ETIKA BISNIS

Penulis:
Dr. Mulyaningsih, M.Si
Dr. Hj. Tinneke Hermina, M.Si

ETIKA BISNIS

Penulis:
Dr. Mulyaningsih, M.Si
Dr. Hj. Tinneke Hermina, M.Si

ISBN: 978 -602-50828-0-1

Editor:
Nina Kania, M.Si

Penyunting:
Desi Destrianingsih, SE

Desain Sampul dan Tata letak:
Deden Muhamad Ilyas

Penerbit:
CV KIMFA MANDIRI

Redaksi:
Jl. Ciapus RT 001 RW 006 Desa Ciapus
Kec Banjaran Kab Bandung 40377
No Tlp: 022 – 88883057 / 082217220165-081220816826
Fax: -
Email: kimfamandiriks@gmail.com

Cetakan pertama, Januari 2017.
Hak cipta dilindungi Undang-Undang, dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

DAFTAR PUSTAKA

Ferrell Linda dan O.C Ferrel. 2009. *Ethical Business*. London. DK Essential Managers

Republik Indonesia. 2008. *Undang-Undang No.11 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Sekretariat Negara. Jakarta

Upaya upaya yang dapat dilakukan agar suatu perusahaan dapat menuju global diantaranya

a. Proses bisnis dan prosedur kerja harus mengikuti standar internasional yang dilakukan secara konsisten.
b. Operasional kerja didukung oleh teknologi dan sistem informasi serta alat bantu kerja yang memadai.
c. Kesiapan SDM yang kuat dan mempunyai kompetensi yang baik.
d. Perusahaan bergerak berdasarkan consumer oriented/ melihat keinginan konsumen/ melihat kebutuhan pasar
e. Menghasilkan produk yang berkualitas serta memiliki pemasaran yang efektif sehingga pada akhirnya perusahaan akan memiliki Branding yang kuat.

Dalam upaya menuju global BNI telah menerapkan bisnis dan prosedur berstandar internasional. Pada saat ini BNI telah memiliki 5 kantor cabang di luar negeri yaitu di New York, London, Tokyo, Singapura, Hongkong dan sedang menjajaki untuk pembukaan kantor cabang di Korea Selatan dan Timur Tengah.

BNI saat ini juga memiliki kerjasama dengan setidaknya 50 Bank regional di Jepang dan 1 bank BUMN di jepang dalam rangka untuk memfasilitasi para Pengusaha SME (UKM) jepang di Indonesia. Dalam hal ini setidaknya BNI telah diakui dan dipercaya oleh dunia internasional dalam menjalankan usahanya.

KATA PENGANTAR

Tidak seperti pada sejarah lain, etika bisnis saat ini memiliki dampak yang nyata pada masing-masing dan setiap orang dari kita. dari masa krisis keuangan untuk pengambilan keputusan organisasi sehari-hari yang menciptakan lingkungan kerja materi etnis bisnis kami.

Subjek etika bisnis telah pindah dari penelitian philosopher untuk ruang rapat. etnis dimasukkan ke dalam setiap aspek strategi bisnis dan pengambilan keputusan dan menjalankan bisnis etnis tidak lagi provinsi beberapa makna baik individu tetapi esensi dari keberhasilan berkelanjutan.

Bisnis yang etis membahas lingkungan kompleks pengambilan keputusan etnis dalam organisasi saat ini, besar dan kecil. itu membuat kasus bisnis yang sehat untuk menerapkan kebijakan ethhical dan mengidentifikasi masalah kehidupan nyata, bidang risiko dan pilihan yang setiap bahwa setiap perusahaan menghadapi dalam waktu pengawasan intensif oleh media dan para pemangku kepentingan. terlihat pada tanggung jawab pemimpin, manajer dan karyawan untuk organisasi mereka, lingkungan dan masyarakat yang lebih luas dan memberikan intoduction praktis untuk etika yang akan meningkatkan prestasi perusahaan dan kemajuan karir.

Bandung, Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv

BAB 1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS 1
1.1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS 1
1.2 BERHASIL MELALUI ETIKA 2
1.2.1 Resiko Manajemen 2
1.2.2 Etika Dalam Membangun Bisnis 4
1.2.3 Mendapatkan Hak Dasar 5
1.3 MENETAPKAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI 5
1.3.1 Prinsip Memahami 6
1.3.2 Definisi Nilai 6
1.4 MENETAPKAN TANGGUNG JAWAB 7
1.4.1 Melihat Melampaui Pendapatan 8
1.4.2 Piramida Naik 8
1.5 MENILAI MANFAAT DAN RISIKO 10
1.5.1 Winning Persetujuan 11
1.5.2 Menarik Loyalitas 12
1.5.3 Mengenali Risiko 13
1.5.4 Melawan Tekanan 13
1.5.5 Naik Tantangan 14
1.6 BISNIS YANG ETIS 15
1.6.1 Mencari Di Luar Batas 15
1.6.2 Menyadari Dilema 15
1.6.3 Harga dan Kualitas 16

BAB 2 MENYADARI MASALAH ETIKA 17
2.1 MENGEMBANGKAN RADAR ANDA 17
2.1.1 Mendefinisikan Nilai-Nilai Organisasi 18
2.1.2 Mengatasi Masalah 19
2.1.3 Menghadap ke Anda 20

masyarakat Indonesia demi memacu pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat serta lingkungan yang lebih baik.

Program kemitraan yang dilakukan oleh BNI adalah dengan membentuk "Kampoeng BNI". Dengan Kampoeng BNI, BNI terus memperluas perkembangan industri kreatif dengan pola pemberdayaan ekonomi masyarakat kawasan pedesaan melalui penyaluran kredit Program Kemitraan yang mengelola potensi sumber daya setempat dan kearifan lokal sekaligus pembinaan berkelanjutan. Program Kampoeng BNI tidak sekadar menyalurkan pembiayaan usaha, tapi juga memberikan *capacity building* atau pelatihan peningkatan kapasitas seperti pelatihan pembukuan sederhana, pelatihan pemasaran efektif dan pelatihan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan mitra binaan.

4.6.2 SEBUAH PERUSAHAAN MENUJU GLOBAL HARUS MENGIKUTI STANDAR

Menerapkan etika secara konsisten dalam dunia global merupakan tantangan yang telah berhasil dipenuhi oleh UPS perusahaan pengiriman paket terkemuka, yang melakukan bisnis di lebih dari 200 negara. Terlepas dari kenyataan bahwa itu beroperasi di banyak wilayah yang berbeda dengan bahasa mereka sendiri, UPS mempertahankan integritas etika yang tinggi. Untuk memastikan bahwa standar etika yang dapat dipahami oleh budaya yang berbeda, UPS menawarkan kode etik bahan dalam 12 bahasa.

UPS juga berpartisipasi dalam berbagai upaya filantropis dan telah memenangkan penghargaan dari US Environmental Protection Agency untuk datang dengan cara-cara inovatif untuk mengurangi jejak karbon. Hal ini juga menerima pujian untuk mendorong keragaman dan untuk menjadi salah satu tempat terbaik untuk memulai karir.

Salah satu ciri dari perusahaan global yaitu mereka mempunyai standar produk atau jasa serta layanan yang berstandar internasional secara konsisten. Maka mau tidak mau bagi sebuah perusahaan yang ingin menuju global harus mengikuti standar tersebut.

bahwa kemitraan antara karyawan dan majikan sangat penting untuk budaya perusahaan yang etis.

Perusahaan ini memiliki kantor khusus didedikasikan untuk etika dan telah membentuk berbagai saluran komunikasi untuk menginformasikan staf tentang terbaru masalah etika dan hukum dalam bisnis ini cepat berubah. Texas Instruments memberikan nasihat tentang bagaimana menilai isu-isu dalam uji etika yang cepat, yang dibagikan kepada karyawan. Ini meminta karyawan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ketika mereka tidak yakin tentang etika situasi atau perilaku tertentu:

a. Apakah hukum tindakan?
b. Apakah itu sesuai dengan nilai-nilai kita?
c. Jika Anda melakukannya, Anda akan merasa buruk?
d. Bagaimana akan terlihat di koran?
e. Jika Anda tahu itu salah, jangan lakukan itu!
f. Jika Anda tidak yakin, tanyakan!
g. Terus bertanya sampai Anda mendapatkan jawaban.

CSR (Corporate Social Responsibility) merupakan sebuah bentuk filantropi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Pada dasarnya kegiatan CSR yang dilakukan oleh sebuah perusahaan tidak semata untuk dilihat sebagai kegiatan filantropi saja, namun dalam kegiatan tersebut berfokus utama untuk membangun reputasi serta meningkatkan citra positif suatu perusahaan. Yang mana pada akhirnya citra positif tersebut dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dari para stakeholder, konsumen dan karayawan perusahaan tersebut.

Salah satu kegiatan CSR yang dilakukan oleh PT. BNI (Persero) Tbk, mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. 05/MB/2007 tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), BNI telah melaksanakan program-program PKBL yang mengusung tema Bersama Membangun Negeri (BNI Berbagi) di seluruh Indonesia dengan melibatkan dan berkolaborasi dengan berbagai pihak eksternal, pegawai BNI dan institusi terkait. Melalui program ini, BNI berusaha untuk meningkatkan dampak positif dan manfaat keberadaan BNI di tengah

2.2 PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN 22
2.2.1 Melihat Perangkap 23
2.2.2 Menghormati Peraturan 25
2.3 ABUSIVES PERILAKU 27
2.3.1 Penyalahgunaan Mengakui 27
2.3.2 Berurusan dengan penyalahgunaan 31
2.3.3 Mengidentifikasi Pengganggu 31
2.4 GERAKAN PROAKTIF 33
2.4.1 Mendefinisikan Diskriminasi 34
2.4.2 Peran Hukum 35
2.4.3 Mengelola Keragaman 35
2.5 SUMBER ETIKA BISNIS 37
2.5.1 Nilai, norma dan kearifan lokal 37
2.5.2 Kebiasan individu sebagai kemajuan Masyarakat 38
2.6 MELINDUNGI DATA PRIBADI 39
2.6.1 Mengelola Data Pribadi 39
2.6.2 Memahami isu-isu 41
2.6.3 Mengambil Langkah 42
2.6.4 Menetapkan kebijakan Anda 43
2.7 BERURUSAN DENGAN KETIDAKJUJURAN 44
2.7.1 Menjadi waspada terhadap penipuan 45
2.7.2 Memahami Penipuan keuangan 45
2.7.3 Mendeteksi kecurangan karyawan 46
2.8 JUAL ETIS 47
2.8.1 Menghindari iklan penipuan 48
2.8.2 Mengetahui jenis 49
2.9 MENGHINDARI GREENWASHING 50
2.9.1 Identifikasi masalah 51
2.9.2 Menghindari risiko 51
2.9.3 Standar Bekerja 53

BAB 3 MENERAPKAN PROGRAM ETIKA 55
3.1 PENGATURAN KONTEKS 55
3.1.1 Membuat Keputusan 56
3.1.2 Budaya dan Nilai-nilai 57

3.2 MENGATUR KODE ETIK 59
3.2.1 Mengidentifikasi Prinsip dan Nilai.....60
3.2.2 Tujuh Langkah dari Etika Program Efektif 62
3.2.3 Mendukung Etika 63
3.2.4 Perakitan kode 65
3.3 MEMIMPIN ETIS 66
3.3.1 Memahami Peran Pemimpin 66
3.3.2 Memimpin dengan memberi contoh 67
3.3.3 Karakterisasi Pemimpin Etis 68
3.4 PEMANTAUAN PROGRAM 69
3.4.1 Mengukur Keberhasilan 70
3.4.2 Menunjuk Seorang Pejabat Etika 71
3.4.3 Tanggung jawab 71
3.5 PELATIHAN ETIKA.....73
3.5.1 Mengatur Out Tujuan.....74
3.6 MERAWAT KARYAWAN ANDA.....75
3.6.1 Tanggung Jawab.....76
3.6.2 Memelihara Staf Anda.....77
3.7 MENGELOLA KRISIS ETIS.....78
3.7.1 Menghindari Krisis 79
3.7.2 Bertindak Tegas 79

BAB 4 MENCARI DI LUAR ORGANISASI ANDA.....81
4.1 MENGIKUTI STANDAR.....81
4.1.1 Menggunakan Kerangka Kerja 81
4.1.2 Menetapkan Pedoman 83
4.1.3 Memimpin Jalan 84
4.2 **MENDEFINISIKAN PERAN STAKEHOLDER** 85
4.2.1 Karakterisasi Stakeholder 86
4.2.2 Berkomunikasi Efektif 88
4.3 **AKUNTANSI TINDAKAN ANDA** 89
4.3.1 Mendefinisikan Intinya Tiga 90
4.3.2 Mencari di luar keuntungan.....90
4.3.3 Berpikir lingkungan 91
4.3.4 Meningkatkan kinerja sosial 92
4.4 **MEMERIKSA RANTAI PASOKAN ANDA**.....93
4.4.1 Kelemahan mengidentifikasi 94

Governance yang diberikan oleh Majalah Asiamoney. Penghargaan terakhir yang diberikan bertempat di Hongkong pada bulan februari 2015, BNI menjadi satu-satunya bank di Indonesia yang berhasil menyabet 4 penghargaan sekaligus untuk tahun 2014 sebagai Indonesia *Best Overall Corporate Governance, Indonesia Best for Disclosure & transparency, Indonesia Best for Invenstor Relation, Serta Indonesia Best for Shareholder's Right and Equitable Treatment.*

4.6.1 MEMPERJUANGKAN CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) MERUPAKAN SEBUAH BENTUK FILANTROPI

Beberapa perusahaan telah menjadi terkenal untuk kegiatan kemanusiaan mereka, dan merek mereka berhubungan kuat dengan karya-karya yang baik. Salah satu perusahaan tersebut adalah Google, kekuatan sangat influently di sektor teknologi. Google percaya bahwa bisnis memiliki kewajiban untuk bertindak secara bertanggung jawab dan berusaha untuk mengurangi dampak negatif dari bisnis di lingkungan. Akibatnya telah menciptakan google.org, sebuah organisasi yang didedikasikan untuk menggunakan teknologi untuk mengatasi masalah di seluruh dunia, seperti perubahan iklim dan penyakit.

Google juga bekerja sama dengan organisasi nirlaba lain untuk membuat kode etik yang akan membantu bisnis menghadapi pemerintah yang menindas. Sejauh ini, google telah menyumbangkan lebih dari &% juta dalam bentuk hibah dan investasi di seluruh dunia. Sebagai petugas kepatuhan kepala google Andy Hinton katakan, "Google didedikasikan untuk mengubah dunia menjadi lebih baik".

Orang Melibatkan Banyak perusahaan menyadari bahwa kebijakan dan standar etika berarti sedikit tanpa komitmen karyawan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan buy-in dari staf mereka. Texas Instruments memberikan contoh. Perusahaan elektronik mempekerjakan lebih dari 30.000 orang di lebih dari 25 negara dan percaya

4.6 MERAYAKAN BEST PRACTICE BERUPAYA MENJALANKAN USAHA SESUAI DENGAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE*

Teori dan praktek etika bisnis dalam evolusi konstan. Sementara itu mengacu pada tradisi, hukum dan peraturan, selalu dibentuk oleh praktisi - perusahaan di tepi tajam bisnis. Beberapa organisasi ini telah menjadi terkenal untuk praktek yang baik, kepercayaan, dan integritas mereka dan berjalan dengan baik di atas dan di luar kewajiban hukum mereka. Luangkan waktu untuk mempelajari pendekatan mereka terhadap bisnis yang etis dan menanyakan apakah mereka dapat digunakan untuk manfaat organisasi menunjuk.

Salah satu contoh*: best practice dalam implementasi GCG (Good Corporate Governance)* pada PT. BNI (Persero) Tbk senantiasa berupaya berupaya menjalankan usaha sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Corporate* sebagaimana dikehendaki oleh segenap *stakeholder*. BNI telah memiliki *Code of Conduct* yang dinamakan Kode Etik BNI yang merupakan pedoman internal perusahaan yang berisikan sistem nilai, etika bisnis, etika kerja, komitmen, serta penegakan terhadap peraturan-peraturan perusahaan baik Insan BNI dalam menjalankan bisnis dan aktivitas lainnya, serta dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Kode Etik BNI pertama kali dicanangkan di tahun 2001.

Pada tahun 2010 BNI mencanangkan program WBS (Whistle Blowing System) yang merupakan pelaksanaan penerapan prinsip integritas dalam budaya kerja setiap insan BNI dalam bentuk partisipasi aktif insan BNI untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di BNI. Tujuan utama dari WBS ini adalah untuk memperkuat lingkungan pengawasan/ upaya preventif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial termasuk hal-hal yang dapat merusak citra BNI dalam rangka menjaga serta melindungi asset / kepentingan BNI.

Hasil dari pelaksanaan program GCG tersebut, selama tiga tahun berturut turut BNI mendapat pengakuan di kancah internasional yaitu mendapat anugrah di bidang Corporate

4.4.2 Kepatuhan memastikan 95
4.5 **INVESTASI ETIS** 96
4.5.1 Mendapatkan di Tune 96
4.5.2 Melihat Peluang Baru 97
4.5.3 Memilih investasi Anda 97
4.6 **MERAYAKAN BEST PRACTICE** 97
4.6.1 Memperjuangkan Filantropi 99
4.6.2 Menuju Global 101

DAFTAR PUSTAKA 103

4.5.2 MELIHAT PELUANG BARU

Ide investasi etis bervariasi menurut negara, dan tergantung pada persepsi budaya perusahaan dan praktik mereka. Sebagai contoh, orang Eropa jauh lebih waspada terhadap tanaman rekayasa genetika dari Amerika, jadi mungkin kurang kemungkinan untuk berinvestasi dalam teknologi GM. Namun, beberapa daerah seperti energi terbarukan, yang hampir secara universal dipandang sebagai etika - dan dalam jangka panjang, penting - alternatif untuk konsumsi bahan bakar fosil.

Statistik terbaru membuktikan bahwa investasi etis lebih dari sampingan untuk membuat Maoney: dana etika memiliki kinerja yang baik selama bertahun-tahun dan organisasi perdagangan dunia diatur untuk memperketat peraturan tentang perusahaan yang mengeksploitasi orang, hewan atau lingkungan, melakukan investasi etis yang lebih baik bertaruh untuk investasi handal.

4.5.3 MEMILIH INVESTASI ANDA

Investasi yang dibuat atas nama Anda setiap hari dan Anda mungkin tidak menyadari di mana uang Anda pergi. Pilih penyedia jasa keuangan, seperti bank dan pensiun dan perusahaan asuransi yang transparan tentang kriteria yang mereka gunakan untuk memilih investasi etis. Ini mungkin:

a. Kriteria Negatif: menolak investasi di perusahaan yang terlibat dalam tembakau, perdagangan senjata dan kerusakan lingkungan atau yang baru-baru ini dikecam karena pelanggaran.
b. Kriteria Positif: mencari perusahaan yang memiliki dampak positif terukur pada masyarakat atau lingkungan, seperti energi berkelanjutan atau daur ulang.
c. Keterlibatan: menggunakan kekuatan Anda sebagai pemegang saham untuk berubah menjadi lebih baik cara-cara di mana perusahaan terlibat dengan orang-orang dan lingkungan.

pemasok menempel standar. Periksa praktek pembelian dalam organisasi Anda sendiri dan mengidentifikasi setiap konflik yang mungkin ada antara tujuan etis dan komersial.

Setiap perusahaan wajib memenuhi standar yang telah ditetapkan dan pasti setiap perusahaan tidak mau mengambil risiko kehilangan kontrak mereka. Pengawasan perlu dilakukan oleh pemerintah dalam pelaksanaan standar.

4.5 INVESTASI ETIS

Pada abad ke-21, yang pernah banyak orang yang mendukung organisasi etis dengan uang mereka. Di AS sendiri, diperkirakan bahwa tiga perempat dari investor mengambil masalah etika dan perilaku organisasi menjadi pertimbangan ketika memutuskan di mana untuk melakukan dana mereka. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:66).

Investasi etis sangat menguntungkan, misalnya jaminan kesehatan atau asuransi. Dimana setiap orang pasti mengalami siklus sehat dan sakit. Dengan adanya jaminan kesehatan atau asuransi, orang-orang tidak akan merasa risau jika sakit.

4.5.1 MENDAPATKAN DI TUNE

Investasi etis strategy yang sedang dipeluk oleh individu, organisasi nirlaba, pemerintah dan perusahaan. Sebagai manajer, Anda memiliki tanggung jawab baik memastikan bahwa organisasi Anda menarik bagi calon investor, dan bahwa dana Anda sendiri dikelola dengan cara yang tidak memiliki dampak negatif pada masyarakat.

Investasi etis telah dorong ke panggung dunia pada 1970-an dan 1980-an, ketika individu dan perusahaan menolak untuk berinvestasi di perusahaan-perusahaan di Afrika Selatan karena pelanggaran hak asasi manusia apartheid. Saat ini, banyak investor menolak untuk menaruh uang mereka ke dalam dana terkait dengan tindakan tidak etis, tidak peduli seberapa menguntungkan prospek dan sebaliknya akan mencari peluang investasi dengan manfaat sosial yang jelas. Linda Farrell & O.C. Ferrell (2009:66).

BAB 1
PENGERTIAN ETIKA BISNIS

1.1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS

Dalam melaksanakan bisnis tentunya etika bisnis sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis yang telah ditentukan. Kegiatan bisnis yang berlandaskan etika adalah bisnis yang dilakukan berdasarkan metoda-metoda yang baik serta cara berfikir yang sesuai dengan logika dan estetika yang berkembang di masyarakat

Dengan demikian bisnis yang berdasarkan etika akan berjalan tanpa merugikan pihak-pihak lain **"***Understanding what is right or wrong and acceptable or unacceptable based on organizational and societal expectations constitutes business ethics. It is an area that will shape business activity ever more in the 21st century."*

Memahami apa yang benar atau salah dan dapat diterima atau tidak dapat diterima berdasarkan harapan organisasi dan masyarakat merupakan pengertian dari Etika Bisnis . Kegiatan bisnis itu sudah terbentuk dari abad ke 21, Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:6).

