



ETIKA BISNIS DAN PROFESI

Editor: Syaiful Bahri

Lussy Widia Asmaraningtyas
Tedy Herlambang
Muhammad Isa Alamsyahbana
Aditya Wardhana
Eka Yudhyani
Vitri Lestari
Indira Basalamah
Fitriani
Eva Yuniarti Utami
Christina Bagenda
Hendrik ES Samosir
Novita Surtana Rouli Sianipar



BUNGA RAMPAI

ETIKA BISNIS DAN PROFESI

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus ratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

ETIKA BISNIS DAN PROFESI

Lussy Widia Asmaraningtyas

Tedy Herlambang

Muhammad Isa Alamsyahbana

Aditya Wardhana

Eka Yudhyani

Vitri Lestari

Indira Basalamah

Fitriani

Eva Yuniarti Utami

Christina Bagenda

Hendrik ES Samosir

Novita Surtana Rouli Sianipar

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

ETIKA BISNIS DAN PROFESI

Lussy Widia Asmaraningtyas
Tedy Herlambang
Muhammad Isa Alamsyahbana
Aditya Wardhana
Eka Yudhyani
Vitri Lestari
Indira Basalamah
Fitriani
Eva Yuniarti Utami
Christina Bagenda
Hendrik ES Samosir
Novita Surtana Rouli Sianipar

Editor:

Syaiful Bahri

Tata Letak:

Mega Restiana Zendrato

Desain Cover:

Manda Aprikasari

Ukuran:

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:

vi, 202

ISBN:

978-623-195-699-6

Terbit Pada:

Desember 2023

Hak Cipta 2023 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Buku ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Etika Bisnis dan Profesi.

Sistematika buku Etika Bisnis dan Profesi ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 12 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Etika dan bisnis; Prinsip etis dalam berbisnis; Masalah etika pada stakeholder; Etika dan lingkungan; Etika produksi dan pemasaran; Etika dan pekerja; Etika bisnis dari berbagai perspektif; Budaya dan etika; Etika profesi; Penerapan etika bisnis pada perusahaan; Tatakelola perusahaan, birokrasi, dan korporasi; dan Tanggung jawab sosial perusahaan.

Kami menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, sejatinya kesempurnaan itu hanya milik Yang Kuasa. Oleh sebab itu, Kami tentu menerima masukan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan lebih lanjut.

Akhirnya Kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini, secara khusus kepada Penerbit Media Sains Indonesia sebagai inisiator buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Bandung, 23 Oktober 2023

Editor

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
1 ETIKA DAN BISNIS	1
Pendahuluan	1
Pengertian Etika	3
Etika dan Moral	4
Etika Bisnis	8
Peran Etika Bisnis	10
Prinsip Etika Bisnis	11
Tujuan dan Fungsi Etika Bisnis.....	13
2 PRINSIP ETIS DALAM BERBISNIS	17
Pendahuluan	17
Kualitas yang Tidak Boleh Hilang	18
Beberapa Prinsip Utama	19
Etika Pribadi dan Bisnis	21
Prinsip Etis dan Kesuksesan Bisnis	22
Prinsip Etis dan Kelanggengan Bisnis	24
Mengembangkan Bisnis Secara Etis	25
Lingkungan Bisnisnya Korup, Terus Bagaimana?	26
Prinsip Bisnis Etis dan Penegakan Hukum	28
3 MASALAH ETIKA PADA STAKEHOLDER.....	33
Pendahuluan	33
Masalah Etika yang sering Muncul	34
Etika dan Stakeholders	36
Etika, Stakeholder, dan GCG	46

4	ETIKA DAN LINGKUNGAN	53
	Pendahuluan	53
	Pengertian Etika dalam Kaitannya dengan Lingkungan.....	55
	Model Etika dan Lingkungan	57
	Dampak Positif dan Negatif dari Hubungan Etika dan Lingkungan	61
5	ETIKA PRODUKSI DAN PEMASARAN.....	71
	Pendahuluan	71
	Etika Produksi	73
	Pengertian Etika Produksi	73
	Pentingnya Etika Produksi.....	73
	Pandangan Kontrak Kewajiban Produsen Terhadap Konsumen.....	74
	Etika Pemasaran.....	77
6	ETIKA DAN PEKERJA	87
	Etika.....	87
	Etika Kerja.....	88
	Etika dan Pekerja	92
	Beberapa Sikap yang perlu di hindari	101
7	ETIKA BISNIS DARI BERBAGAI PRESPEKTIF	107
	Pendahuluan	107
	Etika Bisnis dalam Perspektif Filsafat.....	108
	Etika Bisnis dalam Perspektif Hukum	112
	Etika Bisnis dalam Perspektif Islam	116
	Etika Bisnis Kontemporer	119
8	BUDAYA DAN ETIKA.....	123
	Konsep Budaya.....	123

