada didalam perusahaan sehingga perusahaan akan dapat berjalan sebagaimana mestinya sesuai dengan harapan.

Manajemen adalah daya dorong organisasi dalam usaha untuk melatih karyawan agar memiliki etika bisnis yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi. Sehingga suatu tindakan yang kurang etis dapat dicegah dan diperbaiki. Adapun beberapa penyebab terjadinya perilaku atau tindakan tidak etis diantaranya meliputi ; a)

karyawan yang memiliki kemampuan kognitif yang rendah, b) adanya pengaruh orang lain, keluarga ataupun norma sosial, c) adanya *ethical dilemma* (situasi yang dihadapi seseorang dimana ia harus mengambil keputusan tentang perilaku yang tepat).

Dalam manajemen SDM etika memiliki tujuan utama pada konsep implementasi nilai-nilai. Etika disini bukan untuk kedisiplinan, melainkan usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kepedulian karyawan terhadap nilai-nilai yang ada dalam perusahaan atau yang sedang berkembang. Tujuan tersebut disosialisasikan dengan diskusi tentang nilai-nilai yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan. Pada diskusi ini setiap anggota organisasi memiliki status yang sama yaitu sebagai anggota forum diskusi, dengan demikian diharapkan akan dapat membangun komitmen bersama yang diaplikasikan pada setiap individu dan perusahaan secara bersama-sama oleh semua anggota. Dari sinilah diharapkan semua karyawan akan merasa bangga dengan nilai-nilai etika yang ada di organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berkaitan dengan berbagai macam masalah diruang lingkup karyawan/pegawai, baik dari level atas (pimpinan) sampai paling bawah. Semua itu untuk dapat

menunjang aktifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian implementasi etika dalam MSDM dapat dilihat dalam fungsi manajemen itu sendiri yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Rekrutmen dan Seleksi
2. Pelatihan
3. Penilaian Kerja
4. Kompensasi dan Hukuman

Dalam keempat fungsi tersebutlah etika dapat dilihat implementasinya dan dampaknya penerapan etika tersebut. Semakin bagus penerapan etika yang ada dalam organisasi dan setiap individu yang ada dalam organisasi maka akan memberikan dampak baik terhadap kemajuan dan perkembangan organisasi atau perusahaan kedepanya.

## L. Kesimpulan

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa etika diperlukan dalam kegiatan bisnis, organisasi dan perusahaan karena etika bisnis mampu menunjang bertahanya suatu bisnis, organisasi/perusahaan. Etika juga dapat memberdayakan SDM secara maksimal dalam berbisnis, organisasi/perusahaan dengan diberlakukanya etika-etika dalam berbisnis dan berorganisasi yang baik dan tepat. Selain itu juga implementasi etika juga dapat dilihat dari fungsi manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

## Daftar Pustaka

- Abdullah, S. & Abdul, H., (2002), *Pengintegrasian Etika dalam Pendidikan dan Riset Akuntansi*. Kompak, STIE YO.
- Agoes, S. & Ardana, I.C., (2011), *Etika Bisnis dan Profesi-Tantangan Membangun Manusia Seutuhnya*, Penerbit Salemba Empat Jakarta.
- Arfan, I.L., (2010), *Akuntansi Keperilakuan*. Jakarta: Salemba Empat.
- Barthos, B., (2001), *Manajemen Sumber Daya Manusia.Cet.6*. Bumi Aksara ; Jakarta.
- Bertens, K., (2000), *Pengantar Etika Bisnis*. Penerbit Kanisius: Yogyakarta
- H.A Mustofa, (1986), *Filsafat Islam*, Pustaka Setia, Jakarta.
- Magnis-Suseno, F., (1987), *Etika Dasar; Masalah-Masalah Pokok Filsafat Moral* Kanisius, Yogyakarta, 1987
- Syahraini, S., (2010), *Pemetaan Perilaku Mahasiswa Ekonomi Ditinjau dari Perspektif Etika Teleologi*.
- Syahruddi, (2012), *Etika Bisnis Dalam Perspektif Hukum Islam (Studi Membangun Sistem Ekonomi yang Humanis)*. Alauddin University Press: Makasar. H.19.
- Untung, B., (2012), *Hukum dan Etika Bisnis*. Jogjakarta : Andi Yogyakarta.
- <http://www.gurupendidikan.com/5-pengertian-etika-menurut-parahli/> diakses 10 Juli 2017
- <http://natariadaeli.blogspot.co.id/2014/10/pengertian-dan-teori-etika.html> diakses 10 Juli 2017
- <https://khoyunitapublish.wordpress.com/2013/12/10/teori-teori-etika/> diakses 10 Juli 2017