Hal ini disebabkan karena bisnis yang dilakukan dengan tidak melanggar hak orang lain/organisasi bisnis lain juga karena bisnis dilakukan berdasarkan moralitas dan prinsip-prinsip kebenaran yang dilakukan dengan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Contoh : Untuk kasus bisnis yang bejalan di Kota Sumedang pada prinsipnya masih jauh dari bisnis yang berdasarkan etika, hal ini dapat terlihat dengan menjamurnya bentuk-bentuk bisnis seperti perusahan/pasar modern yang tumbuh tanpa ada pembatasan tanpa memperhatikan keberadaan para pedagang kecil/pasar tradisional, akibatnya bisnis yang dilakukan oleh masyarakat tersisihkan dengan hadirnya usaha bisnis yang bersifat moderen tersebut akibatnya usaha kecil/tradisional tersingkirkan bahkan gulung tikar.

Hal ini tentunya selain kesadaran dari para pembisnis modern yang harus dapat lebih memperhatikan nasip para pembisnis tradisional juga peran pemerintah dalam hal aturan dan pembatasan sangatlah dibutuhkan keberadaanya.

1.2 BERHASIL MELALUI ETIKA DENGAN BERFIKIR POSITIF DALAM MELAKUKAN BISNISNYA

Etika mencakup kegiatan bisnis yang beragam dari menjaga keseimbangan kehidupan kerja untuk menilai dampak dari globalisasi. Dalam lingkungan bisnis saat ini, manajemen risiko etika akan mengarahkan organisasi Anda jauh dari krisis dan meningkatkan kesuksesan keuangan.Seperti telah dikemukakan di atas bahwa etika bisnis adalah bisnis yang dilakukan dengan metoda dan prinsip yang berlandaskan pada cara berfikir positif dalam melakukan bisnisnya. Hal ini juga berlaku dalam antisipasi risiko kegagalan yang mungkin akan dihadapi.

Dalam rangka antisipasi risiko yang akan terjadi tetap dijalankan sesuai dengan prinsip yang menguntungkan perusahaan tanpa merugikan pihak lain, sehingg terjadi persaingan yang bersifat positif/sehat, akibatnya terjadi keselarasan dan keseimbangan yang harmonis antara pebisnis yang ada.

1.2.1 RESIKO MANAGEMEN DAN DUKUNGAN KARYAWAN PROFESSIONAL.

Dalam menghadapi risiko bisnis maka peran seorang manajer dalam mengelola perusahaan agar dapat berjalan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan maka salah satu factor yang sangat diperhatikan adalah dalam perekrutan karyawan, dengan perekrutan karyawan yang baik dan selektif maka dapat menghindari pemborosan baik materi maupun tenaga yang dikeluarkan. Etika bisnis adalah semua tentang mengelola risiko,Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:6) *"Business ethics is all about managing risks"*. Misalnya jika Anda seorang manajer sumber daya manusia Anda akan peduli dengan praktik

b. Apakah mereka melakukan upaya untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang mewakili latar belakang beragam komunitas di mana mereka beroperasi?
c. Apakah mereka mempromosikan perlindungan dan pelestarian kesehatan lingkungan alam?
d. Lakukan secara aktif dan terbukti mengatur kebijakan etika dan perilaku bisnis?
e. Apakah mereka memiliki pelaporan dan manajemen risiko sistem keuangan yang akurat di tempat?
f. Apakah mereka bekerja secara aktif untuk meminimalkan terjadinya cedera, bahaya, kesalahan, kecelakaan, kerusakan dan kehilangan?

4.4.2 PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM MEMASTIKAN PELAKSANAAN KEPATUHAN STANDAR

Mengembangkan dan mempertahankan rantai pasokan etika bukanlah tugas yang mudah: standar yang Anda tetapkan untuk pemasok Anda harus memiliki gigi, tetapi juga harus realistis, dan mereka harus bekerja di budaya, bahasa dan membagi hukum. Banyak perusahaan telah berdasarkan standar mereka pada prinsip independen, seperti yang ditetapkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), tetapi bahkan memiliki standar yang kuat di tempat ada jaminan kepatuhan, hanya karena pemasok lebih cenderung untuk menyembunyikan kurangnya kepatuhan terhadap standar daripada risiko kehilangan kontrak mereka.

Untuk mendapatkan kepatuhan, Anda perlu untuk bekerja sama dengan semua pemasok Anda. Ini benar-benar berlaku untuk memilih pemasok Anda dengan alasan murni komersial dan kemudian bekerja dengan mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap standar etika organisasi Anda. Gunakan pelatihan dan pendidikan untuk onstil di dalamnya apresiasi nyata dari bahaya kejahatan etika. Pastikan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk memenuhi pesanan ypur tetap menjaga pengawasan etika, dan mencoba untuk melibatkan lembaga peraturan daerah yang dapat membantu

hubungan yang harmonis dengan penyedia bahan baku dan bahan operasional lainnya. Konsumen sering kali memutus kontrak akibat keterlambatan pasokan sebagai akibat terhambatnya distribusi bahan baku ataupun bahan produksi lainnya. Di Kaupaten Sumedang idaklah banyak pebisnis yang melakukan bisnisnya sampai ke tingkat multiinternasional hal ini dikarenakan selain kualitas yang tidak mampu bersaing juga terbatasnya kapasitas produksi yang diharapkan dalam jumlah tertentu contoh Ubi Cilembu.

4.4.1 KESULITAN MENGIDENTIFIKASI KELEMAHAN PERUSAHAAN.

Tidak peduli seberapa keras anda mencoba untuk mengarahkan organisasi anda sepanjang jalur etis, anda hanya sekuat link terlemah dalam rantai pasokan anda: dan ekspos terhadap risiko ini meningkat jika anda beroperasi di eceran atau jika anda memiliki merek dengan profil publik yang tinggi. Sebuah contoh yang terlibat perusahaan mainan baru-baru ini Matte!, yang outsourcing sekitar 50 persen dari produksi untuk produsen di Cina. Penemuan cat timbal pada beberapa lini produk menyebabkan penarikan kembali hampir satu juta unit, dan kerugian yang signifikan dari uang dan reputasi untuk Matte!, meskipun fakta bahwa perusahaan diperlukan subkontraktor untuk menggunakan cat yang disediakan oleh pemasok bersertifikat.

Setiap perusahaan pasti pernah menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi kelemahan perusahaan. Baik itu dari segi sumber daya manusia, bahan baku, teknik produksi, teknik pemasaran, manajemen keuangan, dan resiko-resiko yang dihadapi apabila terjadi sesuatu yang menimpa perusahaan misalnya kebangkrutan atau bencana alam.

CHECKLIST MEYAKINKAN PEMASOK ANDA KREDENSIAL ETIKA

a. Apakah mereka menyediakan sumber daya untuk mendukung komunitas di mana mereka beroperasi?

perekrutan, proses pemutusan dan pencatatan. jika Anda bekerja di pemasaran Anda akan berurusan dengan kejujuran dalam iklan, integritas dalam tenaga penjualan dan produk yang berfungsi secara efektif.

Jika peran Anda adalah di bidang keuangan Anda akan bertanggung jawab untuk menyediakan informasi yang akurat dan benar. tanpa identifikasi yang tepat risiko, pelatihan yang tepat, kepemimpinan yang kuat dan dukungan untuk perilaku etnis, kesalahan bisa dan akan terjadi dalam sebuah organisasi.

Hal ini dapat ditempuh dengan cara perekrutan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan yang ditunjang dengan kualifikasi pendidikan dan keahlian dari karyawan yang akan direkrut disesuaikan dengan kebutuhan, kemudian setelah perekrutan langkah selanjutnya adalah pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan bidang kerja yang akan digarapnya.

Dibidang keuangan peran seorang manajer juga sangat penting dalam antisipasi risiko kegagalan yang mungkin terjadi, hal mini dapat diupayakan dengan cara menyediakan informasi yang akurat dan benar sehingga dalam menjalankan bisnisnya lebih memprioritaskan pada kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pencapaian keuntungan perusahaan, sehingga dana yang dikeluarkan dikeluarkan akan lebih efektif dan efisien.

Fakta menunjukan masih terdapat perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan masih berdasarkan kedekatan dan kekerabatan yang sebenarnya tidak sesuai dengan kebutuhan, selain itu juga bisa terjadi karena adanya tekanan dari pihak lain yang cukup kuat sehingga perusahan terpaksa menerima karyawan yang sebetulnya tidak sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Dengan perekrutan yang demikian maka pemborosan anggaran dari perusahaan dapat terjadi sehingga perusahaan sangat sulit untuk berkembang karena tidak adanya dukungan karyawan yang cukup professional.

1.2.2 ETIKA DALAM MEMBANGUN KUALITAS BISNIS MANGEMENT

Dalam membangun suatu bisnis maka etika bisnis yang baik sangat diperlukan, hal ini disebabkan karena bisnis dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dan cara yang baik pula dimana dalam prinsip ini yang diutamakan adalah kebenaran, kejujuran dan tanggung jawab akibatnya tidak merugikan pihak perusahaan maupun konsumen disamping itu karyawan akan merasa terlindungi atas hak-haknya.

Etika bisnis berbeda dari etika pribadi. nilai-nilai pribadi seperti kejujuran dan keadilan, yang penting dalam pengambilan keputusan etis di tempat kerja, tetapi mereka hanya salah satu elemen yang memandu tindakan dan strategi organisasi. keputusan bisnis melibatkan kompleks ekonomi, hukum dan sosial. pertimbangan dan waktu bertahun-tahun pengalaman dalam industri untuk memahami risiko dan perilaku yang diharapkan.

Bisnis yang baik memiliki etika program yang kuat yang berjalan di samping sistem kualitas mangement lainnya. Mereka memiliki seperangkat prinsip kuat mendasar yang memandu perilaku dan proses untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip ini diterapkan. untuk contoh salah satu prinsip perusahaan mungkin tidak pernah berbohong kepada pelanggan dan pemasok ini dapat ditunjang dengan toleransi nol untuk melanggar.

"At the heart of success is strong leadership of enlightened employees, who have been trained to understand the risks associated with their jobs and how to deal with "grey areas"." Kunci dari kesuksesan adalah kepemimpinan yang kuat dari karyawan tercerahkan yang telah dilatih untuk memahami risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka dan bagaimana menangani "daerah abu-abu"(masalah). Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:7).

Dalam etika bisnis kepentingan yang diutamakan adalah kepentingan kolektif dimana kepentingan ini adalah tujuan dari bisnis yang dijalankan. Dalam etika bisnis kesamaan gerak dan langkah dari personil sangat dibutuhkan dimana

mempertimbangkan bekerja dengan kelompok industri seperti kelompok Etika Terbuka Kepatuhan yang dapat membantu Anda dengan audit etika.

Tenaga kerja bukanlah semata-mata merupakan alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga sangatlah keliru jika disejajarkan dengan perlatan lainnya (mesin). Tenaga kerja merupakan human resourc yang fleksible. Anda perlu juga memperhatikan jaminan masa tua jika mereka tidak lagi produktif bagi perusahaan (pensiun).

Keberhasilan dan kelangsungan bisnis anda sangat tergantung pada lingkungan sekitar anda oleh karenanya anda harus memperhatikan corporate sosial responsibility sebgai bentuk tanggungjawab terhadap berbagai kepentingan.

Contoh di Kabupaten Sumedang perusahaan – perusahaan tekstil di kawasan industri cimanggung

Kelangsungan bisnis sangat ditentukan oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Untuk itu perlu memperhatikan masalah-masalah kepentingan gender dimana kebutuhan fisik dan fisikis tentunya berbeda . Kemudian masalah kemacetan lalulintas yang disebabkan keberadaan bisnis-bisnis lain disekitar. Perusahaan mempunyai tanggungjawab terhadap pemecahan masalah (misal pembuatan jembatan penyebrangan). Pebisnis juga perlu memperhtikan kesehatan lingkungan sebagai dampak dari polusi yang ditimbulkan dari aktivitas bisnis oleh karenanya pengadaan pelayanan kesehatan untuk msyarakat sekitar.

4.4 MENCIPTAKAN MEMERIKSA HUBUNGAN RANTAI PASOKAN YANG HARMONIS

Stakeholder dan media akan menilai organisasi Anda tidak hanya dengan standar etika Anda, tetapi juga oleh perilaku semua bisnis yang menyediakan Anda dengan barang dan jasa. Anda harus membuat diri Anda sepenuhnya menyadari praktek dan reputasi mereka karena Anda mungkin akan diadakan reponsible atas tindakan mereka.

Kontinuitas ketersediaan barang atau jasa perlu terus dijaga agar kelangsungan bisnis terpelihara, menciptakan

Dewasa ini masalah pencemaran lingkungan menjadi isu sentral yang sering diperbincangkan dimana salah satu penyumbang yang cukup besar adalah dari perusahaan-perusahaan industri. Posisi Indonesia yang merupakan paru-paru dunia menjadikan posisi yang sangat strategis dalam masalah pencemaran lingkungan. Dunia iternational sangat memperhtikan tingkat pencemaran lingkungan di negara yang posisinya tepat berada di jalur kathulistiwa ini. Oleh karenanya anda harus memperhatikan masalah pencemaran lingkungan terutama jika berbisnis multinasional. Jika kita perhatikan jenis-jenis industri di tanah air setelah diberlakukannya otonomi daerah, kewenangan kepala daerah mempunyai keleluasaan untuk mengeksplor sumberdaya alam untuk pentingan ekonomi namun terkadang mengabaikan terhadap keseimbangan lingkungan cotoh perusahaan-perusahaan penambangan pasir di Kabupaten Sumedang.

4.3.4 TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN MENINGKATKAN KINERJA SOSIAL

Untai akhir dari model TBL adalah kinerja sosial, istilah yang mengacu pada sikap dan tindakan bahwa bisnis anda mengambil sehubungan dengan pekerjanya, konsumen, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Anda perlu menyadari bahwa perlakuan kelompok-kelompok ini terjalin dengan kinerja bisnis anda, dan bekerja untuk kepentingan semua konstituen tersebut. Tinjau gaji yang anda bayar untuk memastikan mereka adil, mengambil setiap perawatan untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, dan mengatur jam kerja yang realistis.

Di luar stakeholder anda, pendekatan TBL anda mungkin termasuk inisiatif investasi sosial untuk menangani kesehatan, pendidikan, dan kesempatan ekonomi bagi masyarakat luas. "Upstreaming" - sharingof proporsi keuntungan Anda dengan produsen asli bahan baku, seperti desa-desa pertanian atau petani - merupakan cara lain untuk meningkatkan kinerja Anda. Hal ini dapat sulit untuk menilai tingkat tanggung jawab sosial perusahaan Anda;

gerak dan langkah ini telah disusun dalam bentuk strategi yang diaplikasikan kedalam program-program perusahan yang dijalankan.

Keberadaan pimpinan yang kuat dan karyawan yang professional sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi risiko yang akan dihadapi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

Untuk mendapatkan karyawan yang profesional diawali dengan proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan yang selanjutnya pemberian pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan, selain itu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan dengan pastinya sitem penggajian dan promosi yang jelas selain itu juga adanya reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dapat merangsang karyawan bekerja dengan maksimal.

1.2.3 MENDAPATKAN HAK DASAR

ALUR CEPAT	KELUAR JALUR
Berfokus pada prinsip – prinsip etika bersama	Berfokus hanya pada nilai-nilai individu
Menciptakan budaya etika dalam organisasi	Membuat keputusan yang tidak terorganisasi
Menyediakan kepemimpinan etika yang kuat	Mengharapkan perilaku yang baik
Membuat etika pada kelangsungan dalam organisasi	Menangani masalah ketika masalah muncul

1.3 MENETAPKAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI

Prinsip merupakan dasar dari eksistensi sosial kita. Mereka adalah pernyataan hukum seperti itu memberikan bimbingan dan arahan bagi perilaku, dan berhubungan dengan masalah-masalah seperti keadilan, pemerataan, keadilan, tugas, dan kebebasan. Nilai, di sisi lain, lebih terkait dengan pilihan.

Mereka bertahan keyakinan, bersama oleh anggota organisasi, yang menetapkan apa yang benar dan salah.

1.3.1 PRINSIP MEMAHAMI

"Principles are the true north on the ethical business compass-they are self-evident, self-validating, natural laws that do not shift or change". Prinsip adalah benar utara pada kompas etika bisnis-mereka adalah jelas, membenarkan diri, hukum-hukum alam yang tidak melakukan pergeseran atau perubahan. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:8). Mereka memberikan panduan bagi para pengambil keputusan yang telah dihadapi sebelumnya. Prinsip membantu hubungan struktur, komunikasi, adat istiadat, kebiasaan, dan akhirnya kesopanan yang ditampilkan kepada semua pemangku kepentingan.

PRINSIP	
• Universal dan mutlak • Batas spesifik yang harus dihormati • Digunakan untuk mengembangkan aturan • Nilai lintas budaya	"Kami tidak akan memberikan atau menerima suap untuk mendapatkan atau mempertahankan bisnis."
	"Kami akan melakukan semua usaha kami dengankeadilan, kejujuran, dan integritas."
	"Kami akan menawarkan kesempatan yang sama bagi semua karyawan, tanpa memandang usia, ras, atau kemampuan fisik."

Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:8)

1.3.2 DEFINISI NILAI

Nilai dalam bisnis berbeda dari prinsip-prinsip dalam bahwa mereka didasarkan pada pilihan yang dibuat oleh para pemimpin, konstituen eksternal, atau budaya organisasi. Nilai bersifat subjektif dan internal, tetapi berkembang dari pengalaman kita tentang lingkungan sosial dan agama, dan pemerintah. Nilai-nilai etika berhubungan dengan bidang-bidang seperti responbility sosial, loyalitas, dan akuntabilitas;

b. Apakah Anda mencoba untuk meratakan kesenjangan gaji mencolok dalam organisasi?
c. Apakah Anda mencoba untuk sumber bahan baku lokal Anda?
d. Apakah Anda dinegosiasikan kontrak yang adil dengan pemasok Anda dan Anda bekerja dengan mereka untuk mempromosikan standar Anda?
e. Apakah Anda mendukung penyebab dan inisiatif amal yang beresonansi dengan nilai-nilai pelanggan Anda?

CHECKLIST MENILAI TRIPLE BOTTOM LINE ANDA

a. Apakah ukuran kinerja keuangan Anda menilai dampak ekonomi terhadap masyarakat?
b. Apakah Anda memiliki kebijakan yang fokus pada tanggung jawab sosial dan dampak lingkungan?
c. Apakah organisasi Anda pergi di atas standar minimum kepatuhan?
d. Apakah ada komunikasi yang efektif tentang Triple Bottom Line di seluruh organisasi Anda?
e. Apakah perusahaan Anda daftar lingkungan dan masyarakat di antara pemangku kepentingan?

4.3.3 PERUSAHAAN INDUSTRI PENYUMBANG BERPIKIR LINGKUNGAN YANG CUKUP BESAR

Untuk menempatkan model TBL dalam praktek, Anda harus mengadopsi "menyebabkan tidak membahayakan" pendekatan terhadap lingkungan. Aktif mencari untuk terlibat dalam praktek-praktek bisnis yang berkelanjutan yang akan membantu melestarikan lingkungan, seperti mengurangi penggunaan energi dan memikirkan kembali proses manufaktur yang berbahaya. Jika bisnis Anda memiliki dampak lingkungan. Anda harus menerima bahwa biaya meminimalkan dan mengurangi dampak berbohong dengan Anda, bukan dengan pemerintah atau lembaga lainnya. Ini menggeser beban tanggung jawab pada organisasi Anda, mendorong pendekatan yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan untuk melakukan bisnis.

4.3.1 MENDEFINISIKAN INTINYA TIGA

Triple bottom line TBL adalah pengukuran baik dalam jumlah dan dalam kata-kata - kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial organisasi. *"The triple bottom line (TBL) is a measure-both in numbers and in words-of an organization's."* Linda Ferrell & O.C. Ferrel (2009:60). Ini pengukur seberapa baik suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya kepada semua pemangku kepentingan.

Ada dua alasan yang baik untuk mengadopsi pelaporan TBL : Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:60).

a. Pertama, di dunia saat ini, perusahaan semakin sering dibawa untuk tugas untuk kegiatan yang lebih luas dan dampak - untuk kondisi kerja subkontraktor mereka di luar negeri , untuk obesitas dan kesehatan yang buruk bahwa produk mereka dapat menyebabkan dan untuk bahaya lingkungan yang ditimbulkan oleh limbah mereka, sebagai contoh. Investor mencermati mandat ini dan menuntut bukti paractice baik sebelum melakukan dana mereka.
b. Kedua TBL dapat membantu perusahaan anda mencapai baru, pasar etis sadar.

4.3.2 MENCARI DI LUAR KEUNTUNGAN

Triple bottom line bukan merupakan penghargaan atau sertifikasi formal - itu adalah proses yang membantu untuk membuat anda di jalur menuju menjalankan bisnis yang lebih adil. Hal ini masih tentang membuat keuntungan, tetapi keuntungan yang selaras dengan prinsip-prinsip menguntungkan masyarakat dan lingkungan.