Pengaruh Budaya terhadap Perilaku dan Sistem Nilai.....	128
Pentingnya Budaya Organisasi	129
Fungsi Budaya Organisasi	131
Etika.....	131
Hubungan Etika dan Budaya.....	132
Kendala dalam Mewujudkan Kinerja Bisnis yang Etis.....	133
Pengaruh Etika Terhadap Budaya	133
9 ETIKA PROFESI	137
Pengertian Etika Profesi	137
Kode Etik Profesi.....	138
Konflik Kepentingan.....	142
Kepercayaan dan Keandalan Pofesional	145
Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan	148
10 PENERAPAN ETIKA BISNIS PADA PERUSAHAAN	155
Pendahuluan	155
Pengertian Etika Bisnis.....	158
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etika Bisnis.	159
Fungsi Etika Bisnis.....	162
11 TATAKELOLA PERUSAHAAN, BIROKRASI, DAN KORPORASI.....	171
Tata Kelola dan Model Akuntabilitas Pemangku Kepentingan	171
Akuntabilitas	174
Birokrasi.....	181
Korporasi	182

12	TANGGUNG JAWAB SOSIAL PERUSAHAAN	189
	Pendahuluan	189
	Pengertian Tanggung Jawab Sosial Perusahaan..	190
	Tujuan dan Manfaat Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	193
	Jenis dan Tahapan Kegiatan CSR	195
	Dampak Tanggung Jawab Sosial Perusahaan	197

6

ETIKA DAN PEKERJA

Vitri Lestari

RS. Jiwa Dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor

Etika

Seperti yang sudah kita ketahui, bahwa etika adalah ilmu yang membahas tentang moralitas atau tentang manusia sejauh berkaitan dengan moralitas (Bertens, 2007). Dengan kata lain, etika merupakan ilmu yang menyelidiki tingkah laku moral. Pengertian ini disebut juga sebagai sistem nilai di dalam hidup manusia, baik perorangan maupun bermasyarakat. Dalam pembahasannya, Bartens, 2007 menyakatakan bahwa etika dibagi menjadi 3 pendekatan, yaitu etika deskriptif, etika normatif dan metaetika.

1. Etika Deskriptif, adalah penggambaran tingkah laku moral dalam arti yang luas, seperti adat kebiasaan, anggapan-anggapan tentang baik dan buruk, tindakan-tindakan yang diperbolehkan atau tidak diperbolehkan. Etika ini hanya melukiskan/menggambarkan saja tanpa pemberian penilaian terhadap perilaku moral yang ada.
2. Etika Normatif, adalah merupakan bagian terpenting dari etika tentang masalah-masalah moral, dimana para ahli ikut serta melibatkan diri dalam memberikan penilaian tentang perilaku manusia.

Penilaian yang mereka buat tersebut dibentuk atas dasar norma-norma yang berlaku di masyarakat, menentukan benar atau tidaknya tingkah laku atau anggapan moral. Etika normatif ini bertujuan untuk merumuskan prinsip-prinsip etis yang dapat dipertanggungjawabkan dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam kehidupan sehari-hari.

Etika Normatif ini terbagi lagi menjadi etika umum dan etika khusus. Etika umum adalah etika dimana norma moral dihubungkan antara satu dengan lainnya. Antara hak dan kewajiban, syarat-syarat menjadi “manusia yang baik” dari sudut pandang moral; dan Etika Khusus dilakukan atas penerapan prinsip-prinsip etika umum di wilayah perilaku yang khusus. Disinilah Bab ini akan berbicara terkait dengan Etika Khusus Pekerja

3. Metaetika, adalah suatu bahasan yang sudah lebih tinggi dari Etika Normatif, dimana hal-hal pembahasan disini bukan moralitas secara langsung tetapi pada ucapan-ucapan, bahasa-bahasa yang digunakan di bidang moral. Terutama dalam pembahasan logika khusus terhadap ucapan-ucapan etis.

Etika Kerja

Sumber daya manusia adalah inti dari setiap organisasi, yang membuat faktor manusia sangat penting untuk keberhasilan perubahan organisasi. Organisasi bekerja dalam lingkungan yang sangat bervariasi dan dinamis dan terus-menerus dihadapkan pada perubahan kondisi internal atau lingkungan eksternal (Ravangard, et.al, 2014). “Perubahan” telah diartikan sebagai tanggapan terhadap beberapa perilaku atau peluang terpenting yang berasal dari luar organisasi. Banyak organisasi percaya bahwa mereka harus menyesuaikan diri dengan realitas

yang disebut "perubahan" untuk mencapai kesuksesan di dunia yang kompetitif saat ini. Berbeda dengan faktor yang berusaha untuk mempertahankan situasi saat ini dan mencegah terjadinya perubahan, ada faktor yang mendorongnya, antara lain ketidakpuasan terhadap keadaan saat ini, pencarian peluang baru, dan sebagainya (Ravangard, et.al, 2014).