Bila anda mengadopsi kerangka TBL, anda memperluas konsep kinerja keuangan di luar ukuran tradisional laba rugi, untuk mencakup dampak ekonomi yang bisnis anda memiliki pada masyarakat secara keseluruhan. Pertimbangkan ekonomi apa manfaat bisnis anda menanamkan kepada masyarakat inangnya dengan bertanya pada diri sendiri pertanyaan seperti:

a. Apakah anda membayar upah yang adil dan memberikan kerja yang fleksibel untuk staf anda?

sementara nilai-nilai bisnis berhubungan dengan bidang-bidang seperti daya saing, inovasi, dan profitabilitas.

Sebagian besar perusahaan yang lebih besar mengekspresikan nilai-nilai mereka secara publik dalam komunikasi perusahaan mereka, seperti website dan laporan: boeing, misalnya, dukung nilai busines seperti kepuasan pelanggan dan kualitas, tetapi juga nilai-nilai etika seperti integritas, keragaman, dangood corporate citizenship. Untuk membuat nilai lebih koperatif, boeing memiliki 45halaman etika perilaku bisnis dokumen untuk lebih memandu perilaku karyawan. Dokumen ini mencakup sebagian besar risiko etis bagi perusahaan.

NILAI	
• Berkaitan dengan pilihan • Digunakan untuk mengembangkan norma-norma • Subjektif • Terapkan untuk keputusan sehari-hari • Variasikan lintas budaya	"Kita harus menepati janji kami dan menjaga komitmen kami."
	"Kita harus menerima tanggung jawab pribadi atas tindakan kita sendiri."
	"Kita harus memberikan kontribusi pada pencapaian dan kesejahteraan rekan kerja."

Linda Ferrell & O.C. Ferrel (2009:9)

1.4 MENETAPKAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PENCAPAIAN TUJUAN

Sebuah bisnis tidak ada ruang hampa. Semuanya itu tidak memiliki implikasi bagi pemegang saham, pekerja, masyarakat, dan perekonomian secara keseluruhan. Tanggung jawab bisnis berutang untuk fit masyarakat ke dalam empat kategori: ekonomi, hukum, etika, dan filantropis, dan ketika bisnis gagal untuk mengatasinya, konflik dapat terjadi.

Tanggung jawab Sosial suatu bisnis berhubungan erat dengan "pembangunan berkelanjutan", di mana suatu organisasi, terutama perusahaan, dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak semata berdasarkan dampaknya dalam aspek ekonomi, misalnya tingkat keuntungan atau deviden, melainkan juga harus menimbang dampak sosial dan lingkungan yang timbul dari keputusannya itu, baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka yang lebih panjang. Tanggung Jawab Sosial suatu bisnis dapat dikatakan sebagai kontribusi perusahaan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan dengan cara manajemen dampak (minimisasi dampak negatif dan maksimisasi dampak positif) terhadap seluruh pemangku kepentingannya.

1.4.1 MELIHAT KEMAMPUAN PERUSAHAAN UNTUK BERSAING DENGAN MELAMPAUI PENDAPATAN

Gagasan bahwa bisnis memiliki tanggung jawab hanya kepada para pemegang saham yang berhasil pada akhir abad ke-20 oleh pandangan jauh lebih luas dari tanggung jawab perusahaan. Hari ini, mempertahankan standar etika dan menciptakan hubungan yang positif dengan masyarakat merupakan bagian utama dari kesuksesan jangka panjang setiap perusahaan. Tanggung jawab yang lebih luas dari bisnis di lingkungan hari ini rapi diungkapkan oleh manajemen teori archie carroll dalam bentuk piramida.

Perusahaan tidak akan berfungsi secara terpisah dari masyarakat sekitarnya. Faktanya, kemampuan perusahaan untuk bersaing sangat tergantung pada keadaan lokasi dimana perusahaan itu beroperasi.

1.4.2 TIGA PRINSIP DASAR PIRAMIDA NAIK

Di dasar piramida adalah tanggung jawab ekonomi organisasi - kontribusinya terhadap perekonomian. Dari hari pertama, bisnis harus layak, membuat keuntungan bagi pemegang saham dan pemilik, yang pada gilirannya mendorong perekonomian yang lebih luas. Bisnis yang gagal

mengidentifikasi sarana komunikasi terbaik untuk pesan Anda - melalui website perusahaan Anda, laporan tahunan atau iklan, misalnya - dan pastikan pesan konsisten. Komunikasi pemangku kepentingan yang efektif dalam situasi krisis sangat penting. Meskipun Anda akan perlu bertindak cepat, sangat penting bahwa Anda menyadari keprihatinan stakeholder Anda sebelum Anda mengambil tindakan.

Perusahaan dalam melakukan komunikasi dan penyampaian pesan dengan para stakeholder memerlukan langkah-langkah yang efektif dan dinamis secara periodik dan terus menerus, hubungan komunikasi yang dibangun bukan semata berdasarkan kepentingan perusahaan saja melainkan juga demi kepentingan semua stakeholder.

Perusahaan dalam membangun komunikasi dengan stakeholder bisa menerima aspirasi dan kepentingan stakeholder disamping itu perusahaan juga harus mampu mengkomunikasikan harapannya kepada semua stakeholder. Komunikasi yang dibangun oleh perusahaan dengan stakeholder harus mampu untuk mengantisipasi atau meminimalkan dampak negatif atas kepentingan stakeholder terhadap organisasi.

Penyampaian pesan atau komunikasi harus memperhatikan bahwa pesan yang disampaikan harus mudah dipahami dan tepat waktu serta menggunakan media yang tepat dalam penyampaiannya.

Komunikasi antara perusahaan/organisasi dengan para stakeholder mempunyai peranan yang sangat penting, kesalahan dalam mengelola komunikasi akan berakibat buruk pada perusahaan/organisasi.

4.3 AKUNTANSI TINDAKAN ANDA

Intinya dalam laporan keuangan perusahaan adalah salah satu yang menunjukkan laba atau rugi bersih - dan pernah dianggap sebagai indikator kunci keberhasilan organisasi. Tapi hari ini, triple bottom line semakin terdengar di ruang rapat perusahaan terbesar di dunia.

menganalisis kebutuhan kedua jenis stakeholder dalam organisasi Anda.

Pemangku kepentingan dapat mempengaruhi dan/atau terpengaruh kebijakan perusahaan atau organisasi.

Kriteria pemangku kepentingan dapat ditentukan oleh aspek kekuasaan, legitimasi dan urgensi. Ketiga hal tersebut bersama-sama dan saling terkait dalam mempengaruhi pengambilan tindakan oleh sebuah perusahaan, tetapi yang paling besar pengaruhnya adalah kekuasaan karena bisa melakukan tekanan dan tuntutan terhadap perusahaan.

Pemangku kepentingan primer (karyawan, pemasok, pelanggan dan pemegang saham) adalah pihak dimana tanpa partisipasinya perusahaan/organisasi tidak dapat bertahan, sedangkan pemangku kepentingan sekunder (media, kelompok minat) adalah pihak yang memengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan tapi mereka tidak begitu penting untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan/organisasi tidak bergantung pada kelompok sekunder seperti media tapi mereka bisa mempengaruhi perusahaan dan bisa menggagu kelancaran bisnis perusahaan karena mereka bisa mempunyai kekuatan

4.2.2 BERKOMUNIKASI EFEKTIF STAKEHOLDER MEMERLUKAN LANGKAH-LANGKAH YANG EFEKTIF

Stakeholder dapat membuat atau menghancurkan suatu organisasi, sehingga sangat penting bagi Anda untuk mengelola dengan hati-hati dengan mengambil waktu untuk memahami dan mengatasi masalah mereka. Setelah Anda menyadari agenda pemangku kepentingan. Anda harus bekerja untuk mengkomunikasikan, pesan yang konsisten yang jelas kepada mereka.

Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang tepat melibatkan beberapa persiapan. Anda perlu menentukan keprihatinan stakeholder dan harapan mereka organisasi Anda, dan kemudian menyesuaikan pesan perusahaan Anda untuk merespon kebutuhan ini. Hal ini penting untuk

memenuhi responsibilitas ekonomi mereka menghambat pertumbuhan ekonomi, dan mengurangi kemungkinan bahwa perusahaan asing akan berinvestasi.

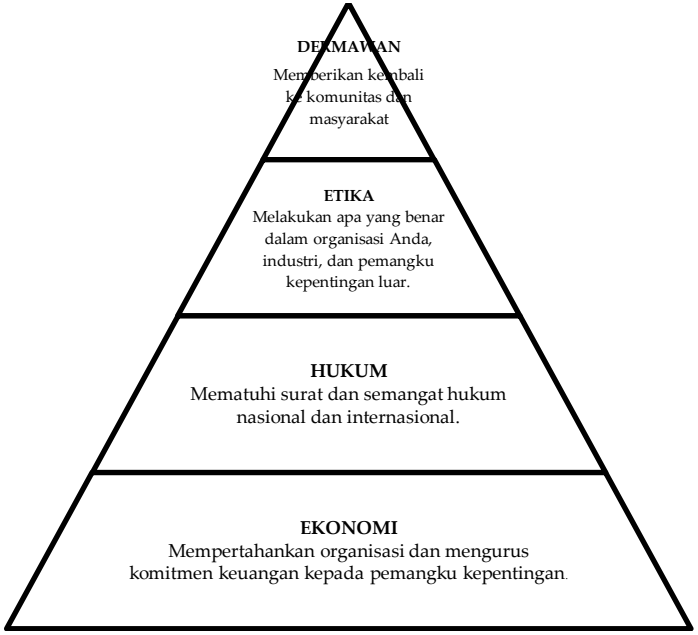
Tingkat kedua piramida terdiri dari tanggung jawab hukum; ini adalah hukum yang mengatur cara menjalankan usaha. Bisnis diwajibkan untuk mematuhi undang-undang atau denda wajah diberlakukan oleh pemerintah. Ketika masyarakat memiliki harapan bahwa bisnis tidak memenuhi, atau ketika berpikir bahwa bisnis bertindak dengan cara yang tidak adil, mungkin butuh keluhan untuk pengadilan. Legislasi kemudian dapat diteruskan yang mengatur aktivitas tersebut. Kebanyakan hukum bisnis tidak memulai sebagai undang-undang, namun masalah yang etis yang menarik keberatan yang serius dan berulang.

Tingkat ketiga dari piramida melibatkan tanggung jawab etis. Ini melampaui tanggung jawab hukum; mereka adalah apa bisnis itu sendiri dan masyarakat yang lebih luas dianggap sebagai perilaku yang benar atau salah, atau adil atau unfire. Mereka juga pemegang saham apa, pejabat pemerintah, pelanggan, dan pekerja menganggap sebagai benar atau salah. Perilaku tidak etis mungkin memiliki implikasi serius yang negatif dapat mempengaruhi masyarakat.

Di ujung piramida adalah tanggung jawab filantropis, yang adalah mereka yang meningkatkan masyarakat dan kesejahteraan umat manusia. Mereka benar-benar sukarela, tetapi semakin banyak orang mengharapkan perusahaan untuk menyumbangkan waktu dan upaya untuk penyebab filantropi mereka; dan banyak bisnis relizing nilai kegiatan non-profit.

Konsep Piramida Tanggungjawab Sosial perusahaan yang dikembangkan Archie B. Carrol harus dipahami sebagai satu kesatuan. Sebab Tanggungjawab Sosial perusahaan merupakan kepedulian perusahaan yang didasari tiga prinsip dasar yaitu mencari keuntungan, kepedulian terhadap kesejahteraan manusia dan kepedulian terhadap lingkungan.

Piramida Tanggung Jawab Sosial Perusahaan



Linda Ferrell & O.C. Ferrell)2009:11)

1.5 MENILAI MANFAAT DAN RISIKO SEBAGAI LANDASAN

Ketika Anda tenggelam dalam tenggat waktu dan hari ke hari kekhawatiran tentang profitabilitas dan manajemen karyawan, mudah untuk mengabaikan etika. Namun, menerapkan etika dan program kepatuhan memiliki manfaat bisnis yang nyata, khususnya, mengurangi ekspos terhadap risiko, meningkatkan kinerja dan meningkatkan prospek Anda.

Etika bisnis di butuhkan karena untuk membentuk suatu perusahaan yang kokoh dan memiliki daya saing yang tinggi serta mempunyai kemampuan menciptakan nilai (value-creation) yang tinggi, diperlukan suatu landasan yang kokoh. Biasanya dimulai dari perencanaan strategis , organisasi yang

supplier, employees, customers, and shareholders". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Pemangku kepentingan sekunder adalah mereka tidak segera diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan, termasuk media, kelompok minat khusus, dan asosiasi perdagangan. "*Secondary stakeholders are those not immediately necessary fo a firm's survival, including the media, special-interest groups, and trade associations*". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Stakeholder dapat diklasifikasikan dengan menggunakan tiga kriteria: Linda Farrell & O.C. Ferrell (2009:58).

a. Kekuasaan. Adalah kemampuan pemangku kepentingan untuk mempengaruhi keputusan orang lain. Pemangku kepentingan utama biasanya memegang kekuatan yang paling memiliki kekuasaan. *"Power is a stakeholder's ability to influence the decisions of others. Primary stakeholders usually hold the most power"*.

b. Legitimasi. Adalah penilaian yang stakeholder paling penting.

c. "Legitimacy is an assessment of which stakeholders matter the most".

d. Urgensi Anda harus mendasarkan keputusan ini pada kriteria yang sesuai dalam batas-batas apa yang dapat diterima secara sosial. *"You should base this judgement on criteria that fit within boundaries of what is socially acceptable"*.

Jika klaim stakeholder tampaknya tidak sah, maka kekhawatiran nya tidak mungkin dianggap serius. Urgensi mengacu pada waktu-sensitivitas interaksi pemangku kepentingan - beberapa memerlukan fasterbaction daripada yang lain.

Kadang-kadang kekhawatiran pemangku kepentingan sekunder menjadi luar biasa kuat. FPR contoh, selama krisis besar media yang sering menjadi penting untuk perusahaan, sehingga mendapatkan kekuasaan. Apa yang pernah menjadi perhatian sekunder perusahaan telah menjadi salah satu segera. Oleh karena itu, penting bahwa Anda mengantisipasi dan

"Stakeholders are the individuals or groups to which an organization is responsible". (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Pemangku kepentingan internal (seperti karyawan, manajer dan direktur) perlu memahami dan berpartisipasi dalam budaya perusahaan yang etis. Pemangku kepentingan eksternal (seperti masyarakat, pelanggan, pemasok dan pemegang saham) perlu menghargai prinsip-prinsip etika organisasi Anda dan mengambil bagian dalam menegakkan standar perilaku. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009: 58).

Semua yang ada dalam pemangku kepentingan baik pemangku kepentigan internal (karyawan, manager, direktur) maupun pemangku kepentingan eksternal (masyarakat, pelanggan, pemasok, pemegang saham) perlu memahami bahwa mereka adalah bagian dalam kelompok sosial yang besar. Setiap keputusan yang mereka ambil dan tindakan yang dilakukan tidak hanya memengaruhi mereka saja tetapi juga memengaruhi yang lain.

Penerapan budaya perusahaan yang etis dapat mencegah/mengurangi terjadinya perselisihan atau konflik kepentingan baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Perilaku etis perusahaan akan menimbulkan situasi saling percaya antara pemangku kepentingan sebaliknya perilaku tidak etis perusahaan akan memancing tindakan yang kontraproduktif.

Dalam era globalisasi dan perkembangan bisnis yang makin pesat menuntut perusahaan untuk memperhatikan seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal, selain merupakan tuntutan etis perusahaan juga untuk menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan.

4.2.1 KARAKTERISASI STAKEHOLDER SEBAGAI KRITERIA PEMANGKU KEPENTINGAN

Stakeholder jatuh ke dalam dua kelompok: primer dan sekunder. Pemangku kepentingan utama adalah mereka diperlukan untuk kelangsungan hidup bisnis, termasuk pemasok, karyawan, pelanggan dan pemegang saham. "*Primary stakeholders are those necessary for a business's survival, including*

baik, sistem prosedur yang transparan didukung oleh budaya perusahaan yang andal serta etika perusahaan yang dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen.

Tindakan yang tidak etis, bagi perusahaan akan memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat dan akan sangat kontra produktif, misalnya melalui gerakan pemboikotan, larangan beredar, larangan beroperasi. Hal ini akan dapat menurunkan nilai penjualan maupun nilai perusahaan.Sedangkan perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada umumnya perusahaan yang memiliki peringkat kepuasan bekerja yang tinggi pula, terutama apabila perusahaan tidak mentolerir tindakan yang tidak etis misalnya diskriminasi dalam sistem remunerasi atau jenjang karier. Karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling. berharga bagi perusahaan oleh karena itu semaksimal mungkin harus tetap dipertahankan.

1.5.1 WINNING PERSETUJUAN MENCERMINKAN NILAI-NILAI DAN GAYA HIDUP

Memenuhi tanggung jawab etis bisa sama penting bagi bisnis Anda sebagai pemasaran atau pengenalan merek. Bila Anda mengadopsi etika bisnis yang baik Anda akan melihat empat hasil positif; tingkat yang lebih besar komitmen karyawan, kepuasan pelanggan, investasi pemangku kepentingan dan keuntungan yang lebih. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:12).

Karyawan yang bekerja di lingkungan etika lebih mungkin untuk merasa puas. Bisnis Nasional etika Survei Resource Center Etika menunjukkan bahwa 79 persen karyawan merasa bahwa etika adalah penting dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tinggal dengan majikan. Mereka cenderung untuk lebih memperhatikan kualitas produk dan keberhasilan ketika mereka berpikir bisnis bisa dipercaya. Karyawan yang satisfiedwith sistem etika organisasi mereka jauh lebih mungkin untuk melebihi ekspektasi kinerja, lebih mudah menerima perubahan di pasar dan lebih didedikasikan untuk pelanggan. Mereka fokus pada menciptakan hubungan

jangka panjang dengan pelanggan, yang meningkatkan kepuasan pelanggan dan mendorong pembelian berulang. Mendorong lingkungan etika saling percaya, yang mengarah ke hubungan yang lebih baik. Anggota tim yang percaya satu sama lain lebih mungkin untuk membuat keputusan lebih cepat dan lebih efisien. Dalam memilih bidang pekerjaan kita harus selalu mempertimbangkan tanggung jawab sosial, dimana bidang pekerjaan yang akan kita tekuni mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup.

DALAM FOKUS

Penggunaan praktik bisnis yang etis positif mempengaruhi perekonomian suatu negara. Bangsa dengan banyak organisasi berbasis kepercayaan cenderung memiliki tingkat yang lebih rendah dari korupsi dan menawarkan warga kualitas hidup yang lebih tinggi. Kepercayaan sangat penting untuk berfungsinya bisnis; ketika kepercayaan pelanggan jelas, karyawan, dan investor mengalami tingkat yang lebih tinggi efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, ketika kepercayaan tidak ada, korupsi atau peraturan yang berlebihan atau keduanya dapat mengambil tempatnya. Telah dikemukakan bahwa di negara di mana kepercayaan yang tinggi, orang dapat mengatur dan bergaul dengan orang lain secara bebas; di bawah kondisi ini, perusahaan besar dapat berkembang. Dalam ekonomi rendah kepercayaan, bisnis cenderung lebih kecil, milik keluarga, dan dijalankan oleh anggota keluarga daripada manajer profesional.

1.5.2 MENARIK LOYALITAS

Penelitian telah secara konsisten membuktikan bahwa budaya etika yang kuat menginspirasi loyalitas dari pelanggan jika faktor-faktor lain, seperti kualitas produk dan harga, adalah sama dan merupakan sumber nyata dari keunggulan kompetitif. Etika yang kuat juga berfungsi untuk menarik dan meyakinkan investor; tindakan pelanggaran etika, yang dapat menyebabkan saham menurun dan reputasi perusahaan kerusakan, cenderung terjadi dalam organizationthat efektif

yang membantu organisasi membuat kebijakan yang mempromosikan praktek bisnis yang berkelanjutan. Banyak yang percaya bahwa ISO 14.000 mungkin inisiatif kunci untuk keberlanjutan di seluruh dunia.

Dengan adanya beberapa faktor yang berhubungan dengan perkembangan pasar global dan bidang sector industri , maka diperlukan suatu konsep kontitusi yang berkelanjutan di bidang asfek manajemen lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

ISO adalah suatu wahana yang dapat memberikan jaminan kinerja sistem manajemen lingkungan baik kepada produsen ataupun konsumen. ISO 14000 terdiri dari elemen (polusi udara, pengolahan limbah,pasokan air, pembuangan ke sumber air, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan) dan keuntungan (lingkungan terlindungi, manajemen yang efektif, adanya kekuatan pasar, biaya berkurang, kerugian berkurang, meningkatnya hubungan masyarakat).

Di dalam melakukan sistem manajemen lingkungan perlu di perhatikan langkah langkah yang harus di tempuh diantaranya identifikasi isu lingkungan dan kecenderungan , evaluasi isu, penelitian dan analisa, pengembangan posisi dan strategi, implementasi dan evakuasi. Yang menjadi faktor pendorong kuat penerapan ISO 14000 di dunia adalah meningkatnya kepedulian dari berbagai pihak terhadap pentingnya upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penerapan ISO 14000 ini di harapkan dapat terjaganya kenyamanan, keamanan dan kebersihan lingkungan hidup oleh semua pihak. Sistem manajemen lingkungan ini sebagai motivasi bagi perusahaan dan lingkungan kea rah perubahan yang lebih baik, sehingga pemerintah ataupun masyarakat sebaiknya lebih mendukung sistem ISO 14000 ini.

4.2 MENDEFINISIKAN PERAN STAKEHOLDER PENERAPAN BUDAYA PERUSAHAAN YANG ETIS

Pemangku kepentingan adalah individu atau kelompok mana sebuah organisasi yang bertanggung jawab

audit sosial mereka dan menetapkan standar untuk akuntabilitas.