Untuk menjaga perubahan tersebut dapat berubah ke arah yang positif, maka diperlukan etika dalam bekerja, yang akan menjaga rambu-rambu dalam bekerja. Karena untuk mencapai kesuksesan di dunia yang kompetitif saat ini, organisasi harus beradaptasi dengan perubahan lingkungandan perusahaan harus memiliki seperangkat nilai dan pedoman etika untuk fungsi administrasi dan organisasi mereka (Ravangard, et.al, 2014).

Etika memiliki peran yang efektif dalam pencegahan korupsi dan tirani di masyarakat dan tempat kerja, serta dapat membantu mengidentifikasi peluang, ancaman, kekuatan dan kelemahan (Lawton, 1998). Etos kerja adalah seperangkat norma budaya yang memberikan landasan positif untuk melakukan pekerjaan yang benar dan baik di masyarakat, dan didasarkan pada keyakinan bahwa pekerjaan itu sendiri memiliki nilai intrinsik (Mobasher, dkk, 2008). Menurut Miller et al., etika kerja terdiri dari sikap dan keyakinan mengenai perilaku kerja dan bersifat multidimensi, sekuler, dan terdiri dari konstruksi motivasi yang tercermin dalam perilaku; apalagi, mereka terkait dengan pekerjaan dan kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan, dapat dipelajari, dan mengacu pada sikap dan keyakinan, dan beberapa perilaku yang tidak perlu (Ravangard, et.al, 2014).

Etika kerja adalah aturan yang dijadikan pedoman dalam bekerja. Seorang karyawan perlu menjunjung tinggi etika di tempat kerja untuk memberikan kesan positif dan menjaga nama baik perusahaan.

Dengan menciptakan batasan bagi karyawan di semua tingkatan, etika tempat kerja membantu karyawan merasa dihargai. Di tempat kerja tanpa standar etika, seorang karyawan mungkin merasa seperti dia tidak dapat berbicara dengan supervisor tentang pengalaman pelecehan seksualnya, atau seolah-olah dia tidak memiliki panduan tentang cara mengelola interaksi dengan pelanggan yang sulit. Sama seperti dalam hubungan romantis dan keluarga, etika berfungsi untuk menciptakan hubungan yang sehat antara rekan kerja. (<https://myrobin.id/untuk-pekerja/etika-kerja/>). Etika kerja membicarakan mengenai norma, nilai serta aturan yang menjadi pedoman seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Di dalamnya berisi ketentuan bersiap, berpakaian, penyelesaian tugas dan hal-hal yang dilarang dalam bekerja oleh perusahaan (<https://www.linovhr.com/etika-adalah/#/etika-kerja-profesi>).

Etika kerja adalah kemampuan untuk mempertahankan nilai-nilai moral yang tepat di tempat kerja. Ini adalah sikap yang membentuk cara seseorang melakukan tugas pekerjaannya dengan standar moral yang tinggi. Etika kerja dikenal sebagai keterampilan yang dapat dipindah tanggalkan. Ini adalah sikap yang melekat yang dimiliki seseorang dan memungkinkan dia untuk membuat keputusan dan melakukan tugasnya dengan nilai-nilai moral positif yang mencakup unsur-unsur seperti integritas, tanggung jawab, kualitas tinggi, disiplin, kerendahan hati, dan kerja tim (Santoso, 2022).

Dalam pandangan lain, etika adalah pedoman moral yang dipatuhi oleh suatu organisasi secara keseluruhan, dan individu-individu yang membentuknya, untuk mematuhi aturan yang telah berlaku. Etika juga menjadi dasar kohesif, suportif budaya perusahaan dan cara penting bagi perusahaan untuk membangun hubungan yang kuat

dengan pelanggannya. Banyak perusahaan yang menjadikan etika kerja mereka sebagai poin pemasaran (Santoso, 2022).

Yousef (2001) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Etika kerja ini mempunyai peranan yang cukup strategis, karena dalam beberapa penelitian, etika kerja sangat erat hubungannya dengan produktifitas dalam perusahaan. Sebagai contoh ; etika kerja dapat memfasilitasi pembangunan ekonomi (Congleton, 1991 dalam Maksum, Mochammad, Wahyu Purwano, G.S Chotijah, 2006).

Begitu banyak penelitian tentang etika dan etos kerja selama ini. Hal ini karena sejak memasuki era industri seperti masa saat ini etika dan etos kerja Etos kerja organisasi dapat diselidiki melalui persepsi karyawan tentang iklim organisasi, keputusan mereka ketika menghadapi masalah etika, dan tingkat partisipasi mereka dalam memecahkan masalah tersebut (Bahcecik dan Oztürk, 2003). Partisipasi sosial, keadilan sosial, kesatuan budaya dan kohesi dalam masyarakat berkorelasi dengan kepatuhan terhadap etika kerja dalam organisasi (Givarian, 2005 dalam Ravangard, 2014). Penelitian lain menyatakan bahwa karyawan yang optimis terhadap nilai-nilai organisasi mengikuti etika kerja lebih banyak daripada yang tidak (Moidfar, 2007 dalam Ravangard, 2014). Menurut penelitian lainnya mendapatkan hasil bahwa karyawan lebih cenderung memiliki etika kerja yang lebih kuat jika mereka lebih berharap tentang masa depan negara atau organisasi mereka, memiliki lebih banyak kebebasan dalam pekerjaan mereka, dan diberi tanggung jawab yang sepadan dengan posisi organisasi mereka; demikian pula, kepatuhan yang lebih dekat pada nilai-nilai sosial tradisional dan optimisme tentang lingkungan sosial

tampaknya menjadi faktor lain yang terkait dengan etika kerja yang kokoh (Moidfar, 2008 dalam Ravangard, 2014). Dan ketika sebuah organisasi lemah secara etis, ia dihadapkan pada biaya operasi yang lebih tinggi. Selanjutnya, keputusan hanya bisa efektif jika ada pengetahuan dan pemahaman etika yang memadai dalam organisasi (Levine, 1980).

Etika dan Pekerja

Dalam kehidupan dunia kerja, seperti yang telah dijabarkan sebelumnya, banyak sekali aspek yang menyangkut etika. Dalam dunia kerja, para pekerja harus menyiapkan diri dengan berbagai hubungan antara manusia di dalam tempat bekerjanya tersebut.

Etika dalam Bekerja, yang dibuat oleh manajemen perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, mengikat para pekerja yang berada di lingkungan sebuah perusahaan. Dalam bekerja sama seperti hal pergaulan, ada yang beberapa hal tentang etika yang perlu diperhatikan adalah:

1. Cara Berkenalan

Ada sebuah etika dalam bekerja, dimana sebagai seorang pekerja harus mengenalkan diri baik kepada sesama pekerja maupun kepada pimpinan, terutama disaat pekerja tersebut baru memasuki perusahaan, atau saat bertemu pekerja baru atau tamu. Dalam berkenalan, beberapa etika yang harus diperhatikan adalah:

- a. Awali dengan senyuman, dan mengenalkan diri terlebih dahulu.
- b. Lakukan dengan suara yang halus dan berintonasi rendah.

- c. Tidak menyebutkan gelar, ataupun pangkat di perusahaan.
- d. Sebaiknya melakukan jabatan tangan, pada saat berkenalan, hal ini menunjukkan kesopanan dan keseriusan terhadap orang lain. Jika ada sebuah prinsip untuk tidak bersentukan, maka sebaiknya tangkupkan terlebih dahulu sebelum lawan bicara menyodorkan tangannya. Dan jangan lupa menyebutkan “maaf” karena tidak bisa berjabat tangan.
- e. Ada sebuah etika yang tidak tertulis, yaitu tidak mendahului mengulurkan tangan sebelum lawan bicara melakukannya, hal ini dilakukan bila bertemu dengan seorang yang lebih tua, atau seorang wanita.

2. Cara Berbicara

Dalam berbicara sebagai seorang pekerja, maka kita harus dapat melihat diri kita sebagai seorang yang menyenangkan dan santun. Seorang pekerja yang baik, dapat menempatkan diri, dengan mulai menata tata bahasa, mengatur intonasi dan belajar memahami aturan dalam berbicara yang berlaku di perusahaan. Beberapa contoh yang harus diperhatikan dalam adab berbicara di lingkungan kerja, yaitu:

- a. Tidak terlalu banyak kata, semua yang akan disampaikan dilakukan dengan singkat, jelas dan tepat
- b. Tidak melakukan pembicaraan yang mencela, menggibah dan menjelaskan orang lain,
- c. Selalu mengingat identitas lawan bicara, jika kita lupa, maka berikan kalimat “maaf” sebelum menyebutkan nama lawan bicara

- d. Intonasi sebaiknya diperhatikan, terutama jika berbicara dengan pimpinan atau orang-orang yang berpengaruh di perusahaan.
- e. Memandang wajah dan mata lawan bicara, baik itu teman sejawat ataupun pimpinan.
- f. Selalu mengucapkan ucapan “terimakasih” terutama jika kita telah dibantu dalam bekerja.
- g. Upayakan tidak banyak bicara atau mengobrol dengan sesama teman pekerja terutama saat waktu kerja.
- h. Jangan berbisik-bisik di depan orang lain yang ada di sekitar anda.
- i. Selalu menghindari perdebatan dan selalu menjaga ketenangan emosi teman2 sekerja.