Organisasi lain yang menyediakan kerangka kerja akuntabilitas adalah Terbuka Kepatuhan Etika Group (OCEG). Organisasi nirlaba yang berbasis di AS ini telah bekerja dengan lebih dari 100 perusahaan untuk menciptakan model praktik yang komprehensif yang terbaik untuk melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi kepatuhan dan etika program. Ini dokumen persyaratan hukum, standar, dan prinsip-prinsip dari berbagai sumber dan memberikan praktek-praktek yang membantu alamat organisasi persyaratan ini. Yang penting, pedoman OCEG dapat disesuaikan agar sesuai dengan kebutuhan dan situasi perusahaan individu tertentu.

OCEG mengidentifikasikan resiko hokum dan peraturan di dalam UU, aturan, prinsip, yang akan di jadikan acuan dalam kegiatan perusahaan, yaitu dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, evaluasi dan meningkatkan program kepatuhan dan etika yang terintegrasi bagi organisasi. Dalam penerapan pedoman tata kelola perusahaan bahwa setiap pedoman terdiri dari topik/ programyang meliputi penjelasan pedoman secara rinci , tujuan bisnis dan identifikasi merupakan faktor penentu keberhasilan dan petimbangan.

Jadi didalam OCEG terdapat adanya pedoman atas kepatuhan dan etika bisnis organisasi yang di tuangkan ke dalam UU, Prinsip atau Aturan yang dapat di gunakan dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pelaksanaan manajemen bisnis perusahaan dalam pencapaian tujuan.

4.1.3 MEMIMPIN JALAN KONSEP KONTITUSI YANG BERKELANJUTAN DI BIDANG ASFEK MANAJEMEN LINGKUNGAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN

Kebutuhan standar umum menyebabkan penciptaan dari ISO, tubuh perwakilan dari berbagai organisasi standar nasional, yang berbasis di Swiss. Hari ini, ISO adalah penerbit terbesar standar internasional, banyak yang telah diabadikan dalam hukum. Seri ISO 14.000 menyediakan standar lingkungan

dalam mengelola risiko; dan investor semakin peduli tentang menempatkan uang mereka ke perusahaan yang terbukti peduli masyarakat. Hasil jangka panjang memenuhi tanggung jawab etis Anda meningkatkan kinerja keuangan.

1.5.3 MENGENALI RISIKO

Sementara praktek etis yang baik memiliki manfaat yang jelas untuk bottom line bisnis, standars miskin dapat mengakibatkan sebuah spiral ke bawah. Sebagai kepercayaan publik untuk penurunan bisnis, konsumen mulai mencari tempat lain untuk produk yang mereka butuhkan dan dalam beberapa kasus bahkan dapat mulai kampanye negatif terhadap boikot dan terorganisir bisnis.

Setelah kepercayaan konsumen dalam bisnis rusak, mungkin diperlukan waktu bertahun-tahun untuk memperbaiki dan ketidakpercayaan bisa menyebar jauh melampaui pelakunya. Ketika salah satu bisnis melakukan kesalahan etika, orang lain dalam industri diduga hanya dengan asosiasi. Jadi ingat, perbuatan etis tidak hanya mempengaruhi Anda: itu menciptakan efek domino yang dapat melibatkan seluruh sektor.

1.5.4 MELAWAN TEKANAN

Meskipun konsekuensi serius, banyak karyawan masih melakukan pelanggaran etika, dan perbuatan tidak hanya terbatas untuk menengah dan staf tingkat yang lebih rendah. Hampir 30 persen karyawan dalam satu jajak pendapat mengatakan bahwa mereka merasa tertekan di masa lalu oleh manajemen tingkat atas untuk melakukan suatu tindakan mereka tahu salah. Bahkan mereka dengan etika pribadi yang baik sering tidak siap untuk menangani jenis masalah etika bisnis cenderung menghadapi. Sebagai manajer, itu terserah Anda untuk memberikan fokus yang lebih besar pada etika bisnis untuk menekan perilaku negatif ini. Bukan hanya karena mempersiapkan karyawan untuk masalah etika sebelum terjadi, itu akan membantu mereka untuk melawan tekanan untuk melakukan kesalahan.

1.5.5 NAIK TANTANGAN

Menentukan risiko untuk bisnis Anda dan mengembangkan sistem untuk mengelola risiko ini bukan tugas yang mudah. Selain kualitas seperti kejujuran dan keadilan, etika bisnis termasuk isu-isu seperti kualitas produk, fitur keselamatan dan harga yang semuanya bervariasi tergantung pada organisasi.

Masalah etika dapat dilihat sangat berbeda oleh orang yang berbeda, sehingga sangat penting untuk membuat kode etik yang karyawan dapat merujuk daripada tergantung pada keputusan individu yang tidak mencerminkan nilai-nilai perusahaan.

Karyawan, terutama anggota baru, mungkin tidak akrab dengan standar industri, seperti kualitas produk atau harga, dan moral pribadi mereka tidak mungkin untuk mencakup etika khusus untuk industri atau pekerjaan tertentu. Akibatnya, karyawan etika dapat melanggar standar bisnis yang etis tanpa sengaja. Inilah sebabnya mengapa pelatihan sangat penting.

MEMPROMOSIKAN ETIKA

TRACKS CEPAT	TRACKS OFF
1. Menetapkan standar etika yang kuat dan spesifik untuk bisnis untuk mengikuti. 2. Menciptakan lingkungan etika nyaman bagi karyawan. 3. Memberikan pelatihan dalam etika organisasi bagi semua karyawan. 4. Membuat sistem etika Anda dikenal konsumen.	1. Menetapkan standar etika kabur yang mungkin sulit untuk menafsirkan. 2. Gagal untuk membiasakan karyawan dengan standar khusus untuk industri. 3. Membatasi pelatihan etika organisasi kepada karyawan tertentu. 4. Dengan asumsi bahwa karyawan akan selalu menerapkan standar etika Anda.

sehingga meningkatkan tuntutan akan pertanggung jawaban lingkungan yang baik.

ISO adalah suatu organisasi non pemerintahan dengan standar Internasional tentang sistem kinerja manajemen lingkungan yang baik yang perlu di ketahui dan dilaksanakan oleh sector industri. Dikembangkannya ISO adalah berawal dari adanya efek / dampak industrialisasi terhadap lingkungan. Manfaat dari pelaksanaan ISO diantaranya dapat meningkatkan citra organisasi, meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, meningkatkan ketaatan terhadap undang undang pengelolaan lingkungan, menurunkan resiko usaha, meningkatkan efesiensi, meningkatkan daya saing, memperbaiki manajemen organisasi dengan penerapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan tindakan perbaikan.

Kesimpulannya OCEG dan ISO sama sama meupakan organisasi yang berisikan kerangka program etika dan sosial dalam pelaksanaan manajemen organisasi.

4.1.2 MENETAPKAN PEDOMAN DAPAT MENINGKATKAN NILAI NILAI ORGANISASI

Didalam pembahasan penetapan pedoman, OCEG dapat di artikan bahwa OCEG tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan nilai nilai organisasi dan operasi bisnis, OCEG berisikan pelaksanaan pedoman pedoman yang dapat meningkatkan integritas dan etika , budaya menciptakan pelaksanaan pemerintahan yang bekerja secara efektif, kepatuhan, manajemen resiko dalam segala praktek bisnisnya sedangkan kinerja dan efektivitasnya di ukur terhadap patokan ekternal. Pedoman OCEG biasanya ada dalam kerangka

Diluncurkan pada tahun 1996, Akuntabilitas merupakan lembaga nirlaba yang berbasis di AS yang menyatukan bisnis., Akademisi dan praktisi dengan tujuan memajukan praktek bisnis yang bertanggung jawab. Organisasi ini telah ditetapkan dan terus berkembang, kerangka disebut AA1000, di mana perusahaan dapat meningkatkan kualitas

terintegrasi ke dalam sistem pelaporan bersama langkah-langkah yang lebih tradisional dari kesuksesan finansial.

OCEG adalah suatu organisasi non profit yang bertujuan untuk memberikan kerangka kerja dan pedoman yang berkaitan dengan pengintegrasian pemerintahan akan kepatuhan, manajemen resiko, etika serta integritas ke dalam praktek nyata dalam berbisnis. OCEG mendorong adopsi kerangka melalui multi industry , koalisi multidisiplioner, mencakup penyediaan komunitas praktek dalam pertukaran informasi dan alat. OCEG kerangka mempunyai 8 komponen yang terintegrasi yaitu kebudayaan, informasi dan integritas, mengatur dan mengawasi, memantau dan mengukur, member respond an mengatasi, menilai, mencegah dan promosi, mendeteksi dan membedakan. Setiap komponen mempunyai atau memiliki elemenyang berprinsip yang terkait dengan kegagalan, praktek, syarat dan teknologi. Kerangka OCEG membahas mengenai perencanaan,pelaksanaan, evaluasi, meningkatkan program kepatuhan dan etika terintegrasi organisasi, resiko hokum, undang undang, peraturan organisasi.

Kerangka OCEG mempunyai beberapa pencapaian diantaranya tercapainya tujuan bisnis, meningkatnya budaya organisasi, persiapan dan perlindungan organisasi, mencegah deteksi dan pengurangan masalah, memotivasi dan menginspirasi prilaku yang di inginkan, meningkatkan respond an efesiensi, mengoptimalkan nilai ekonomi dan sosial.

Pada dasarnya OCEG adalah organisasi yang mengembangkan / menyediakan kerangka kerja yang secara efektif mengintegrasikan prinsip prinsip tata kelola perusahaan, mengembangkan , mengukur , melaporkan konerja akan kepatuhan dan etika program sehingga tujuan dari program sesuai dengan tujuan perusahaan yang sebenarnya.Pencapaian tujuan organisasi harus di lakukan dengan merancang proses dan praktek yang efektif dalam mengukur dimensi kunci program yaitu efektif, efisien, dan responsive.

Di era globalisasi ini perkembangan teknologi dan industri menyebabkan krisis akan lingkungan dan energy,

1.6 BISNIS YANG ETIS

1.6.1 MENCARI DI LUAR BATAS

Bila Anda terlibat dalam bisnis dengan organisasi di luar negara asal Anda, Anda akan menemukan sistem yang berbeda, yang dapat membawa kebijakan etika, dan pandangan Anda tentang apa yang benar atau salah, ke dalam konflik dengan hukum dan adat istiadat setempat. Sebaliknya, beberapa pracctices yang ilegal di negara asal Anda mungkin hukum di tempat lain, mengajukan pertanyaan etis lanjut.

1.6.2 MENYADARI DILEMA

Dalam lingkungan global, bagaimana berlaku adalah standar etika ketika mereka bertentangan dengan norma-norma budaya dan harapan? Sebagai contoh, di beberapa negara Timur Tengah, itu adalah kepercayaan umum bahwa perempuan tidak termasuk dalam bisnis, dan perusahaan Timur Tengah dapat menolak untuk melakukan bisnis dengan perwakilanperempuan. Harus Youth organisasi mempekerjakan hanya wakil pria untuk bernegosiasi dengan pengusaha Timur Tengah? Apakah ini merupakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yangmenggunakan pemanis.

Di beberapa negara, menyuap pejabat untuk mendapatkan izin - untuk perencanaan atau ekspor, misalnya - yang diharapkan dan mungkin hampir mustahil untuk melakukan bisnis tanpa suap. Hal ini membuat penyuapan isu kontroversial dalam hal etika. Legalitas suap yang Anda bayar tergantung pada negara di mana perusahaan Anda didasarkan; jika Anda berasal dari Amerika Serikat, Anda mungkin telah berkomitmen tindak pidana, tetapi jika Anda berasal dari salah satu dari beberapa coountries Eropa, suap Anda sebenarnya bisa dikurangkan dari pajak. Hati-hati juga, bahwa hadiah dapat diinterpretasikan sebagai suap di beberapa negara, sementara di lain pertukaran hadiah merupakan bagian diterima dan bahkan diperlukan hubungan bisnis.

1.6.3 HARGA DAN KUALITAS

Ketidakpastian etis mengelilingi isu memanipulasi harga barang dan jasa di berbagai negara - penetapan harga dan diskriminasi harga.

Penetapan harga, yang merupakan standarisasi sengaja harga barang dan jasa, tidak diperbolehkan di banyak negara, tetapi perusahaan-perusahaan multinasional dapat beroperasi di wilayah di mana godaan untuk mengangkat dan menetapkan harga dengan pesaing mereka tinggi - terutama jika orang lain melakukannya . Harga descrimination terjadi ketika organisasi biaya pelanggan tertentu, seperti di negara-negara lain, jauh meningkat harga untuk produk mereka atau produk sampah dengan harga rendah untuk mendorong pesaing keluar dari bisnis.

Organisasi global juga menghadapi dilema etika ketika datang ke keamanan produk. Beberapa produk yang ilegal di negara-negara tertentu karena mereka bertentangan standar keamanan yang sangat ketat. Jika Anda menjual ini "tidak aman" produk ke negara-negara yang kekurangan standar yangketat seperti itu? Keuntungan mungkin mengimbangi biaya.

Sebagai contoh, beberapa pestisida murah dengan sifat merugikan yang dilarang di negara-negara maju, tetapi hukum di negara-negara berkembang.

Amerika Latin: Hadiah harus diberikan selama pertemuan sosial, bukan dalam perjalanan bisnis

Cina: hadiah harus disajikan secara pribadi, dengan pengecualian hadiah seremonial kolektif pada perjamuan.

Eropa: tidak berisiko kesan suap dengan menghabiskan terlalu banyak pada hadiah.

Dunia Arab: tidak memberikan hadiah saat pertama kali bertemu seseorang; mungkin diinterpretasikan sebagai suap.

BAB 4
MENCARI DI LUAR ORGANISASI ANDA

Mereka, belum, standar tidak universal disepakati terhadap mana perilaku bisnis dapat diukur. Namun, badan industri, think-tank, dan teori bisnis memiliki semua cara yang diusulkan berpikir di luar garis bawah.

4.1 MENGIKUTI STANDAR

Seperti ada standar industri untuk kualitas dan keamanan produk, demikian juga memiliki badan-badan industri mengembangkan standar untuk perilaku etis. Kerangka kerja ini praktek terbaik memberikan panduan yang berguna dan memberi Anda kesempatan untuk patokan efektivitas Anda terhadap perusahaan yang sama.

4.1.1 MENGGUNAKAN KERANGKA KERJA

ISO adalah suatu organisasi non pemerintahan dengan standar Internasional tentang sistem kinerja manajemen lingkungan yang baik yang perlu di ketahui dan dilaksanakan oleh sector industri

Dengan adanya kemajuan teknologi dan industri yang secara otomatis akan berdampak terhadap pertanggung jawaban pelaksanaan industry dan lingkungan industry, maka perlu di pikirkan tentang adanya suatu organisasi yang dapat menciptakan standar standar, pedoman, etika guna mengimbangi perkembangan kemajuan tersebut. Atas alasan tersebut di bentuklah organisasi yang mempunyai kerangka kerja dan pedoman sesuai dengan kriteria di atas

Institut Sosial dan Akuntabilitas Etis, Terbuka Kepatuhan Etika Group (OCEG) dan International Organization for Standarization (ISO) semuanya memberikan kerangka etika akuntabilitas. Proses organisasi-organisasi ini menggunakan dasi isu-isu sosial dan etika dalam manajemen strategis organisasi dan operasi. Hal ini memungkinkan untuk pandangan yang lebih holistik tanggung jawab perusahaan, di mana risiko, peluang dan dampak pada perekonomian yang

Mengatasi Krisis

Track Cepat

Tetap tenang, bersikap jujur dengan masyarakat tentang situasi, menerima tanggung jawab ketika bersalah, melihat situasi dari perspektif stakeholder, berkomunikasi secara teratur dengan publik dan media

Keluar Jalur

Panik selama krisis, berusaha menutupi fakta, menugaskan menyalahkan orang lain, dengan fokus pada politik internal dan keasyikan, mencoba untuk tetap low profile.

BAB 2
MENYADARI MASALAH ETIKA

Etika bisnis dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting, yaitu untuk membentuk suatu perusahaan yang kokoh dan memiliki daya saing yang tinggi serta mempunyai kemampuan menciptakan nilai (value-creation) yang tinggi, diperlukan suatu landasan yang kokoh.

Biasanya dimulai dari perencanaan strategis , organisasi yang baik, sistem prosedur yang transparan didukung oleh budaya perusahaan yang andal serta etika perusahaan yang dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen. Haruslah diyakini bahwa pada dasarnya praktek etika bisnis akan selalu menguntungkan perusahaan baik untuk jangka menengah maupun jangka panjang."

Anda tidak bisa mengelola apa yang Anda tidak mengerti. Mengetahui sifat risiko etika, dan mengidentifikasi orang-orang yang paling mungkin untuk mempengaruhi organisasi Anda, merupakan hal penting bagi keberhasilan kebijakan manajemen etis.

2.1 MENGEMBANGKAN RADAR DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab secara etis adalah menentukan fakta-fakta dalam situasi lingkungan bisnis ditandai dengan perubahan, dan satu keputusan baru dalam suatu organisasi, atau satu perkembangan baru dalam suatu industri, dapat mengubah lanskap etis. Langkah pertama pembuatan keputusan etis karena itu adalah mampu mengantisipasi dan mengidentifikasi masalah etis.

" Langkah pertama dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab secara etis adalah menentukan fakta-fakta dalam situasi tersebut, membedakan fakta-fakta dari opini belaka, adalah hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi dalam bagaimana seseorang mengalami dan memahami situasi dapat menyebabkan banyak perbedaan etis. Sebuah penilaian

etis yang dibuat berdasarkan penentuan yang cermat atas fakta-fakta yang ada merupakan sebuah penilaian etis yang lebih masuk akal daripada penilaian yang dibuat tanpa fakta. Seseorang yang bertindak sesuai dengan pertimbangan yang cermat akan fakta telah bertindak dalam cara yang lebih bertanggung jawab secara etis daripada orang yang bertindak tanpa pertimbangan yang mendalam.

2.2.1 MENDEFINISIKAN NILAI-NILAI ORGANISASI SEBAGAI HASIL UMPAN BALIK MASYARAKAT

Memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat, tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh perusahaan Tidak bisa dipungkiri, akan memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat dan akan sangat kontra produktif, misalnya melalui gerakan pemboikotan, larangan beredar, larangan beroperasi dan lain sebagainya. Hal ini akan dapat menurunkan nilai penjualan maupun nilai perusahaan. Masalah etika akan sulit untuk mengklasifikasikan. Nilai-nilai seperti keadilan dan kebenaran yang dapat diartikan secara berbeda.

Oleh karena itu, pemahaman tentang apa konsep-konsep ini berarti dalam konteks organisasi penting ketika memberikan dasar bagi pembuatan keputusan etis. Bagaimana nilai-nilai ini disajikan dalam bidang-bidang tertentu, seperti perilaku kasar, konflik kepentingan, suap, diskriminasi, pelecehan seksual, penipuan, pelanggaran lingkungan, hak kekayaan intelektual, dan masalah privasi, yang dieksplorasi dalam bab ini.. Sedangkan perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika bisnis, pada umumnya termasuk perusahaan yang memiliki peringkat kepuasan bekerja yang tinggi pula, terutama apabila perusahaan tidak mentolerir tindakan yang tidak etis, misalnya diskriminasi dalam sistem remunerasi atau jenjang karier. Perlu dipahami, karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus semaksimal mungkin harus mempertahankan karyawannya.

3.7.1 MENGHINDARI KRISIS

Sejauh ini, cara terbaik untuk menangani krisis etika adalah untuk menghindari itu di tempat pertama. Perusahaan dengan kebijakan etika yang dibangun dengan baik dan efektif dikomunikasikan lebih terlindungi terhadap masalah krisis dan reputasi perusahaan daripada perusahaan yangmempertimbangkan langkah-langkah seperti mewah. Hal ini tidak cukup hanya memiliki kebijakan di tempat - Anda perlu memonitor mereka terus-menerus dan memperbarui mereka untuk mencocokkan pergeseran, dan semakin ketat, expecatations dari berbagai pemangku kepentingan Anda.
Cobalah untuk mengantisipasi potensi krisis dan mempertimbangkan tanggapan Anda di muka: apa yang akan Anda lakukan, misalnya, jika seorang hacker mendapatkan akses ke jaringan komputer dan mencuri rincian pelanggan yang sensitif? Atau jika salah satu produk Anda harus ingat?

3.7.2 BERTINDAK TEGAS

Jika situasi krisis tidak muncul, Anda perlu bertindak cepat untuk melestarikan reputasi organisasi. Mengakui bahwa krisis ada, menetapkan tim spesialis di semua bidang yang relevan untuk berkonsultasi pada tindakan, menyusun dan menetapkan rencana manajemen krisis, dan menunjuk seorang juru bicara untuk bekerja sama dengan para pemangku kepentingan dan media. Jika organisasi Anda terbukti bersalah, menerima tanggung jawab dan bertindak segera untuk mengkompensasi pihak terluka. Hal ini sering dalam kepentingan terbaik Anda untuk melebihi kompensasi minimum; ini menunjukkan bahwa organisasi Anda peduli tentang kepentingan stakeholder.

Komunikasi yang baik sangat penting. Menjalin kontak media, daripada menunggu media untuk mendekati Anda, dan demostrate bahwa organisasi mengambil tindakan rapi untuk mengatasi situasi. Kegagalan untuk berkomunikasi kuat bahwa perusahaan Anda dodes tidak peduli atau mencoba untuk menghindari kesalahan.

kepemilikan karyawan secara konsisten mengungguli saingan mereka konvensional dimiliki secara finansial murni.

Komunikasi dan kerjasama antara atasan dan staf harus terjalin dengan baik. Setiap staf dinilai secara objektif dalam mengerjakan pekerjaan. Kepercayaan dan kejujuran sangat diperlukan untuk membangun kerjasama yang baik. Motivasi dari setiap staf adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar. Setiap staf memiliki kesempatan dalam mengekspresikan pendapat mereka

BERTANYA PADA DIRI ... APAKAH ANDA KERJA ETIKA?

Apakah semua anggota tim diperlakukan dengan hormat?

a. Apakah Anda menggunakan ukuran objektif untuk menentukan status dan imbalan karyawan?
b. Apakah Anda benar-benar jujur dengan karyawan Anda tentang manfaat dan keamanan kerja?
c. Apakah Anda tahu apa yang memotivasi karyawan Anda?
d. Apakah Anda staf memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pendapat mereka?

3.7 MENGELOLA KRISIS ETIS MENGGUNAKAN FILSAFAT PRAGMATIS

Contoh kesalahan etika masih terjadi meskipun upaya terbaik dari manajer untuk menerapkan kebijakan dan menciptakan budaya etika. Cara yang Anda menanggapi krisis etika akan menentukan kerusakan organisasi Anda mendukung dan panjang waktu pemulihan

krisis etis terjadi karena sudah kehilangan budaya malu dalam mengejar materi sebanyak mungkin dengan menggunakan filsafat pragmatis (asas manfaat, kendati melanggar etika dan moral). Krisis etis harus diatasi dengan adanya gerakan budaya malu sehingga mindset kita dikembalikan lagi ke dalam tatanan idealisme. Krisis etis dapat dikikis dengan mengedepankan pentingnya pencitraan dan reputasi yang baik.

2.1.2 MENGATASI MASALAH

Masalah etika muncul ketika nilai-nilai bentrokan. Konflik terjadi pada beberapa tingkatan: antara nilai-nilai organisasi dan tujuan, dan tujuan peraturan.

Konflik hampir dipastikan jika individu dalam organisasi tidak berbagi keprihatinan umum tentang isu-isu dan tahan tujuan etika yang umum. Anda tidak dapat mengharapkan karyawan untuk mencapai etika organisasi yang baik hanya dengan mengandalkan nilai-nilai pribadi mereka sendiri. Apa yang diperlukan adalah rasa bersama etis intensitas - istilah yang digunakan untuk menggambarkan pentingnya masalah etis di mata individu, kelompok kerja, dan / atau organisasi. Intensitas dipengaruhi oleh nilai-nilai dan nedds individu pengambilan keputusan; karakteristik situasi; dan tekanan pribadi yang menyertai keputusan. Perfection bersama intensitas etika memerlukan pemahaman tentang budaya organisasi, persyaratan peraturan, dan standar industri, dan aturan-aturan ini mungkin rumit, membutuhkan bimbingan dan pengalaman. Manajer dan semua employes harus diberdayakan untuk mengenali dan respon terhadap tanda-tanda awal dari kesalahan dan sistem pelaporan harus dalam pleace untuk mengingatkan manajer untuk isu-isu yang berkembang.

Mempraktikkan bisnis dengan etiket berarti mempraktikkan tata cara bisnis yang sopan dan santun sehingga kehidupan bisnis menyenangkan karena saling menghormati. Etiket berbisnis diterapkan pada sikap kehidupan berkantor, sikap menghadapi rekan-rekan bisnis, dan sikap di mana kita tergabung dalam organisasi. Itu berupa senyum sebagai apresiasi yang tulus dan terima kasih, tidak menyalah gunakan kedudukan, kekayaan, tidak lekas tersinggung, kontrol diri, toleran, dan tidak memotong pembicaraan orang lain.

Dengan kata lain, etiket bisnis itu memelihara suasana yang menyenangkan, menimbulkan rasa saling menghargai, meningkatkan efisiensi kerja, dan meningkatkan citra pribadi dan perusahaan. Berbisnis dengan etika bisnis adalah menerapkan aturan-aturan umum mengenai etika pada perilaku

bisnis. Etika bisnis menyangkut moral, kontak sosial, hak-hak dan kewajiban, prinsip-prinsip dan aturan-aturan.

Jika aturan secara umum mengenai etika mengatakan bahwa berlaku tidak jujur adalah tidak bermoral dan beretika, maka setiap insan bisnis yang tidak berlaku jujur dengan pegawainya, pelanggan, kreditur, pemegang usaha maupun pesaing dan masyarakat, maka ia dikatakan tidak etis dan tidak bermoral. Intinya adalah bagaimana kita mengontrol diri kita sendiri untuk dapat menjalani bisnis dengan baik dengan cara peka dan toleransi. Dengan kata lain, etika bisnis untuk mengontrol bisnis agar tidak tamak. Bahwa itu bukan bagianku. Perlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan.

Pelanggaran etika bisa terjadi di mana saja, termasuk dalam dunia bisnis. Untuk meraih keuntungan, masih banyak perusahaan yang melakukan berbagai pelanggaran moral. Bercak signals konflik etika Semua orang doest itu, tidak ada orang yang akan terluka, tidak ada yang akan pernah melewatkannya, Hanya ini, anak laki-laki sekali akan anak laki-laki, melihat ke arah lain, Mari menjaga ini di antara kita, tidak menjadi pemalu, seperti mereka itu datang pula.

2.1.3 MENGHADAP MENGHADAPI DILEMA NILAI

Sebagai manajer, Anda bertanggung jawab untuk mengungkap dan menilai kegiatan yang paling mungkin dari risiko bissines Anda. Sementara banyak organisasi memusatkan perhatian pada risiko dari bencana, seperti kebakaran, banjir, gangguan listrik, dan kehilangan data, risiko yang terkait dengan kesalahan etika sering diabaikan.

Bagi banyak pemimpin, takut menemukan kesalahan dalam organisasi mereka melumpuhkan, dan terlalu banyak hanya bebek dan menyembunyikan ketika ada kekhawatiran bahwa kesalahan telah terjadi. Beberapa khawatir bahwa kritikus, pesaing, dan stakehplders akan menggunakan informasi tersebut untuk merusak reputasi perusahaan. Mereka mengambil sikap bahwa jika tidak ada yang ditemukan, tidak ada yang akan pernah salah. Ini tidak bisa lebih jauh dari kebenaran.

mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup mereka sendiri. untuk menarik dan mempertahankan karyawan, perusahaan harus memikirkan kembali tawaran mereka, membangun etika yang baik dan kewarganegaraan perusahaan dalam merek mereka. Kegagalan untuk memenuhi sikap etis yang dinyatakan akan menghasilkan peningkatan perputaran tenaga kerja sebagai karyawan menyadari bahwa tawaran awal dangkal.

Dalam memilih bidang pekerjaan kita harus selalu mempertimbangkan tanggung jawab sosial, dimana bidang pekerjaan yang akan kita tekuni mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup.

3.6.2 KERJASAMA YANG BAIK TERBANGUN DARI KEPERCAYAAN, KEJUJURAN DAN EMELIHARA STAF ANDA

Pergeseran demografis berarti bahwa reputasi etis organisasi Anda diatur untuk menjadi semakin penting di pasar kerja. Sebagai majikan yang baik, Anda harus mengambil langkah-langkah untuk mengenali aspirasi dan harapan tim Anda dan memastikan mereka ditangani. Langkah-langkah sederhana termasuk daur ulang lagi, menanam pohon untuk mengimbangi produksi karbon dan penerbitan kebijakan etika Anda. Pertimbangkan menawarkan program relawan dan sumbangan amal sebagai bagian dari paket pekerjaan, di samping manfaat seperti kerja yang fleksibel dan struktur karir yang jelas. Aktif mengelola reputasi Anda; kebanyakan lulusan memperoleh persepsi mereka tentang standar etika perusahaan melalui media dan skeptis tentang apa negara organisasi dalam bahan mereka sendiri diterbitkan.

Pendekatan lain adalah untuk mengatur rencana kepemilikan saham karyawan (ESOP) di mana staf memiliki kepentingan keuangan yang nyata di perusahaan. Sebuah ESOP memberikan ekspresi yang jelas tentang berapa banyak perusahaan menghargai karyawan dan organisasi dengan ESOP umumnya memiliki tingkat yang lebih rendah turnover, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan dengan tingkat tinggi

Efektifitas tujuan organisasi dapat dicapai salah satunya melalui perencanaan stratejik yang dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen adalah jumlah atau kualifikasi pegawai yang diperlukan oleh perusahaan dan ditetapkan dalam perencanaan SDM secara formal.

Yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen diantaranya :

a. Kualifikasi pegawai yang diperlukan oleh perusahaan.
b. Standar mutu pegawai.
c. Jumlah pegawai yang dibutuhkan
d. Biaya pengrekrutmenan pegawai
e. Metode pengrekrutmenan pegawai.

Penempatan pegawai secara tepat sesuai dengan kualifikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena jika tidak atau kurang tepat maka produktifitas dan efektifitas kinerja pegawai akan kurang sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan perusahaan maka tujuan akhir perusahaan akan susah tercapai, dan untuk pegawaipun akan merasa kurang nyaman dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Maka hendaknya perusahaan selalu menerapkan *"the rightman on the right place"*.

3.6.1 TANGGUNG JAWAB YANG AKAN KITA TEKUNI MENCERMINKAN NILAI-NILAI, BIDANG PEKERJAAN DAN GAYA HIDUP.

Hubungan majikan-pekerja telah berubah secara radikal selama bertahun-tahun. Sebelum abad ke-20, karyawan melayani majikan dan memiliki beberapa hak; tapi hari ini, di era keterampilan-kekurangan, karyawan sering berperilaku lebih seperti konsumen dari budak upah, memilih majikan mereka atas dasar banyak kriteria sekedar gaji yang mereka tawarkan.

Penelitian terbaru telah mengungkapkan bahwa sebanyak satu dari enam orang menilai sikap organisasi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan sebagai faktor pertama atau kedua yang paling penting dalam memilih majikan. Lebih luas, individu semakin diidentikkan dengan pekerjaan mereka, sehingga pilihan mereka majikan

Menemukan masalah etika sedini mungkin sangat diinginkan, tetapi tidak peduli seberapa baik siap Anda, Anda mungkin menghadapi dilema dan kecurangan di beberapa titik, sehingga Anda juga perlu rencana untuk respon dan pemulihan.

DALAM FOKUS

Reputasi adalah lebih penting daripada sebelumnya dalam todays lingkungan bisnis karena kecepatan di mana gambar organisasi bisa rusak. Untuk alasan ini, banyak organisasi yang memilih untuk mengelola secara aktif bagaimana mereka dirasakan oleh masyarakat. Fungsi ini dikenal sebagai manajemen reputasi. Hal ini membutuhkan organisasi untuk mempertimbangkan identitas akun, gambar, dan kinerja. Identitas adalah bagaimana organisasi dirasakan oleh para stakeholder. Misalnya, semua organisasi ingin tampil dipercaya dan berharga. Gambar adalah kesan bahwa para pemangku kepentingan memiliki organisasi yang stakeholder masurement tujuan reputasi. Dalam rangka membangun reputasi positif, harus ada sedikitnya kesenjangan mungkin antara tujuan, identitas, dan gambar. Kebanyakan jenis umum dari kesalahan etika dilaporkan dalam organisasi Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:21)

Reputasi dalam lingkungan bisnis

a. Menempatkan kepentingan sendiri atas orang-orang organisasi
b. Diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, usia, dll
c. Jam misreporting bekerja
d. Penyalahgunaan informasi rahasia
e. Perubahan catatan keuangan
f. Penyalahgunaan Internet
g. Pencurian
h. Bujukan Penawaran

i. Behaviour pelecehan atau mengintimidasi terhadap karyawan
j. Penyediaan barang dan jasa berkualitas rendah
k. Menggunakan pesaing dalam informasi
l. Pelanggaran Lingkungan
m. Perubahan dokumen
n. Berbohong kepada para pemangku kepentingan
o. Pelanggaran Keselamatan
p. Pelecehan seksual
q. Berbohong kepada karyawan

2.2 PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Setiap organisasi, individu adalah posisi kepercayaan kadang-kadang nilai bagus dengan situasi di mana konflik objektivitas profesional mereka dengan kepentingan pribadi atau lainnya. Dalam acara ini, perbuatan etis adalah bahaya nyata; kebijakan etika yang baik meliputi langkah-langkah untuk menghindari atau setidaknya meminimalkan terjadinya konflik kepentingan.

Kemampuan untuk menghadapi dan menangani konflik adalah salah satu kunci sukses manajerial dalam satu organisasi. Kebanyakan konflik memiliki dua komponen yaitu rasional dan emosional, dan terletak di suatu tempat di sepanjang dua gambaran antara konflik kepentingan di satu sisi dan bentrokan kepribadian di sisi lain. Agar dapat terjadi solusi negosiasi yang sesuai dan yang diinginkan, maka:

a. Mendengarkan dan memahami dari masing-masing kebutuhan (jangan buang-buang waktu mengulang-ulang sudut pandang anda) – belajar untuk jujur apa adanya.
b. Cari pertukaran; misalnya, adakah sesuatu yang bisa saya alihkan atau serahkan kepada pihak lain yang artinya lebih pada pihak mereka daripada "memberatkan " (membebani)diri sendiri?
c. Fokus pada isu dan kenyataan, serta hindari menilai konflik sebagai sesuatu yang terlalu pribadi.

i. Untuk menetapkan isu-isu etis yang organisasi menghadapi dan menjelaskan kasus bisnis untuk program etika. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:51);

Tujuan Pelatihan :

a. Meningkatkan kemampuan, kualitas dan produktifitas karyawan.
b. Menyelaraskan dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
c. Meningkatkan sikap loyalitas terhadap organisasi.
d. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
e. Merupakan sarana untuk pengembangan diri karyawan.
f. Memenuhi kualifikasi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam perencanaan pelatihan hal-hal yang harus diperhatikan adalah :

a. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan karyawan.
b. Menetapkan tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut (sasaran pelatihan).
c. Menentukan metode pelatihan yang akan digunakan.
d. Siapa pesertanya.
e. Siapa yang akan melatihnya
f. Menentukan tempat pelatihannya.
g. Menghitung biaya yang akan dikeluarkan untuk pelatihan tersebut.
h. Mengevaluasi sejauh mana efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

3.6 EFEKTIFITAS TUJUAN ORGANISASI DAPAT DICAPAI DENGAN MERAWAT KARYAWAN ANDA

Kinerja karyawan dan kepuasan menjadi perhatian utama untuk majikan. Perlakuan etis staf dan pengetahuan mereka bahwa mereka bekerja untuk sebuah perusahaan yang etis, telah menjadi faktor yang semakin penting dalam rekrutmen dan retensi karyawan.memahami

masalah. Sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan secara benar dan efektif sangat diperlukan untuk kelancaran jalannya organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

3.5.1 MENGATUR OUT TUJUAN

Bahkan melalui program pelatihan tidak bisa berharap untuk menutupi semua masalah etika pada karyawan yang mungkin dapat ditemui. Ini harus, bagaimanapun, melengkapi staf dengan keyakinan untuk membuat keputusan sesuai dengan standar organisasi. Ini harus menciptakan kesadaran area risiko utama, memberitahu karyawan kontak yang tepat untuk masalah etika, mendidik mereka tentang imbalan untuk perilaku etis dan konsekuensi dari perilaku tidak etis dan menetapkan manfaat bagi seluruh organisasi mempertahankan standar. Anda dapat memberikan pelatihan etika dalam beberapa cara, masing-masing dengan adavantages dan tantangan tersendiri.

Manfaat dan tujuan Pelatihan untuk tujuan Etis

a. Untuk memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan nilai-nilai etika.
b. Untuk berkomunikasi standar organisasi kepada karyawan.
c. Untuk berkomunikasi tanggung jawab dan tugas-tugas organisasi, dan kebutuhan untuk bertanggung jawab dan sesuai dengan standar.
d. Untuk membantu menciptakan budaya k eterbukaan dalam menangani isu-isu etis.
e. Untuk memastikan karyawan dan agen memahami tanggung jawab etis mereka dalam konteks pekerjaan mereka.
f. Untuk menjelaskan sumber daya organisasi yang ditujukan untuk menciptakan dan memelihara etika.
g. Untuk mendorong individu untuk mencari nasihat dan informasi ketika yakin respon organisasi yang tepat dalam situasi.
h. Untuk berkomunikasi daerah organisasi risiko.

Konflik bisa berubah menjadi kekuatan yang membahayakan dan merusak ketika "kejayaan" seseorang dipertaruhkan untuk memperoleh hasil. Konflik semakin berkembang, semakin 'kejayaan('kemenangan") dipertaruhkan. Semakin pahit konflik terjadi semakin sulit untuk mencapai suatu pemecahan(hasil).Pengambilan keputusan menjadi "cacat' karena tidak ada satu pihak pun yang berani dan mau membuat satu konsesi karena takut(mungkin "dibenarkan")bahwa hal tersebut akan dimanfaatkan oleh pihak lain sebagai kemenangan dan jembatan untuk kemajuan lebih lanjut.

Sikap yang paling kondusif untuk menyelesaikan konflik, tentu saja, jika salah satu pihak menyediakan waktu lebih mendalam pada pemecahan masalah, dan beberapa kompromi cepat, atau memberi dan mengambil berbagai kemungkinan jawabannya. Konflik harus diakui dan ditangani sedini mungkin. Jika Anda memiliki masalah dengan seseorang, segera pergi untuk berbicara dengan dia, sebelum membangun kepahitan.

Satu-satunya cara untuk menjadi manajer konflik yang efektif; dari berbagai pihak dan konflik itu sendiri antara masing-masing staff, yang perlu dilatih dan dikembangkan sikap dan perilaku tertentu yaitu kontrol diri dan praktek nyata.

2.1.2 MELIHAT PERANGKAP

Menurut pusat etika sumber daya, konflik kepentingan comprice 18 persen dari semua kasus yang diamati kesalahan karyawan, yang mencerminkan kesulitan yang nyata dalam menjaga kepentingan pribadi terlepas dari respobbilities profesional. Sebagai manajer, Anda harus selalu latihan objektivitas dan menghindari favourtism dalam penilaian Anda. Jika Anda merasa seperti objektivitas Anda terganggu, mencari nasihat dari pihak ketiga.

Konflik kepentingan antara dewan direksi dapat memiliki pengaruh yang sangat buruk. Direksi memiliki informasi rahasia tentang pasar saham yang dapat menyebabkan insider trading; mereka memiliki kontrol atas paket kompensasi dan pengetahuan untuk menanamkan

investasinya dan usaha bisnis; dan mereka dapat melayani di dewan lebih dari satu perusahaan. Untuk beberapa, godaan untuk mengabaikan tugas pemangku kepentingan mereka dalam pertukaran untuk keuntungan pribadi terlalu besar.

Setelah beberapa skandal di awal abad ke-21, seperti multi-miliar dolar penipuan akuntansi pada kami telekomunikasi raksasa WorldCom, undang-undang disahkan untuk alamat konflik kepentingan. The Sarbanes-Oxley Act, berlaku di Amerika Serikat pada tahun 2002, ditetapkan peraturan untuk semua perusahaan publik AS dan perusahaan akuntansi. Di bawah undang-undang tersebut, direksi menghadapi tanggung jawab meningkat untuk keputusan mereka; walaupun mereka tidak dapat bertanggung jawab jika mereka berhati-hati karena di mereka pengambilan keputusan, mereka dapat bertanggung jawab atas tindakan tidak dilakukan dengan itikad baik.

Worldcom pada awalnya merupakan perusahaan penyedia layanan telpon jarak jauh. Selama tahun 90an perusahaan ini melakukan beberapa akuisisi terhadap perusahaan telekomunikasi lain yang kemudian meningkatkan pendapatnnya dari $152 juta pada tahun 1990 menjadi $392 milyar pada 2001, yang pada akhirnya menempatkan worldcom pada posisi ke 42 dari 500 perusahan lainnya menurut versi majah fortune. Dengan memindahkan akun beban kepada akun modal, Worldcommampu menaikkan pendapatan atau laba. Worldcom mampu menaikan laba karena akun beban dicatat lebih rendah, sedangkan akun aset dicatat lebih tinggi karena beban kapitalisasi disajikan sebagai beban investasi. Kalau hal itu tidak terdeteksi praktek ini akan berakibat pendapatan bersih yang lebih rendah dalam tahun-tahun brikutnya. Karena beban kapitalisasi jaringan tersebut akan didepresiasikan.secara esensi beban kapitalisasi jaringan akan memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan biyanya dalam beberapa tahun dimasa depan, mungkin antara 10 tahun bahkan lebih.

h. Apakah Anda pernah diberikan karyawan Anda kritik konstruktif tentang bagaimana meningkatkan perilaku etis atau ditegur mereka untuk perilaku tidak etis?
i. Apakah anda merasa bahwa karyawan telah mampu menentukan skala prioritas antara kepentingan organisasi dengan kepentingan pelanggan?
j. Dan perlu akan Apakah anda merasa karyawan telah tahu bagaimana menghadapi keluhan pelanggan

3.5 PELATIHAN ETIKA UNTUK MENINGKATKAN SKILL, PENGETAHUAN DAN WAWASAN KARYAWAN

Pelatihan dan komunikasi program untuk karyawan dan stakeholder membuat etika organisasi transparan. Anda harus melihat sumber daya untuk program-program seperti investasi, bukan biaya, karena mereka membangun kepercayaan dan hubungan jangka panjang.

Pelatihan adalah upaya yang di sengaja dan direncanakan oleh organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan skill, pengetahuan dan wawasan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Kinerja pegawai yang baik merupakan investasi bagi perusahaan, karena jika budaya organisasinya bagus maka akan meningkatkan reputasi dan kepercayaan dari stakeholder dan rekan bisnis, sehingga akan berdampak pada meningkatnya keunggulan dalam persaingan bisnis.