3. Cara Menegur atau memberi hormat

Dalam pergaulan terutama di lingkungan perusahaan, pasti kita akan saling bertemu, atau bertegur sapa, baik dengan sesama pekerja atau dengan pimpinan. Beberapa aturan yang biasanya berlaku jika kita bertemu di lingkungan kerja :

- a. Bila berjumpa dengan rombongan, bila berjumpa dengan orang yang lebih tua, maka sebaiknya kita lebih dahulu menyapa atau menegur, dan jangan lupa sikap hormat kepada mereka.
- b. Saat berjumpa, keluarkan tangan dari saku atau turunkan tangan dari pinggang, karena yang demikian itu dipandang kurang sopan, terutama jika bertemu orang yang lebih tua atau pimpinan.
- c. Usahakan selalu tersenyum dan menyapa dengan sopan kepada siapa saja serta menanyakan keperluan dengan sopan jika melihat ada tamu yang datang.

4. Cara Duduk atau Berdiri

- a. Dalam posisi duduk, maka sebaiknya para pekerja duduk dengan sopan, terutama para pekerja yang berada di area perkantoran. Cara duduk yang baik adalah tegak, tidak menyilangkan kaki atau menyelonjorkan kaki jauh ke depan.
- b. Duduk dengan posisi tegak, dengan kaki tegak, memperlihatkan keseriusan dalam bekerja, serta memberikan gambaran kesopanan. Jika kursi mempunyai sandaran, maka lakukan duduk dengan cara menduduki kursi secara penuh, dan bersandar pada sandaran kursi.
- c. Jika pekerja dipanggil menghadap pimpinan, maka saat duduk, selain poin a dan b di atas maka lakukan posisi kedua tangan di atas paha, sehingga terlihat suasana formal
- d. Hindari kebiasaan menyeret kursi. Lakukan pemindahan kursi dengan cara mengangkatnya, agar tidak menimbulkan bunyi
- e. Jika pekerja dipanggil dalam sebuah pertemuan, maka duduklah di kursi yang telah disediakan dan telah dipersilakan duduk oleh pimpinan.
- f. Untuk berdiri, lakukan dengan posisi tegak dan tidak membungkuk, pandangan lurus ke depan, tidak melirik kiri dan kanan.
- g. Jangan biasakan berdiri dengan bersandar pada dinding. Hal ini sangat tidak sopan, dan tidak menarik dipandang.
- h. Usahakan saat berdiri, tidak meletakkan tangan di pinggang, karena akan terlihat sombong dan tinggi hati.

- i. Posisi berdiri pada saat akan menaiki atau menunggu lift, adalah tidak berada di depan pintu lift secara langsung, tapi berada agak ke pinggir pintu lift, baik sebelah kanan ataupun sebelah kiri. Hal ini dilakukan agar penumpang yang ada di dalam lift dapat keluar tanpa berdesakan.
 - j. Jika kita sedang melakukan paparan dengan cara berdiri, sebaiknya posisi badan tidak membelakangi audien.
5. Cara berjalan

Etika dalam bekerja, juga menyangkut cara berjalan. Bagaimana seorang pekerja berjalan di area perkantoran atau area pabrik dan sekitarnya. Apalagi jika area bekerjanya adalah area berbahaya atau kritis, yang tidak boleh sembarangan orang masuk, serta banyak rambu-rambu yang harus dipatuhi.

- a. Saat berjalan sebaiknya posisi badan tegap, tegak dan pandangan lurus, tidak melirik kiri atau kanan.
- b. Langkah kaki tidak terlalu lebar dan tidak terlalu pendek, langsung yang cukup, akan memperlihatkan kewibawaan dan keseriusan dalam bekerja.
- c. Jika berjalan bersamaan, sebaiknya tidak sambil mengobrol, membetulkan pakaian, ataupun memperhatikan handphone.
- d. Jika saat berjalan, sebaiknya handphone dimasukkan dalam kantong, dan tidak dibuka. Jika harus menerima telepon saat berjalan, maka sebaiknya dihentikan dahulu, mengambil tempat di pinggir yang tidak menghalangi orang lain yang lewat.