Komunikasi secara benar dan efektif dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena apa bila manajer atau pimpinan tidak bisa berkomunikasi secara efektif pada karyawan maka kebijakan, instruksi, visi dan misi organisasi akan sulit dimengerti oleh karyawan sehingga akan menghambat kelangsungan oprasional organisasi dan jika pegawai tidak bisa berkomunikasi dengan bebas dengan pimpinannya maka jika ada hambatan, masalah akan susah diantisipasi oleh pimpinan sehingga pimpinan akan lambat dalam mengambil tindakan dan kebijakan dalam mengatasi

d. Program pelatihan bagi karyawan Induk
e. Menetapkan layanan rahasia untuk menjawab pertanyaan karyawan atau kekhawatiran tentang etika
f. Memastikan kepatuhan perusahaan dengan peraturan pemerintah
g. Audit perilaku etis dan mengambil tindakan pada kemungkinan pelanggaran kode
h. Mengembangkan, memodifikasi dan berkomunikasi kode etik dan perangkat pelatihan
i. Pemantauan perubahan di tempat kerja atau industri lingkungan dan mengevaluasi bagaimana mereka harus berdampak pada posisi etika organisasi.

Namun demikian petugas etika hanya bertanggung jawab sebatas pelaporan atau penyusunan suatu program etika saja. Sedangkan tanggung jawab atas program yang akan dilaksanakan menjadi tanggung jawab pimpinan organisasi, karena seluruh program etika yang direncanakan biasanya harus disetujui oleh pimpinan organisasi.

CHECKLIST KESEHATAN ETIKA ANDA

a. Apakah ada pemahaman umum tentang apa yang membuat perilaku yang tepat dalam organisasi Anda?
b. Apakah Anda jatuh bahwa organisasi Anda memiliki budaya yang mendorong keterbukaan antara manajer dan karyawan?
c. Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku etis yang tepat?
d. Apakah Anda jatuh bahwa karyawan Anda tahu bagaimana untuk bertindak secara etis dalam situasi krisis?
e. Apakah karyawan dalam organisasi Anda memperlakukan pelanggan Anda secara adil dan jujur?
f. Apakah karyawan memperlakukan satu sama lain dengan hormat dan kejujuran?
g. Apakah ada model peran dalam organisasi Anda yang menunjukkan pembuatan keputusan etis bagi karyawan tingkat bawah?

2.2.2 MENGHORMATI PERATURAN

Mereka Sarbanes-Oxley Act membantu untuk mencegah konflik kepentingan, meningkatkan kepercayaan investor, dan memastikan bahwa organisasi menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat. Ketentuannya termasuk bahwa:

a. Papan pengawasan akuntansi dibentuk dan ditempatkan bertugas peraturan dikelola oleh komisi sekuritas dan bursa.
b. CEO dan CFO menyatakan bahwa laporan keuangan perusahaan mereka adalah benar dan tanpa pernyataan menyesatkan
c. Perusahaan dilarang membuat atau menawarkan pinjaman kepada petugas dan anggota dewan. Dalam kajia ini adapun beberapa kajian dalam menanani bebeerapa peaturan salah satunya dengan bantuan SOA atau Sarbanes Oxley Act.

SOA adalah sebuah landasan yang disahkan pada 23 januari oleh kongres Amerika Serikat. Undang-Undang tersebut dikenal sebagai Public Company Accounting and Investor Protection Act of 2002 atau undang-undang perlindungan investor dan pengaturan akuntansi perusahaan publik yang sering kali disebut SOX atau Arbox.

Tujuan SOA (Sarbanes Oxley Act) : SOA memiliki 5 tujuan utama yaitu:

1) Meningkatkan kepercayaan publik akan pasar modal.
2) Menerapkan tata pemerintahan yang baik.
3) Menyediakan akuntabilitas yang lebih baik dengan membuatmanajemen dan direksi bertanggung jawab akan laporan keuangan.
4) Meningkatkan kualitas audit.
5) Menempatkan penekanan yang lebih kuat pada struktur di sekitar dunia usaha untuk mencegah, mendeteksi, menginvestigasi kecurangan dan perbuatan tidak baik.

SOX menetapkan suatu standar baru dan lebih baik bagi semua dewan dan manajemen perusahaan publik serta kantor akuntan publik walaupun tidak berlaku bagi perusahaan

privat. SOX juga menuntut Securities and Exchange Commission (SEC) untuk menerapkan aturan persyaratan baru untuk menaati hukum ini.

Undang-undang ini juga disebut-sebut sebagai perubahan terbesar dalam pengaturan pengelolaan perusahaan dan pelaporan keuangan sejak Undang-Undang Keuangan pertama kali ditetapkan di tahun 1933 dan1934. SOX mengatur tentang akuntansi, pengungkapan & pembaharuan tatakelola, yang mensyaratkan adanya pengungkapan yang lebih banyak mengenai informasi keuangan, keterangan tentang hasil-hasil yang dicapai manajemen, kode etik bagi pejabat di bidang keuangan, pembatasan kompensasi ekskutif dan pembentukan komite audit yang independen.

Bagaimana menghindari konflik kepentingan

Semua potensi konflik kepentingan hapus sebelum occours. Menjauhkan diri dari berpartisipasi dalam keputusan di mana konflik ada. Mengungkapkan konflik kepentingan ke papan atau publik. Melibatkan pihak ketiga untuk menegaskan bahwa keputusan yang adil dan bebas dari keberpihakan.

a. Kode etik diletakkan di tempat kantor keuangan
b. perusahaan Akuntansi dilarang menyediakan baik audit dan jasa konsultasi kepada klien yang sama
c. Perusahaan pengacara diwajibkan untuk melaporkan kesalahan kepada manajer puncak dan, jika perlu, untuk direksi; jika manajer dan direktur gagal menanggapi laporan kesalahan, pengacara harus berhenti mewakili perusahaan.
d. "Perlindungan whistle blower" untuk orang-orang yang mengungkapkan kesalahan kepada pihak berwenang harus berada di tempat
e. Analis sekuritas keuangan diminta untuk menyatakan bahwa rekomendasi mereka bassed laporan tujuan
f. Perusahaan Akuntansi memutar auditor individu dari satu account ke account lainnya dari waktu ke waktu: dua auditor senior yang tidak dapat bekerja pada rekening perusahaan selama lebih dari lima tahun.

Sebagai contoh, dalam pelaksanaan audit internal maka audit secara deontologies harus berupa proses yang sistemik, objektif, professional, dan terbuka.

3.4.2 MENUNJUK SEORANG PEJABAT ETIKA BERKAITAN ERAT DENGAN TUJUAN UTAMA DAN VALUE

Jika memungkinkan, mengidentifikasi seorang manajer tingkat tinggi dalam organisasi Anda untuk eversee sesuai dengan standar Anda sendiri dan eksternal. Dia harus memiliki pengetahuan yang baik dari standar etika dan hukum yang diharapkan dalam industri Anda. Beberapa organisasi besar, terutama mereka yang menghadapi risiko etis yang serius (seperti perusahaan obat dan kontraktor militer) mungkin mempekerjakan etika petugas khusus untuk melakukan peran ini. Di beberapa negara, perusahaan atas sixe tertentu secara hukum diharuskan untuk memiliki program etika dan bernama indivudal dibebankan dengan manajemen.

Hal penting yang patut diperhatikan dalam menunjuk seorang pejabat etika adalah bagaimana memilih calon pejabat tersebut yang memahami tujuan utama dan value dari organisasi dengan baik. Kondisi ini akan sangat berkaitan erat dengan bagaimana secara alamiah sebuah organisasi mempertahankan tingkat ke-ekonomi-an nya.

3.4.3 TANGGUNG JAWAB

Petugas Etika berasal dari berbagai latar belakang seperti keuangan, hukum, IT dan sumber daya manusia, tetapi mereka selalu orang-orang yang dapat melihat nilai dalam perilaku etis, baik untuk bisnis dan masyarakat luas. Tanggung jawab mereka bervariasi dari satu organisasi ke yang lain, tetapi biasanya meliputi:

a. Menilai risiko bahwa program etika harus mengatasi
b. Mengembangkan kode etik atau etika dan memperbarui secara berkala
c. Koordinasi program etika dengan manajer perusahaan lain.

pengelolaan program etika biasanya jatuh ke manajer senior atau etika petugas khusus dalam organisasi.

Pernyataan komitmen Direksi dan Dewan Komisaris untuk secara konsisten menerapkan Pedoman Etika Bisnis Perusahaan haruslah dicantumkan dalam buku Pedoman Etika Perusahaan. Termasuk dalam pernyataan tersebut adalah niat untuk menegakkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundangan yang berlaku, mencegah dan menindak tindak korupsi dalam perusahaan serta melindungi mereka yang melaporkan adanya tindak kecurangan tersebut.

Pernyataan komitmen ini juga harus menjelaskan manfaat penerapan program etika perusahaan dan alasan mengapa perusahaan ingin menerapkan program etika perusahaan ini secara konsisten. Selain itu juga perlu dijelaskan pentingnya buku Pedoman Etika Perusahaan dalam program tersebut.

Prinsip perbaikan berkelanjutan haruslah dinyatakan secara tegas, sehingga buku Pedoman Etika Perusahaan senantiasa mencerminkan praktek terbaik dalam perilaku usaha yang etis. Evaluasi dan monitoring perbaikan haruslah dilakukan secara berkala".

3.4.1 ALAT YANG DIGUNAKAN UNTUK MENGUKUR KEBERHASILAN

Apapun bentuk atau alat yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tersebut haruslah mencakup seluruh dimensi, baik itu deontologies, teologis, keadilan ataupun keutamaan Anda dapat menggunakan berbagai alat untuk memonitor dan mengukur Program etika organisasi Anda. Ini termasuk: audit internal dan eksternal, survei, kuesioner staf dan sistem pelaporan anonim, seperti online atau telepon hotline, membuka jalur komunikasi antara karyawan dan supervisor; wawancara keluar dengan berangkat karyawan dan imbalan yang konsisten dan hukuman untuk perilaku etis dan tidak etis masing-masing. Upaya perbaikan terus-menerus merupakan kunci untuk fungsi yang terbaik program etika dan harus menjadi bagian dari program Anda juga.

g. Komite Audit harus terdiri dari anggota independen tanpa kepentingan material dalam perusahaan.

Sementara Sarbanes-Oxley Act terus menjadi alat yang ampuh dalam mengatur etika organisasi, memiliki pengkritiknya. Beberapa menyatakan bahwa daya yang sangat nya membuat bisnis berpikir dua kali sebelum listing di bursa saham AS ketimbang bursa kurang diatur dalam Eropa

2.3 ABUSIVES PERILAKU

Abusives atau perilaku menakutkan adalah salah satu masalah etika yang paling umum yang dihadapi oleh karyawan. Bullying adalah jenis perilaku kasar yang dapat menyebabkan gangguan serius bagi kehidupan karyawan dan produktivitas "Bullying is a kind of abusive behaviour that can cause serious disruptions to an employee's life and to productivity" Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:24). Banyak karyawan merasa mereka tidak memiliki jalan lain terhadap pengganggu karena mayoritas pengganggu kerja berada dalam posisi unggul.

2.3.1 PENYALAHGUNAAN SEBAGAI TINDAK PIDANA PELECEHAN/GANGGUAN DI LINGKUNGAN KERJA SECARA KHUSUS

Apa yang dianggap melecehkan bervariasi dari orang ke orang. Perilaku kasar bisa berarti apa-apa dari ancaman fisik, tuduhan palsu, senonoh, penghinaan, yeiling atau kekerasan, untuk mengabaikan seseorang dan tidak masuk akal. Dalam lingkungan bisnis pada saat ini, di mana bekerja dengan kelompok-kelompok budaya yang berbeda adalah norma, definisi yang furher rumit oleh makna beragam kata-kata di usia dan budaya. Oleh karena itu, pertimbangan utama ketika menganalisis sebuah kasus pelecehan potensial niat-adalah orang yang bersangkutan berusaha untuk menyakiti, atau hanya canggung dalam komunikasi mereka?

Dalam kehidupan sehari-hari, memang tak ada standar yang jelas mengenai tindakan pelecehan yang terjadi di lingkugnan kerja. Apakah suatu perilaku tergolong pelecehan atau bukan, memang sangat bergantung pada budaya setempat

atau kebiasaan orang-orang yang terlibat dalam kasus pelecehan tersebut.

Hukum positif Indonesia pun belum mengatur secara rinci mengenai tindakan pelecehan. Jika terjadi kasus seperti itu, umumnya hakim hanya menggunakan pasal-pasal mengenai tindakan tidak menyenangkan yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Hal ini sangat berbeda dengan negara-negara maju – di antaranya Amerika -- yang telah mengatur tindak pidana pelecehan/gangguan di lingkungan kerja secara khusus, sehingga ketika muncul tuntutan mengenai tindak pelecehan, sudah ada pegaturannya dengan sanksi yang jelas dan proporsional, sesuai tingkat kesalahan.

Contoh; Di Sumedang, beberapa tahun yang lalu, pernah muncul kasus pelecehan seksual oleh seorang tenaga medis terhadap salah seorang perawat di lembaga pelayanan kesehatan masyarakat. Namun persoalan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan, dan tidak sampai diproses di pengadilan. Sekarang dengan berkembangnya UU IT maka pelecehan sudah ada perubahan secara kongkrit uu yaitu;
Misalnya, seseorang yang terbukti dengan sengaja menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan pencemaran nama baik seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 27 ayat (3) UU ITE akan dijerat dengan Pasal 45 Ayat (1) UU ITE, sanksi pidana penjara maksimum 6 tahun dan/atau denda maksimum 1 milyar rupiah. Pencemaran nama baik merupakan salah satu perbuatanmelawan hukum.biasanya pencemaran nama baik juga sering disebut dengan istilah "Penghinaan" yang menjadi kegalauan adalah, bagaimana menentukan "sesuatu" tersebut merupakan suatu penghinaan/ pencemaran nama baik atau bukan. Dana Penjara dan Denda terkait Pasal Pencemaran Nama Baik dalam UU ITE, misalnya pendapat salah seorang praktis hokum telematika di Indonesia yaitu seorang LawBlogger/Praktisi Hukum Telematika di Indonesia.

c. Pemimpin etis mengakui bahwa etika yang baik baik untuk kinerja dan mengarah pada bottom line yang sehat.
d. Pemimpin etis proaktif, mereka tidak hanya mengikuti kebijakan tetapi membuat dan membentuk mereka. Hal ini sering membutuhkan keberanian. Misalnya, ketika mengusulkan arah baru tidak populer.
e. Pemimpin Etis mempertimbangkan kepentingan stakeholder. Mereka membangun kepercayaan di seluruh papan dan keuntungan dari loyalitas yang ini mengilhami.
f. Pemimpin etis adalah model peran positif dalam dan keluar dari tempat kerja. Mereka cocok pembicaraan mereka tentang nilai-nilai dengan tindakan terlihat yang menunjukkan rasa hormat.

Etika berbicara mengenai baik dan buruk atau benar dan salah. Setiap pemimpin harus mengembangkan etika bagi dirinya dan perlu adanya pedoman etika sebagai pemimpin. Secara umum etika sangat dibutuhkan di dalam kehidupan manusia dalam zaman globalisasi.

a. Syarat pemimpin beretika adalah memiliki hati nurani yang baik.
b. Di samping memiliki hati nurani yang baik, setiap pemimpin wajib memilikin komitmen terhadap etika keutamaan. Etika keutamaan berfokus kepada manusia dan martabatnya.
c. Sukses seorang pemimpin ditentukan oleh pilihan-pilihan dan tindakan-tindakan yang ia ambil dalam menyikapi dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Pilihan dan tindakan itu diambil berdasarkan nilai-nilai moral dan etis. Sukses seorang pemimpin sangat diwarnai oleh karakter dari pemimpin.

3.4 PENTINGNYA BUKU PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN SEBAGAI PEMANTAUAN PROGRAM

Program etika yang sukses harus memiliki hasil terukur; dan harus cukup fleksibel untuk diubah dan diperbaiki. Fungsi

Kepemimpinan mengharuskan seseorang pemimpin memperhatikan secara simultan, yaitu:

a. Tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok atau individu
b. Kebutuhan dan harapan dari kelompok dan individu

Pemimpin mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Ia mempengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Disamping mempengaruhi orang lain untuk bekerja, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan individu bawahannya.

Keteladanan merupakan cara terbaik dalam memimpin. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik, akan menjadi pemimpin yang sejati. Pemimpin menerapkan contoh kepada bawahan dengan prilaku yang baik. Selain itu etika dan moralitas juga penting ketika memimpin. Kualitas lain seperti kejujuran, kesetiaan, empati yang harus terus menerus dilakukan, karena prilaku yang baik adalah kunci untuk memimpin dengan memberi contoh".

3.3.3 KARAKTERISASI PEMIMPIN ETIS

Secara umum etika sangat dibutuhkan di dalam kehidupan manusia dalam zaman globalisasi. Kebanyakan kuat, pemimpin etis karakteristik membual tertentu yang sama. Mengembangkan sifat-sifat ini akan membantu Anda untuk membangun budaya perusahaan yang etis,karyawan yang loyal dan bahagia dan perusahaan yang sukses. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:47).

a. Pemimpin etis memiliki karakter pribadi yang kuat; mereka memiliki prinsip yang kuat yang memungkinkan mereka untuk menentukan jalan dan memimpin orang lain sepanjang itu.
b. Pemimpin etis memiliki gairah untuk melakukan yang benar untuk pelanggan mereka dan karyawan mereka. Tentu saja, mereka tidak sempurna, tetapi mereka harus mulai dengan niat yang tepat.

Keberlakuan dan tafsir atas Pasal 27 ayat (3) UU ITE tidak dapat dipisahkan dari norma hukum pokok dalam Pasal 310 dan Pasal 311 KUHP. Demikian salah satu pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam putusan perkara No. 50/PUU-VI/2008 atas judicial review pasal 27 ayat (3) UU ITE terhadap UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menyimpulkan bahwa nama baik dan kehormatan seseorang patut dilindungi oleh hukum yang berlaku, sehingga Pasal 27 ayat (3) UU ITE tidak melanggar nilai-nilai demokrasi, hak azasi manusia, dan prinsip-prinsip negara hukum. Pasal 27 ayat (3) UU ITE adalah Konstitusional.
Bila dicermati isi Pasal 27 ayat (3) jo Pasal 45 ayat (1) UU ITE tampak sederhana bila dibandingkan dengan pasal-pasal penghinaan dalam KUHP yang lebih rinci. Oleh karena itu, penafsiran Pasal 27 ayat (3) UU ITE harus merujuk pada pasal-pasal penghinaan dalam KUHP. Misalnya, dalam UU ITE tidak terdapat pengertian tentang pencemaran nama baik. Dengan merujuk Pasal 310 ayat (1) KUHP, pencemaran nama baik diartikan sebagai perbuatan menyerang kehormatan atau nama baik seseorang dengan menuduhkan sesuatu hal yang maksudnya terang supaya hal itu diketahui umum.

Pasal 27 ayat (3) UU ITE
"Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak mendistribusikan dan/atau mentransmisikan dan/atau membuat dapat diaksesnya informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan penghinaan dan/atau pencemaran nama baik"

Pasal 310 ayat (1) KUHP
Barang siapa sengaja menyerang kehormatan atau nama baik seseorang dengan menuduhkan sesuatu hal, yang maksudnya terang supaya hal itu diketahui umum, diancam karena pencemaran dengan pidana penjara paling lama sembilan bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah.
Rumusan Pasal 27 ayat (3) jo Pasal 45 ayat (1) UU ITE yang

tampak sederhana berbanding terbalik dengan sanksi pidana dan denda yang lebih berat dibandingkan dengan sanksi pidana dan denda dalam pasal-pasal penghinaan KUHP.
Misalnya, seseorang yang terbukti dengan sengaja menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan pencemaran nama baik seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 27 ayat (3) UU ITE akan dijerat dengan Pasal 45 Ayat (1) UU ITE, sanksi pidana penjara maksimum 6 tahun dan/atau denda maksimum 1 milyar rupiah.

Pasal 45 UU ITE
(1) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), atau ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
Masih ada pasal lain dalam UU ITE yang terkait dengan pencemaran nama baik dan memiliki sanksi pidana dan denda yang lebih berat lagi, perhatikan pasal 36 UU ITE.

Pasal 36 UU ITE

"Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak atau melawan hukum melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 27 sampai Pasal 34 yang mengakibatkan kerugian bagi orang lain"
Misalnya, seseorang yang menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan penghinaan dan/atau pencemaran nama baik dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain akan dikenakan sanksi pidana penjara maksimum 12 tahun dan/atau denda maksimum 12 milyar rupiah (dinyatakan dalam Pasal 51 ayat 2)

Pasal 51 ayat (2) UU ITE
Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dipidana dengan pidana penjara paling lama 12

3.3.2 MEMIMPIN DENGAN MEMBERI CONTOH AKTIVITAS YANG BERKAITAN DENGAN TUGAS-TUGAS UNTUK MENCAPAI TUJUAN.

Menjadi seorang pemimpin yang etis adalah tentang jauh lebih dari penyusunan, berikut, dan menerapkan kode etik. Melalui tindakannya, seorang pemimpin yang baik akan mempromosikan budaya organisasi yang mendukung perilaku etis dan manfaat karyawan untuk bertindak dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai perusahaan dan standar etika. Budaya ini akan menyerap setiap aspek bisnis dari gambar publik dan bagaimana stakeholder diperlakukan, dengan sifat produk yang dijual.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mencmempengaruhi orang lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai Misi perusahaan.