Dan jika saat berjalan bersama orang lain, dan handphone berbunyi, maka sebaiknya meminta izin kepada teman tersebut, untuk menerima panggilan tadi.

- e. Jika berjalan melewati orang yang sedang duduk, baik sendiri maupun dalam kelompok, maka sebaiknya, menyapa dan tersenyum, seolah meminta izin untuk melewatinya. Dan sebaiknya mengatakan “permisi” sebagai suatu bentuk kesopanan terhadap orang yang dilaluinya.
- f. Tidak berjalan sambil makan atau minum, apalagi sambil berbicara dengan mulut penuh.

6. Cara Berpakaian

Ada etika dalam berpakaian sebagai seorang pekerja, yang harus diperhatikan dalam bekerja, yaitu :

- a. Memakai pakaian yang rapi sesuai dengan kondisi tempat kerja.
- b. Memakai pakaian yang sesuai dengan peraturan yang ada :
 - 1) Memakai seragam
 - 2) Memakai wearpack
 - 3) Memakai alat pelindung diri (APD)
 - 4) Memakai sepatu kerja / boot / alas kaki yang telah ditentukan
 - 5) Memakai jas/dasi
 - 6) Memakai baju kerja khusus, dan lain-lain
- c. Tidak memakai pakaian yang sempit, atau menampilkan tubuh seksi, dan memakai pakaian berwarna netral.

- d. Tidak memakai pakaian yang berlebihan dan menarik perhatian.
7. Cara Memberi Teguran Terhadap Pegawai yang Bermasalah

Dalam dunia kerja biasanya ada saja permasalahan diantara para pekerja atau antara pekerja dengan atasannya. Untuk hal seperti ini, maka, atasan pekerja harus melakukan teguran, terutama jika pekerja melakukan hal-hal yang kurang pantas atau tidak selayaknya dilakukan pada saat dia bekerja. Hal-hal yang harus dilakukan dalam menegur adalah:

- a. Memanggil pekerja yang bermasalah untuk bicara dan berdiskusi mencari solusi.
 - b. Jika pekerja tidak menghiraukan, maka sudah patut dilayangkan surat teguran resmi.
 - c. Jika pekerja yang bersangkutan masih tidak menghiraukan, maka sudah selayaknya dibuat laporan kepada Bagian SDM/HRD untuk ditindaklanjuti dan menjadi kewenangan pimpinan selanjutnya.
8. Adab lainnya

Dalam berinteraksi di tempat kerja, selain etika-etika yang telah disebutkan di atas, masih banyak lagi yang sebenarnya yang menjadi batas-batas etika sehari-hari, diantaranya :

- a. Menjaga kebersihan diri,
 - 1) Mandi, mencuci rambut, menggosok gigi, dan mencuci tangan
 - 2) Tidak memelihara kuku, apalagi sampai panjang dan berwarna gelap.

- 3) Rambut terawat, rapi dan bersih, tidak berbau apak, begitu juga dengan kumis dan jenggot, harus dipelihara dan dirawat.
- b. Melakukan pengembangan diri dan menjaga penampilan
- c. Mampu mengendalikan diri, berfikir positif dan kreatif.
- d. Menjadi pendengar yang baik, dan tidak memotong pembicaraan orang lain
- e. Membangun hubungan yang teman sejawat dan membangun kemitraan dengan rekan kerja di divisi lain.
- f. Selalu penuh perhatian terhadap pendapat orang lain, dan menghargai setiap pendapat yang berbeda.
- g. Menjaga kondisi yang kondusif dengan cara membangun suasana gembira, nyaman dan tidak terlalu serius atau tegang.
- h. Selalu berpartisipasi aktif dalam semua kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.
- i. Mengenal kelebihan-kelebihan yang dimiliki, termasuk kemampuan negosiasi dan lobby-lobby.
- j. Selalu menjadi pekerja yang jujur dan loyal, datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan waktu kerja. Jika akan ada kegiatan lembur/over time, maka sebaiknya menyampaikan kepada pimpinan atau atasan
- k. Mengembangkan empati serta memiliki perhatian yang tulus kepada teman sekerja, menjadikan teman sekerja merasa bangga dan penting tanpa berpura-pura, selalu siap menolong dan memberikan bantuan saat diperlukan,

mendengarkan dan menghibur saat teman membutuhkan pertolongan atau mencerahkan perasaan, serta mendorong dan mendukung apabila mereka sedang lemah.