Seorang pemimpin atau manajer adalah orang yang memiliki posisi tertendu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan.
Manajer harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya. Kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan inti dari kepemimpinan. Untuk dapat mempengaruhi orang lain, manajer perlu mengetahui berapa strategi antara lain:

a. Menggunakan fakta dan data untuk mengemukakan argumen dan alas an yang logis.
b. Bersikap bersahabat dan mendukung upaya yang baik dalam perusahaan.
c. Memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.
d. Melakukan negosiasi
e. Menggunakan pendekatan langsung dan kalau terpaksa menggunakan paksaan

3.3 MEMIMPIN ETIS MEMBERIKAN SUATU CONTOH BAIK DALAM BERSIKAP DAN MENGAMBIL SUATU KEPUTUSAN YANG BIJAK DI TEMPAT KERJA/ORGANISASI

Pemimpin yang baik membangun, memelihara, dan merevisi sistem yang mendukung integritas di tempat kerja, tapi mungkin lebih penting, memimpin dengan contoh. Mereka harus berpengetahuan dan berpengalaman untuk membuat keputusan yang baik yang dapat membantu menciptakan budaya etis didasarkan pada nilai-nilai dan perilaku.

Seorang pemimpin yang baik bukan hanya membangun, memelihara, dan merevisi system yang mendukung integritas di tempat kerjanya dan harus diimbangi seorang pemimpin memberikan suatu contoh baik dalam bersikap dan mengambil suatu keputusan yang bijak di tempat kerja/organisasi. Berpengetahuan dan banyaknya pengalaman dalam suatu permasalahan ditempat kerja maka dari itu untuk membuat keputusan yang baik dan bijak pasti dapat membantu menciptakan budaya etis yang dinamis yang didasarkan pada nilai-nilai kode etis dan pengembangan suatu prilaku yang baik agar seorang pemimpin bisa mempunyai kepribadian yang baik dan selalu menjaga sikap dalam mengambil keputusan.

3.3.1 MEMAHAMI PERAN PEMIMPIN

"A leader's role is to guide and direct others towards the achievement of a goal". (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:46). Peran seorang pemimpin adalah untuk membimbing dan mengarahkan orang lain twards pencapaian tujuan.

Pemimpin memiliki kekuatan dan wewenang untuk memotivasi orang lain dan menegakkan budaya perusahaan organisasi dan sikap etis. Sementara kebanyakan orang berpikir tentang CEO sebagai pemimpin yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dewan direksi dan manajer tingkat menengah memainkan peranan penting juga.

(dua belas) tahun dan/atau denda paling banyak Rp12.000.000.000,00 (dua belas miliar rupiah).

2.3.2 SOLUSI BAIK YANG BERURUSAN DENGAN PENYALAHGUNAAN DALAM MENGATASI GANGGUAN/PELECEHAN DI LINGKUNGAN KERJA

Di masa lalu, karyawan sering takut untuk melaporkan penyalahgunaan karena mereka takut dampak, seperti dipecat, tapi hari ini banyak organisasi yang merancang cara yang aman bagi karyawan untuk maju. Beberapa bisnis menggunakan kotak saran atau memiliki hotline telepon di mana seorang karyawan anonim dapat melaporkan kasus penganiayaan; lain telah menyiapkan komite etika, staf dengan orang-orang terlatih untuk menghadapi situasi majikan untuk membuat karyawan merasa aman sehingga mereka akan bersedia untuk melaporkan miscounduct kerja.

Terobosan dengan menggunakan kotak saran/hotline telepon merupakan solusi yang baik dalam mengatasi gangguan/pelecehan di lingkungan kerja, sehingga pemimpin perusahaan bisa langsung mengetahui ketika terjadi hal yang tidak beres di perusahaannya. Namun, walaupun cara ini merupakan solusi pilihan, bukan berarti tak memiliki kelemahan. Karena pelapornya anonim, maka tindakan pelanggaran di lingkungan kerja akan sulit diproses. Bahkan bukan tak mungkin bisa menimbulkan fitnah, karena bukti-bukti dan identitas korban yang diinformasikan kurang jelas.

2.3.3 MENGIDENTIFIKASI PENGGANGGU NEGATIF BERPENGARUH PADA KERJA SAMA TIM

Bullying adalah jenis perilaku kasar di mana seseorang atau suatu kelompok tageted, dilecehkan, diremehkan, dimaki, atau dikecam keras. Hal ini dapat menggunakan campuran verbal, non-verbal, dan manipulatif atau mengancam ekspresi yang merusak produktivitas kerja. Motif pelaku intimidasi biasanya menyembunyikan atau mengalihkan dari

ketidakmampuan sendiri, dan mereka akan sering memproyeksikan kekurangan mereka ke staf mereka.

Bullying sering perilaku serial dan sering menyebabkan kerusakan psikologis yang serius dengan target dan kinerja yang buruk dari tim. Kehadiran pengganggu sering dikhianati oleh gejala dalam tim seperti turover tinggi staf, atas rata-rata absensi, tingkat stres yang tinggi, dan penyebaran bullying behviour kepada anggota lain karena mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelaku intimidasi. Bullying bisa terjadi pada tingkat oerganizational, di mana sebuah perusahaan memaksa karyawan untuk menyetujui ketentuan yang tidak masuk akal atau memaksakan kontrol intrisive, seperti tempat memeriksa pemantauan email dan percakapan telepon. Perusahaan juga mungkin bersalah bullying oleh, misalnya, membuat tuntutan tidak masuk akal dari pemasok dalam abusives atau mengancam cara.

Tanyakan diri Anda, apakah Anda memiliki tempat kerja pengganggu?

a. Apakah dia / dia menyebarkan desas-desus untuk merusak reputasi ofther?
b. Apakah dia / dia memamerkan status, atau otoritas untuk mengambil keuntungan dari orang lain?
c. Apakah dia / dia mendiskreditkan ide orang lain, dan opini?
d. Apakah dia / dia gagal untuk berkomunikasi atau kembali komunikasi dari orang lain?
e. Apakah dia / dia menggunakan penghinaan dan berteriak?
f. Apakah dia / dia mengambil kredit untuk orang lain bekerja atau ide?

Pengganggu atau pelaku bullying di tempat kerja memang bisa berpengaruh negatif pada kerja sama tim. Produktivitas kerja bisa saja melemah, dan motivasi untuk mengembangkan ide-ide baru bagi perusahaan akan menurun. Seorang pengganggu juga biasanya gemar "mencuri" ide orang lain, dan memanfaatkan otoritasnya dengan menekan pihak lain, lalu melambungkan pamornya sendiri.

3.2.4 PERAKITAN KODE KEPUTUSAN YANG MELANGGAR KODE ETIK

Dengan pemahaman yang jelas tentang risiko etika yang dihadapi oleh organisasi Anda dan bagaimana mereka dapat dihindari, Anda dapat mulai merumuskan kode etik sesuai dengan pedoman umum berikut: Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:45).

a. Memastikan bahwa manajemen tingkat atas sepenuhnya mendukung kode dan akan memberikan kepemimpinan yang diperlukan untuk melihatnya diterapkan: mereka adalah orang-orang yang perilakunya karyawan akan mengikuti.
b. Jelas mendefinisikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang ada di balik kode.
c. Membuat kode yang relevan, jelas dan kredibel bagi karyawan.
d. Pastikan bahwa kelompok yang merancang kode merupakan perwakilan dari semua fungsi organisasi
e. Memiliki kelompok besar pemangku kepentingan yang beragam meninjau kode, dan mencari umpan balik yang sesuai.
f. Setelah setuju, Anda harus berkomunikasi kode etik accross seluruh organisasi melalui pelatihan afektif dan memastikan bahwa itu didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan checks and balances lainnya

TIP

Jadilah relevan

Kode etik harus berisi aspirasi dan contoh dilema khas yang bisa dihadapi oleh staf dalam organisasi Anda.

Kode etik harus dijaga maka akan bias menghadapi risiko etik yang pasti akan dihadapi oleh setiap organisasi dari karna itu untuk menghindari permasalahan yang akan muncul selalu mengefaluasi pekerjaan dengan cara mengutamakan hal-hal yang menyangkut kode etik yang harus diperhatikan jangan sampai mengambil keputusan yang melanggar kode etik agar organisasi berjalan selaras, serasi dan seimbang.

ini terlibat, termasuk Undang-Undang Sarbanes-Oxley dan revisi Pedoman hukuman federal untuk Organisasi (FSGO). Pedoman FSGO mendorong perusahaan untuk menempatkan etika yang efektif program dan menetapkan langkah-langkah yang harus dimasukkan dalam program tersebut.

DALAM FOKUS … ETIKA PERLU DIDUKUNG UNTUK DITERAPAKAN DALAM SUATU ORGANISASI ATAU PERUSAHAAN

Kesalahan etika lebih mungkin terjadi dengan manajer junior dan menengah dibandingkan dengan staf senior, karena keamanan kerja karyawan peringkat rendah biasanya tergantung pada memukul tenggat waktu yang ketat. Ada godaan untuk mengabaikan perilaku tidak etis jika itu berarti memenuhi kebutuhan mendesak. Manajer tingkat atas, sebaliknya, biasanya memiliki keamanan morjob dari manajer menengah, lebih mungkin untuk mempertimbangkan tujuan jangka panjang dan lebih mungkin untuk mematuhi budaya etis.

Etika itu cenderung dengan tingkah laku atau perilaku. Perilaku tersebut sangat berkaitan dengan akhlak. Mengapa etika perlu didukung untuk diterapakan dalam suatu organisasi atau perusahaan? Karena etika merupakan salah satu indikator bergerak dan kondusifnya suatu organisasi atau perusahaan. Pimpinan selaku pemegang kebijakan dan pengendali perusahaan harus menjadi figure yang bisa dijadikan contoh anggota/karyawannya. Pimpinan yang selalu menghargai kerja keras karyawannya itu adalah etika dalam bentuk apresiasi. Begitu pula para karyawan harus mematuhi segala bentuk aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hubungan timbal balik ini nyang akan menjadikan perusahaan/organisasi kita besar dan menjadi rumah kedua bagi para pegawai dalam rangka manifestasi pundi-pundi kehidupan.

Kadang-kadang, seorang pengganggu bertindak menyerupai paparazzi atau pencuri informasi, dan melakukannya dengan cara-cara yang tidak beretika.

Contoh: Di Sumedang, mungkin hal seperti ini sering terjadi, namun informasinya tidak menyebar secara luas, karena berkaitan dengan citra perusahaan.

2.4 GERAKAN PROAKTIF DAN MENGKAMPANYEKAN KEBERAGAMAN SECARA MASIF DIPERLUKAN UNTUK MENGHINDARI DISKRIMINASI

Diskriminasi pada ras dasar, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, kecacatan, umur, atau bangsa asal ilegal di banyak negara, tetapi tetap menjadi masalah kontroversial, terutama dalam konteks migrasi massal dari orang-orang di abad ke-21. Jalan terbaik untuk mengatasi diskriminasi adalah menjadi proaktif dengan mendorong pengetahuan dan mempromosikan keberagaman, daripada mengandalkan mekanisme hukum *"The best way to deal with discrimination is to be proactive by encouraging knowledge and promoting diversity, rather than relying on legal mechanisms"*. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:26).

Fenomena diskriminasi masih menjadi persoalan di banyak perusahaan di Indonesia. Masih ada perusahaan yang lebih suka mempekerjakan karyawan perempuan daripada laki-laki, dan sebaliknya. Bank misalnya, lebih suka mempekerjakan karyawan perempuan daripada laki-laki, karena dianggap lebih menarik dan bisa menciptakan suasana yang menyenangkan dalam hubungan bank dengan nasabah. Sementara itu, contoh; ada pabrik di daerah Cimanggung, Sumedang Barat, yang lebih suka memilih buruh laki-laki dibanding perempuan, karena laki-laki dianggap lebih kuat dan enerjik dibanding perempuan. Selain itu, masa kerja perempuan seringkali terpotong karena harus menjalani masa cuti hamil dan melahirkan. Ada juga lembaga keuangan yang seluruh karyawannya menganut agama tertentu, dan tak pernah melakukan rekrutmen bagi karyawan beragama lain. Saya setuju dengan paparan bab 2.4,

bahwa untuk meminimalkan aksi-aksi diskriminasi, perlu gerakan proaktif dan mengkampanyekan keberagaman secara masif.

2.4.1 MENDEFINISIKAN DISKRIMINASI

"Giving one person worse treatment than another owing to their colour, ethnicity, sex, age, political allegiance, or other attributes is called direct discrimination". Memberikan pengobatan satu orang yang lebih buruk daripada yang lain karena warna mereka, etnis, jenis kelamin, usia, aliran politik, atau atribut mereka yang lain disebut diskriminasi langsung. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell hal 26).

Diskriminasi langsung sangat jelas tidak baik karena telah membeda-bedakan manusia sebagai fitrahnya berdasarkan warna kulit, suku bangsa, jenis kelamin, keikutsertaan pada suatu partai politik, atau ciri-ciri lain yang ada pada suatu individu atau sekelompok orang / masyarakat. Hal ini tidak baik untuk diterapkan / dilaksanakan, karena manusia adalah sama di hadapan Allah SWT, kecuali yang membedakannya adalah tingkat keimanannya.

Diskriminasi tidak langsung melibatkan tampaknya memperlakukan semua orang sama, tetapi dengan cara yang menghasilkan ketidakadilan kepada sekelompok orang tertentu. contoh gagal untuk menyediakan jalur kursi roda di kantor, jadi tidak termasuk orang-orang dengan disibilities dari tempat kerja. Di banyak negara, merupakan pelanggaran hukum untuk membedakan bahkan jika itu bukan niat Anda; misalnya, kondisi menyediakan yang mendukung karyawan laki-laki di atas perempuan mungkin melanggar hukum.

Diskriminasi tidak langsung juga sebenarnya tidak baik karena telah membedakan atau menyamaratakan kemampuan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada, pada ada sekelompok orang tertentu yang dengan keterbatasannya tidak bias memanfaatkan fasilitas yang ada tersebut. Seperti halnya para penyandang disabilitas, dimana orang tersebut tidak dapat masuk suatu kantor pemerintah, rumah sakit, atau transportasi umum karena tidak tersedianya jalur khusus untuk mereka.

Pelatihan atau workshop adalah hal penting dalam memajukan SDM dalam perusahaan agar para karyawan mempunyai wawasan yang luas mengenai perusahaan yang dinaunginya. Monitoring sebetulnya sama dengan pengawasan, tapi monitoring disini bisa dilakukan atarpersonal perusahaan. Tujuaannya agar masing-masing personal bisa mengevaluasi personal yang lain. Pengahargaan, standar, dan hukuman diperlukan sekali dalam perusahaan. Tujuannya untuk memacu para karyawan agar kiat dan disiplin dalam bekerja.
Sistem evaluasi/perbaikan yang berkelanjutan itu diperlukan dalam rangka memperbaiki kekurangan perusahaan. Dukungan semua pihaklah yang dapat menjadikan itu semua berjalan dengan baik.

3.2.3 MENDUKUNG ETIKA

Alat yang paling efektif dalam membimbing dan mengembangkan budaya organisasi etis kepemimpinan Anda. Manajer mengatur nada etis bagi suatu organisasi dan mengembangkan sistem yang mengidentifikasi etikamasalah. Mereka melatih dan mendidik karyawan HPW untuk menangani konflik, mereka menetapkan tanggung jawab dan mereka memungkinkan untuk komunikasi yang terbuka keprihatinan dan pertanyaan.

Etika di tempat kerja juga dapat didukung dengan penggunaan konsisten penghargaan dan teguran. Cukup sederhana, karyawan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku yang mendapatkan penghargaan mereka dan lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku yang menghasilkan hukuman.

Para pemimpin yang mendukung menggunakan pujian, pengakuan dan penghargaan suc sebagai bonus, kenaikan gaji, promosi dan peningkatan tanggung jawab untuk mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku etis dalam organisasi dan disinsentif untuk mencegah pelanggaran etika.

Tahun-tahun terakhir telah melihat upaya yang lebih besar oleh pemerintah untuk membuat undang-undang untuk etika yang baik. Di AS, undang-undang tata kelola perusahaan

yang tidak selesai apabila kita mau menyelesaikannya dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan anggota masyarakat.

3.2.2 TUJUH LANGKAH DARI ETIKA PROGRAM EFEKTIF

Resiko itu harus menjadi prioritas, mengapa? Karena resiko merupakan dampak negativ dari berjalannya perusahaan

a. Menilai risiko dan meletakkan di tempat standar dan kode etik
b. Menyediakan tinggi - tingkat pengawasan manajerial untuk memastikan kepatuhan terhadap standar-standar ini (misalnya, janji af petugas etika khusus).
c. Merawat karena tidak menempatkan individu dengan kecenderungan untuk terlibat dalam perbuatan dalam posisi otoritas di mana mereka dapat mempengaruhi orang lain.
d. Menggunakan program pelatihan untuk mengkomunikasikan standar yang disepakati kepada seluruh karyawan
e. Membentuk sistem untuk memonitor perilaku dan memungkinkan karyawan untuk melaporkan pelanggaran.
f. Menegakkan standar, penghargaan, dan hukuman secara konsisten di seluruh perusahaan.
g. Terus-menerus meninjau sistem, dan mengambil langkah-langkah untuk merevisi dan memperbaiki cara kerjanya. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:43).

Resiko itu harus menjadi prioritas, mengapa? Karena resiko merupakan dampak negativ dari berjalannya perusahaan.

Pengawasan itu sangat diperlukan dan menjadi modal utama dalam perusahaan. Tujuannya, agar setiap saat kita bisa mengevaluasi apa yang menjadi kekurangan serta kelebihan perusahaan kita.

Merawat memang lebih susah daripada membangun. Oleh karena itu, libatkan orang-orang yang ahli dalam hal itu sehingga mereka bisa menjadi contoh serta dapat memengaruhi orang lain/karyawan lain.

Sebagai contoh belum semua kantor pemerintah menyediakan jalur kursi roda, angkutan umum (bis / kereta api) tidak bisa dinaiki oleh kursi roda dan lain sebagainya.

2.4.2 PERAN HUKUM

Kebanyakan tuntutan hukum yang dibawa oleh karyawan terhadap majikan mereka berhubungan dengan beberapa dari diskriminasi. Namun, hukum telah terbukti tidak menjadi senjata yang sangat efektif terhadap diskriminasi. Karyawan tidak sering memenangkan kasus tersebut, sebagian karena mereka sulit untuk membuktikan, dan mungkin memang dan up lebih buruk, tanpa pekerjaan dan tanpa referensi yang baik. Dekade tindakan anti-diskriminasi dalam pengadilan telah terbaik tingkat kerawanan sedang di keragaman eksekutif dan manajer senior, khususnya di sektor swasta.

Memang terdapat kasus dikriminasi yang dialami oleh orang-orang tertentu yang ketika diajukan ke penegak hukum menjadi tidak jelas hasilnya karena sebagai lawannya merupakan orang-orang yang berpengaruh sehingga penyelidikan dalam penegakan hukumnya menjadi tumpul. Selain itu para korban / saksi kasus diskriminasi juga suka enggan menjadi saksi karena takut terjadi hal yang lebih buruk atau yang asalnya sebagai pelapor malah menjadi seorang tersangka dalam kasus tersebut, dengan alasan mencemarkan nama baik orang lain.

2.4.3 MENGELOLA KERAGAMAN

Mungkin cara terbaik untuk memerangi risiko etis yang terkait dengan diskriminasi aktif untuk mengelola keragaman. Banyak perusahaan yang menerapkan afirmatif-tindakan mempekerjakan program. Membantu perusahaan-perusahaan ini merekrut karyawan dari berbagai latar belakang. Para karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan pelanggan dan pemangku kepentingan dasar semakin beragam, dan banyak program-program tersebut

memiliki efek positve tidak hanya pada manajemen etis, tetapi pada kinerja perusahaan dan keuntungan.

Diskriminasi timbul sebagai akibat adanya keragaman yang ada di sekelompok masyarakat atau suatu tempat. Adanya perbedaan tingkat ekonomi, status pendidikan, dan lain sebagainya. Hal ini memicu terjadinya perlakuan yang berbeda terhadap suatu kelompok masyarakat tertentu atau diskriminasi. Berdasarkan keadaan tersebut diperlukan upaya untuk dapat mengelola kesadaran setiap anggota masyarakat atau pemangku kebijakan atau petugas pelayanan (publik) untuk kiranya menyadari perbedaan yang ada di masyarakat atau terdapatnya keragaman yang ada tidak menjadi hal untuk berbuat diskriminasi pada sekelompok masyarakat tertentu.

Begitu juga dalam suatu perusahaan bisnis juga harus menyadari adanya keragaman yang ada. Sebagai contoh pada suatu perusahaan dalam merekrut karyawannya tidak hanya berasal dari satu suku bangsa saja atau satu warna kulit saja, tetapi dari berbagai suku bangsa atau warna kulit sehingga diharapkan memberikan warna yang yang positif pada suatu perusahaan dan akan memberikan keuntungan.

Bagaimana Untuk Mengurangi Kerja diskriminasi

Menulis kebijakan anti diskriminasi sesuai dengan hukum setempat dan mendistribusikan ini untuk semua karyawan. Memberikan pelatihan tentang kesadaran keanekaragaman; pengetahuan akan mencegah pelanggaran

Mengatur struktur pikir yang contoh diskriminasi dapat dilaporkan mengambil semua keluhan diskriminasi serius, dan memberikan tugas menyelidiki ke atas memihak, anggota staf senior. Hati-hati membuat menyimpan catatan tertulis dari semua investigasi Jangan mencegah karyawan dari mencari bantuan dari lembaga luar. Berdasarkan hal-hal tersebut, diperlukan upaya-upaya untuk mengurangi kerja diskriminasi seperti yang tercantum di atas, yaitu :

a. Mencari tahu dan mensosialisasikan tentang diskriminasi yang berlaku pada suatu daerah / wilayah tertentu. Para pemimpin perusahaan dan para pelaksana yang ada di

e. Apakah ada kekhawatiran yang cukup bagi masyarakat dalam kegiatan perusahaan kami?
f. Apakah keprihatinan kami tentang alamat dampak lingkungan hanya isu-isu yang secara hukum kita diharuskan untuk mempertimbangkan?