- l. Tidak menunda penyelesaian konflik.
- m. Menghormati kebebasan pribadi teman sekerja, tidak ingin tahu semua masalah mereka kecuali mereka yang menyampaikan terlebih dahulu.
- n. Selalu memperluas wawasan pribadi baik dengan membaca, menulis, mengikuti seminar/ workshop, serta selalu membuka diri untuk belajar dalam bentuk apapun.
- o. Belajar meningkatkan kompetensi diri terhadap cara mengubah pikiran orang dengan tidak menimbulkan rasa kecewa. Contohnya dengan memberitahukan kesalahan teman sekerja secara tidak langsung serta tidak di depan teman sekerja lainnya, selalu memberi saran serta dukungan terhadap kesalahan yang dilakukan teman sekerja lainnya, jika kepada pimpinan, maka saran dan dukungan dilakukan dengan cara langsung menghadap dan mengatakan solusi dari kesalahan tersebut.
- p. Selalu membuat inovasi, walaupun inovasi-inovasi sederhana, tetapi dapat berperan dalam produktifitas perusahaan, serta meningkatkan produktifitas teman-teman sekerjanya.
- q. Bersikap adil kepada siapapun, selalu tenang dalam mengambil keputusan, mampu melihat secara objektif setiap permasalahan.
- r. Sabar dan memelihara kepercayaan pimpinan dan teman sekerja.

- s. Mempunyai sifat kasih sayang terhadap teman sekerja dan pimpinan :
 - 1) Pemurah, suka menolong
 - 2) Tepo seliro,
 - 3) Pemaaf
 - 4) Damai
 - 5) Mempererat persaudaraan diantara teman sekerja
 - 6) Berani berbuat benar dan bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang timbul dalam perbuatannya
- t. Selalu menepati janji, menjaga diri dari segala keburukan, serta menjaga kehormatan diri dan perusahaan.

Beberapa Sikap yang perlu di hindari

Dalam berinteraksi di tempat kerja, maka ada beberapa hal yang sebaiknya dihindari sebagai bagian dari etika pekerja, yaitu :

1. Membentuk kelompok eksklusif. Biasanya hal ini dilakukan oleh sesama pekerja yang merasa mempunyai *passion* yang sama, kedudukan yang sama atau pendidikan yang sama. Contoh: dalam suatu organisasi dimana dibentuk satuan kerja divisi, para pejabat di divisi-divisi tersebut, membentuk kelompok eksklusif Pejabat Divisi, atau para kepala seksi, atau para low manajer, mereka sering berkumpul bersama, baik hanya sekedar makan-makan atau kongkow di tempat-tempat makan umum, bepergian bersama, dan bahkan membentuk sebuah *club* bersama.

Hal tersebut di atas, sudah merupakan hal-hal yang melanggar etika dalam bekerja, sehingga harus dihindari.

2. Sifat rendah diri, membandingkan diri dengan orang lain, egois, berfikiran negatif kepada teman sekerja atau kepada atasan, kikir atau pelit baik secara materi, maupun secara ilmu, selalu iri dan dengki, emosional dan pemarah terutama pada masalah-masalah yang menyangkut diri dan pribadinya bukan pada masalah pekerjaan atau tugas pokoknya, mengadu domba dan lain-lain.
3. Bersikilat kepada atasan. Hal ini merupakan sifat yang sangat merugikan karena biasanya akan terkait dengan yang namanya KKN, yaitu Korupsi, Kolusi dan Nepotisme dan biasanya berujung pada masalah-masalah pidana, sebagai hasil dari KKN tersebut.
4. Sering bolos, tidak tepat waktu kerja, mangkir dari pekerjaan dan lain-lain

Penutup

Pada prinsipnya etika berlaku bagi hubungan antar manusia, baik dalam kehidupan bertetangga, bermasyarakat dan juga dalam bekerja. Etika diperlukan untuk kehidupan yang penuh dengan kesopanan, tanpa menurunkan rasa percaya diri dan konsekuensi dalam bekerja. Etika dalam bekerja menjaga kehidupan kondusif di sebuah perusahaan, terutama perusahaan yang banyak mempekerjaan pekerja usia muda, yang identik dengan emosi yang meledak, mudah mengungkapkan perasaan tanpa memperhatikan adab serta etika yang berlaku di perusahaan tersebut. Seperti yang disebutkan dalam sebuah penelitian, yaitu dimana terdapat hubungan yang signifikan antara usia pekerja dan

pengalaman bekerja dengan kepribadian dan sikap (attitude) pekerja tersebut (Jaadari, 2011 *dalam* Ravangard, Ramin, et. Al, 2014). Etika pada pekerja muda, sebaiknya harus dipelajari dan disampaikan dan diperkenalkan pada saat mereka pertama kali masuk ke dalam perusahaan, agar aturan-aturan yang telah ada di perusahaan dapat dipatuhi dan ditaati oleh seluruh pekerja secara sadar sehingga iklim bekerja dapat kondusif dan meningkatkan pendapatan perusahaan. Dengan iklim yang kondusif dan pendapatan meningkat, maka pekerja pun akan diuntungkan dengan peningkatan kesejahteraan.

Daftar Pustaka

- Bahcecik N, Oztürk H. The hospital ethical climate survey in Turkey. JONAS Healthc Law Ethics Regul. 2003 [PubMed] [Google Scholar]
- Bertens, K, 2007, Etika, Gramedia, Jakarta
- Dr. Joseph Teguh Santoso, M.Kom, 2022, Etika Kerja, Apa Itu?, <https://stekom.ac.id/artikel/>
- Givarian H. [Naghshe sotoohe akhlaghi dar tasmimate sazeman] Tadbir. 2005 [in Persian] [Google Scholar]
- Hidayat, Habib, 2022, Etika Kerja: Arti, Manfaat, Contoh, dan Cara Mengembangkannya, <https://myrobin.id/untuk-pekerja/etika-kerja/>
- Insyani, Ilman Nur, 2019, Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan, Psikoborneo, Samarinda
- Juechter WM, Fisher C, Alford RJ, 1998, Five conditions for high-performance cultures. Train Develop. (Google Scholar)
- Karyono, Sasa, 2023, Pengertian Etika, Manfaat dan Penerapannya di Tempat Kerja, <https://www.linovhr.com/etika-adalah/#/etika-kerja-profesi>
- Lawton A. Ethical Management for the Public Services. First ed. Philadelphia: Open University Press; 1998. (Google Scholar)
- Levine A. Why innovation fails. Albany: State University of New York Press; 1980. [Google Scholar]
- Maksum, Mochammad, Wahyu Purwano, G.S Chotijah, 2006, Pengaruh Etika Kerja dan Komitmen pada Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Agritech, Semarang
- Mobasher M, Nakhaie N, Garoosi S. Assessing the ethical climate of Kerman teaching hospitals. Iran J Med Ethics Hist Med. 2008 (Google Scholar)

Morrow, Paula C, James C McElroy, 1987, *Work Commitment And Job Satisfaction Over Three Career Stages*, Journal of Vocational Behavior, Elsevier

Ravangard, Ramin,et. Al, 2014, The association between work ethics and attitudes towards organizational changes among the administrative, financial and support employees of general teaching hospitals, J Med Ethics Hist Med, PubMed Central (Google Scholar)

Profil Penulis



Vitri Lestari, SKM, Mkes, CSTMI, CPS, CPGRC

Penulis adalah seorang pegawai di sebuah Rumah Sakit Jiwa Vertikal (Rumah Sakit milik Kementerian Kesehatan RI). Ketertarikan penulis terhadap menulis sudah sejak Tahun 2000 dan beberapa tulisan hanya dibagikan di dalam milis, notes di facebook, serta beberapa media pribadi. Penulis sebelumnya mengenyam pendidikan di Akademi Gizi Bandung Kementerian Kesehatan dan lulus Tahun 1994, dilanjutkan ke Fakultas Kesehatan Masyarakat UI Tahun 2001 dengan Program Studi yang sama, yaitu Ilmu Gizi Kesehatan Masyarakat. Tahun 2016, penulis meneruskan Pasca Sarjana di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan peminatan Manajemen Rumah Sakit.

Penulis secara kependidikan adalah seorang Dietisien dan Nutrisionis (D3 & S1 Gizi Kesehatan Masyarakat), tetapi karena pekerjaannya, juga mendalami ilmu Promosi Kesehatan, Jaminan Kesehatan (JKN), Bidang Pengembangan SDM dan saat ini karena menjabat sebagai Kepala Instalasi Kesling & K3RS, sejak 2021, maka peminatan dan ekspertise penulis semakin lebar dan berwawasan luas.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Gizi & Ilmu Dietisien, Jaminan Kesehatan Pengembangan SDM, dan Kesehatan Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Manajemen Fasilitas dan Keselamatan (MFK). Begitu banyak pelatihan, seminar serta workshop terutama dalam Bidang K3RS yang saat ini merupakan bidang tugas yang diemban di rumah sakit tempat penulis bekerja. Saat ini penulis ikut terjun sebagai Surveior di salah satu Lembaga Akreditasi Fasilitas Pelayanan Kesehatan tingkat 1 selain juga pemberi materi baik K3, maupun MFK dalam fokum-forum diskusi di berbagai lembaga.

Email Penulis: Rumahrahma.71@gmail.com