Apabila SOP itu ada maka tindakan salah yang disebabkan oleh karyawan akan teridentifikasi serta terlihat dengan jelas. Karena dalam SOP itu sudah dijelaskan tata cara menindak atau menyelesaikan pekerjaan tanpa harus melanggarnya dengan alasan ingin cepat selesai.

Sebaiknya hal-hal yang bersifat personal atau rahasia tidak usah dipublikasikan. Mengapa? Karena hal tersebut bisa saja dijadikan sebagai modal pihak lain untuk menjatuhkan perusahaan/organisasi kita. Publik cukup tahu saja hal-hal yang bersifat umum saja seperti visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Produk atau hasil karya dalam perusahaan sebaiknya dipromosikan dengan baik tanpa harus menjatuhkan produk yang lain. Apalagi dengan jalan yang melanggar hukum, hal itu tidak dibenarkan. Mengapa? Karena setiap produk pasti memiliki kelebihan dan kekuranga, oleh karena itu perusahaan harus mempromosikan dan memasarkan produk tersebut dengan meyakinkan pihak konsumen (bila perlu beritahukan nilai positif dan negative produk kita).

Kekhawatiran tentu saja hal yang wajar muncul di masyarakat. Hal itu terjadi karena masyarakat perlu mendapatkan keyakinan mengenai produk yang kita pasarkan. Selain itu, bisa saja masyarakat mempunyai pandangan negative terhadap produk kita karena produk kita dapan menyaingi produk mereka. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus berusaha meyakinkan mereka dan informasikan kepada mereka bahwa produk kita aman serta tidak akan menjatuhkan produk mereka.

Dampak negatif maupun positif tentu saja ada. Akan tetapi, hal yang ditakutkan adalah dampak negative terhadap lingkungan yang bisa dinamakan dengan istilah pencemaran. Secara hukum hal tersebut memang melanggar, tetapi tidak ada permasalahan

3.2.1 MENGIDENTIFIKASI PRINSIP DAN NILAI PERMASALAHAN DENGAN MELIBATKAN PIHAK-PIHAK TERKAIT DAN ANGGOTA MASYARAKAT

Sebelum Anda dapat berkomunikasi niat etis organisasi Anda atau merumuskan kode etik, Anda perlu menjelaskan prinsip-prinsip Anda - yang panjang - berdiri atau "landasan" keyakinan yang tidak bisa dikompromikan - dan nilai-nilai Anda. Dimulai dengan prinsip-prinsip, mengembangkan aturan yang membatasi hasil dan bahwa karyawan harus menghormati. Tempat yang baik untuk memulai adalah dengan meninjau pernyataan misi perusahaan Anda, tujuan dan kinerja masa lalu. Tentukan apa yang mereka katakan tentang tujuan etis dan mengidentifikasi risiko etika kunci untuk bisnis Anda.

Prosedur Operasional atau Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu alternative dalam manajemen organisasi atau perusahaan. Mengapa hal itu diperlukan? Salah satu tujuannya untuk memudahkan para anggota atau karyawan dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan penanganan (human error). Aturan yang sudah dibuat oleh pimpinan harus dibarengi dengan SOP sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. SOP tersebut berkaitan dengan tindakan atau prilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing. Jadi, SOP itu wajib ada dalam organisasi atau perusahan untuk meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh tatakerja karyawan/pegawai.

Tanyakan diri Anda tentang risiko etika

a. Apakah prosedur operasional di tempat yang membantu karyawan untuk mempertahankan perilaku etis?
b. Apakah karyawan kami pernah harus melanggar peraturan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan selesai?
c. Pernahkah kita tersembunyi praktik perusahaan yang akan Memalukan bagi publik untuk tahu tentang?
d. Apakah salah satu produk atau layanan kami dijelaskan dalam dengan cara yang bisa dibilang menyesatkan?

bawahnya harus mengetahui hal ini, agar dalam pelaksanaan sehari-hari dalam kegiatan-kegiatan perusahaan tidak terjadi diskriminasi.

b. Memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk mengetahui atau dapat mengelola keragaman, sehingga para karyawan dapat memahami keragaman dan dapat memanfaatkan keragaman untuk kepentingan perusahaan sehingga perlakuan diskriminasi tidak akan terjadi.
c. Membuat struktur pikir pada para karyawan terkait dengan hal-hal yang berupa perlakuan diskriminasi yang dapat dilaporkan atau ditindaklanjuti pihak berwenang.
d. Segera merespon keluhan atau laporan adanya kejadian diskriminasi yang serius untuk segera ditindaklanjuti oleh intern perusahaan atau diteruskan ke pihak berwenang.
e. Pihak perusahaan harus berhati-hati dalam menyimpan catatan investasi yang ada. Hal ini terkait dengan keamanan perusahaan berkenaan dengan adanya perlakuan dikriminasi dengan adanya investasi pada suatu daerah.
f. Pihak perusahaan tidak boleh melarang para karyawan untuk bekerja sama atau mencari bantuan pihak luar terkait dengan perlakuan dirkriminasi yang diperolehnya.

2.5 SUMBER ETIKA BISNIS

2.5.1 NILAI, NORMA DAN KEARIFAN LOKAL

Percepatan perubahan-perubahan mendorong ke arah perubahan perilaku masyarakat, baik secara individual maupun kelompok. Perubahan secara individual akan mengubah nilai-nilai dari perilaku individu ke dalam tatanan kehidupan masyarakat, sedangkan perubahan nilai-nilai dari perilaku secara kelompok yang dianut akan memberi arti pada perubahan menyeluruh pada berbagai segmen organisasi termasuk di dalamnya organisasi. visi misi *sauyunan, sareundeuk saigel, sabobot sapihanean*, dan sistem kekeluargaaan, disamping berpedoman pada visi misi yang islamik, sehingga tidak terlalu memiliki pengharapan terhadap layak tidaknya bekerja, kemapanan bekerja serta tidak terlalu termotivasi akan harapan

meraih kesuksesan pekerjaan merupakan salah satu nilai,norma dan kearifan local yang dipergunakan dan mewarnai kelompok atau komunitas yang ada di wilayah Kabupaten Sumedang di Indonesia .

Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat diantara para pegawai sangat penting karena para pegawai berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha yang diarahkan pada tujuan dan pada akhirnya akan menjadi ciri sifat individu dan kelompok yang didasari dengan kearifan lokal.

2.5.2 KEBIASAN INDIVIDU SEBAGAI KEMAJUAN BUDAYA DI MASYARAKAT

Sifat dan nilai yang terbentuk dari setiap individu di wilayah tertentu akan menjadi pendorong bagi akan menjadi ciri sifat individu dan kelompok yang didasari dengan kearifan local yang dijalankan oleh masyarakat tersebut menjadi sebuah budaya dari komunitas wilayah tersebut.

Budaya organisasi memerlukan landasan yang kuat untuk di inplementasikan dalam kehidupan. Kehidupan dalam bernegara maupun berorganisasi tidak terlepas dengan sistem pendidikan di suatu negara. Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia terutama di era globalisas yang serba bebas dan terbuka terutama dalam pergaulan dunia yang berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi, politik, budaya dan iptek. Semua itu memberi arti, sekaligus peringatan bagi kehidupan manusia untuk memperoleh kebebasan dan manfaat dalam melakukan interaksi antara satu bagian dengan bagian yang lainnya

Budaya menggambarkan pengertian yang sangat luas dan umum yang orientasinya pada pola perilaku, kepercayaan, kelompok (organisasi) dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah

rumuskan oleh Founding Father atau Pendiri Bangsa di dalam Pancasila.

3.2 MENGATUR KODE ETIK DALAM PELAKSANAANNYA HARUSLAH MENGIKUTI PRINSIP PRINSIP EKONOMI MANAJEMEN

Dalam hal mengatur Kode etik yang telah di susun hingga penerapan di dalam aktifitas organisasi dan penerapan fungsi pengawasan hingga pemberian sanksi bagi yang melanggar kode etik tersebut Sebuah sukses Program etika bisnis akan berusaha untuk menumbuhkan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan memastikan bahwa staf memahami dan berkomitmen untuk melakukan mandat spesifik. Kepemimpinan yang sangat baik, komunikasi yang kuat, dan pelatihan membantu mencapai tujuan ini.

dalam pelaksanaannya haruslah mengikuti prinsip prinsip ekonomi manajemen di mulai dari Perencanaan, Pengorganisasian, Aktualisasi pelaksanaannya dan Pengawasan atau Controling.

Di dalam organisasi Komisi Pemilihan Umum telah di atur mengenai sanksi bagi yang melanggar kode etik penyelenggara pemilu.Penyelenggara Pemilu yang melanggar Kode Etik di kenai sanksi.

Sanksi sebagaimana di maksud berupa :

a. Teguran tertulis
b. Pemberhentian sementara, atau
c. Pemberhentian tetap.

Dengan adanya pengaturan sanksi ini di harapkan siapa saja yang terlibat di dalam organisasi penyelenggara pemilu dapat melaksanakan kode etik yang merupakan nilai nilai yang mulia yang ada di masyarakat dan mematuhinya sehingga dapat terhindar dari sanksi yang telah di tetapkan.

"Most studies suggest that organizational factors are key in the workplace – ethical decisions are most strongly influenced by the internal culture and by co-workers, superiors, and subordiinates". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:41). Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi adalah kunci di tempat kerja - keputusan etis yang paling kuat dipengaruhi oleh budaya internal dan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.
Memang, karyawan lebih cenderung untuk dibimbing oleh mereka pikiran rekan kerja daripada nilai-nilai pribadi mereka; tapi ini tidak berarti bahwa peran af hpilosophy moral pribadi seseorang dapat diabaikan. Setiap orang memiliki persepsi mereka sendiri benar dan salah, dibentuk oleh faktor-faktor seperti pendidikan, kebangsaan, usia dan jenis kelamin dan kemauan ini sampai batas tertentu mempengaruhi keputusan yang mereka buat.

Pentingnya faktor individu bervariasi dengan profesi. Sebagai contoh, seorang insinyur lingkungan yang bekerja sendirian di sebuah proyek memiliki lebih banyak kesempatan untuk membuat penilaian etika independen dari pengecer makanan memutuskan apakah atau tidak untuk saham merek tertentu kopi; di sini penghakiman adalah lebih mungkin dilakukan oleh dewan atau komite dengan mengacu pada aturan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Pengaruh pada keputusan etis

a. Membuat keputusan etis
b. Bunga Stakeholder dan keprihatinan
c. Faktor Organisasi: budaya, nilai-nilai, tekanan teman sebaya.

Dalam konteks Budaya dan Nilai nilai yang harus selalu di tanamkan di dalam pengembangan karakter sebagai Penyelenggara Pemilu bersipat umum mengingat Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang bersipat Nasional.
Di karenakan bersipat Nasional maka pengaturan nilai nilai etika yang di tanamkan di ambil dari nilai nilai mulia yang ada dan tumbuh di masyarakat Indonesia diantaranya telah di

2.6 MELINDUNGI DATA PRIBADI

Organisasi semakin mengumpulkan informasi pribadi pada pelanggan mereka untuk lebih memahami pasar mereka . Data ini harus hati-hati dikelola untuk melindungi privasi pelanggan individu dan juga untuk menjaga informasi yang berpotensi berharga ini untuk kepentingan organisasi yang telah dikumpulkan itu .

Suatu organinasi atau perusahaan harus bisa mengumpulkan informasi pribadi para pelanggannya. Hal ini berkaitan atau untuk mencari informasi para pelanggan berkenaan dengan produk suatu organisasi agar produk yang akan diluncurkan dapat mempunyai pasar yang tepat di para pelanggannya. Pihak perusahaan dapat mengetahui arah atau keinginan para pelanggannya terhadap suatu produk. Namun demikian dalam mengelola data pribadi tersebut harus hati-hati, terutama yang berkaitan dengan privasi para pelanggannya.

2.6.1 PENGAWASAN ATAU INTERVENSI DARI INDIVIDU ATAU ORGANISASI LAIN DALAM MENGELOLA DATA PRIBADI

Privasi merupakan masalah besar dalam bisnis global saat ini, dan mungkin salah satu yang paling sulit untuk mengelola. Bisnis menggunakan teknologi untuk mengumpulkan informasi tentang pelanggan mereka, dan memelihara database besar informasi intelijen perusahaan. Banyak organisasi menjual produk mereka melalui internet, membutuhkan pelanggan mereka untuk mengungkapkan informasi, seperti nomor kartu kredit, nomor jaminan sosial, dan data pribadi lainnya. Website dapat melacak jenis pembelian konsumen membuat, dan beberapa perusahaan bahkan memiliki teknologi untuk melacak lokasi geografis konsumen.

Privasi adalah klaim individu untuk dibiarkan sendiri, bebas dari pengawasan atau intervensi dari individu atau organisasi lain, termasuk negara. Klaim atas privasi juga terdapat dalam dunia kerja, contoh; Jutaan karyawan menjadi subyek pengawasan elektronik dan bentuk teknologi tinggi

lainnya. Teknologi dan sistem informasi membahayakan klaim individu atas privasi dengan membuat invasi terhadap privasi menjadi murah, menguntungkan, dan efisien.

Permasalahan etika dalam sistem informasi telah memberikan desakan baru dengan semakin maraknya penggunaan internet dan perdagangan elektronik. Internet dan teknologi perusahaan digital membuat semakin mudah dari sebelumnya untuk menyusun, menggabungkan, dan mendistribusikan informasi, memberikan perhatian baru tentang penggunaan informasi pelanggan yang tepat, perlindungan privasi pribadi, dan perlindungan hak kekayaan intelektual. Orang-orang yang ahli dalam bidang teknologi informasi (orang yang mempunyai kemampuan khusus) dapat menyalahgunakan sistem informasi dengan mengganti rekaman telpon, mengalihkan uang, dan sabotase.

Permasalahan etika yang mendesak lain yang disebabkan sistem informasi adalah menciptakan akuntabilitas atas konsekuensi sistem informasi, menetapkan standar dan kualitas sistem pengamanan yang melindungi keamanan individu dan masyarakat yang melindungi nilai dari institusi penting bagi kualitas kehidupan masyarakat.

Perusahaan menangani informasi pelanggan dengan standar keamanan informasi tinggi. Perusahaan membatasi akses informasi pribadi yang memerlukannya dalam rangka untuk menyediakan produk atau layanan. Perusahaan menjaga keamanan fisik, elektronik dan prosedur pengamanan yang sesuai dengan peraturan pemerintah untuk menjaga informasi non-publik.

Keamanan akun juga bergantung pada perlindungan password. Jangan memberikan password kepada orang lain. Perwakilan dari Perusahaan tidak pernah meminta password, jika ada e-mail atau komunikasi lainnya yang meminta password, harap untuk berhati-hati dan kegiatan ini dianggap tidak sah dan mencurigakan.

Jika memberitahukan password kepada pihak ketiga untuk alasan apapun, termasuk pihak ketiga telah berjanji untuk memberikan layanan tambahan seperti agregasi akun,

kerangka etika Anda mengakomodasi keputusan - membuat semua bidang utama.

Dalam konteks membuat keputusan yang berlandasan prinsip dasar etika dan perilaku di dalam organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) pada dasar nya telah di atur di dalam peraturan bersama diantara Komisi pemilihan umum (KPU), Badan pengawas pemilu (BAWASLU), dan Dewan kehormatan penyelenggara pemilu (DKPP) yang tertuang dalam peraturan bersama No. 1, 11 dan 13 Tahun 2012 tentang Kode etik penyelenggara pemilihan umum.

Dimana dengan peraturan bersama ini mengikat seluruh Komisioner dan seketariat KPU, BAWASLU dan DKPP untuk selalu menjaga etika yang berlandasan pada :

a) Pancasila dan Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Undang Undang
c) Sumpah/Janji jabatan sebagai Penyelenggara Pemilu
d) Asas asas Penyelenggara Pemilu (Mandiri, Jujur, Adil, Kepastian Hukum, Tertib, Kepentingan Umum, Keterbukaan, Proporsionalitas, Profesionalitas, Akuntabilitas, Efisiensi, Efektivitas dan Aksesbilitas.)

3.1.2 BUDAYA DAN NILAI-NILAI SELALU DI TANAMKAN DI DALAM PENGEMBANGAN KARAKTER

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan perilaku bersama oleh organisasi *"Organizational culture consists of the values, norms, and behaviours shared by the organization"*. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:41).

Ini adalah pemahaman kolektif tentang apa yang diharapkan dan diterima, dan ia mendefinisikan cara keputusan dibuat setiap hari. Dalam prakteknya, budaya internal mungkin bertentangan dengan nilai-nilai yang tercantum dalam komunikasi eksternal, seperti website perusahaan; itu memungkinkan untuk atau bahkan diam-diam memaafkan, perilaku yang tidak etis yang meningkatkan profitabilitas.

Pengambilan keputusan yang etis dilakukan biasanya memiliki beberapa tujuan , seperti ; tujuan yang bersifat tunggal (hanya satu masalah dan tidak berkaitan dengan masalah lain) dan tujuan yang bersifat ganda (masalah saling berkaitan, dapat bersifat kontradiktif ataupun tidak kontradiktif).

Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Hal-hal yang berwujud maupun tidak berwujud, yang emosional maupun rasional perlu diperhitungkan dalam pengambilan keputusan;
2. Setiap keputusan nantinya harus dapat dijadikan bahan untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Setiap keputusan janganlah berorientasi pada kepentingan pribadi, perhatikan kepentingan orang lain;
4. Jarang sekali ada 1 pilihan yang memuaskan;
5. Pengambilan keputusan merupakan tindakan mental. Dari tindakan mental ini kemudian harus diubah menjadi tindakan fisik;
6. Pengambilan keputusan yang efektif membutuhkan waktu yang cukup lama;
7. Diperlukan pengambilan keputusan yang praktis untuk mendapatkan hasil yang baik;
8. Setiap keputusan hendaknya dikembangkan, agar dapat diketahui apakah keputusan yang diambil itu betul; dan
9. Setiap keputusan itu merupakan tindakan permulaan dari serangkaian kegiatan berikutnya.

3.1.1 MEMBUAT KEPUTUSAN

Semua keputusan etis yang diambil dalam konteks kebutuhan dan harapan stakeholder; budaya organisasi; dan nilai-nilai dan drive individu di dalamnya.

Stakeholder - karyawan, pemasok, regulator, kelompok minat khusus, masyarakat dan media - memiliki berbagai kepentingan, kekhawatiran, dan dampak potensial. Ini perlu menunjuk, dan intensitas, atau kepentingan, masing-masing dengan hati-hati yang dinilai untuk memastikan bahwa

maka pihak ketiga tersebut akan memiliki akses ke akun dan informasi pribadi, dan pelanggan sendiri yang bertanggung jawab atas tindakan yang diambil karena mereka menggunakan password tersebut.. Jika yakin orang lain telah mengakses password Anda, segeralah ubah password dan segera hubungi Perusahaan.

2.6.2 KEAMANAN MEMAHAMI DATA ISU-ISU

Kemajuan teknik analis data untuk mengelompokkan data dengan jumlah besar merupakan teknologi lain yang menjadi perhatian etika karena badan pemerintah dan perusahaan dengan mudah mampu menemukan informasi pribadi individu dengan lebih terperinci.

Tersedianya informasi menimbulkan sejumlah masalah etika, dan konsumen increassingly khawatir tentang keamanan data mereka. Informasi dapat dikumpulkan pada tulisan internet dengan atau tanpa pengetahuan orang. Internet memudahkan bagi perusahaan untuk berbagi atau menjual informasi kepada pihak lain. Lebih buruk lagi, koleksi online informasi pribadi memungkinkan hacker komputer untuk mendapatkan akses ke data pribadi konsumen. Meletakkan mereka terbuka untuk pencurian identitas - kejahatan yang mengakibatkan miliaran dolar kerugian di seluruh dunia .

Isu etika, sosial, dan politis sangat terkait satu sama lainnya. Dilema etika yang dihadapi oleh seorang manajer sistem informasi biasanya timbul dalam perdebatan sosial dan politik, pengenalan teknologi informasi yang baru memiliki dampak yang seperti gelombang, menimbulkan isu etika, sosial, dan politis baru yang harus ditangani ditingkat individu, sosial dan politis. Isu ini memiliki lima dimensi moral yaitu hak dan kewajiban informasi, hak dan kewajiban kepemilikan, kualitas sistem, kualitas hidup, akuntabilitas dan pengendalian.

Isu etika telah lama ada sebelum teknologi informasi ada. Meski demikian teknologi informasi telah meningkatkanperhatian etika, mempersulit tatanan sosial yang ada, dan membuat beberapa undang-undang menjai usang atau bahkan timpang. Sistem dan teknologi informasi juga

menciptakan kesempatan baru bagi perilaku kriminal dan kejahatan.

Kecepatan perhitungan yang menjadi dua kali lebih cepat setiap 18 bulan telah membuat sebagian organisasi dapat menggunakan sistem informasi pada proses produksi intinya. Akibat dari ketergantungan pada sistem dan rentannya kita terkena pengaruh dari kesalahan sistem dan kualitas data yang buruk menjadi meningkat, selain itu sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan meningkatkan penyalahgunaan.

2.6.3 MENGAMBIL LANGKAH

Teknologi internet menimbulkan tantangan baru atas perlindungan privasi pribadi. Karena informasi yang dikirim melalui jaringan yang sangat luas mungkin saja melewati banyak sisten komputer yang Berbeda sebelum informasi mencapai tujuan akhirnya. Setiap sistem ini mempunyai kemampuan untuk melakukan pengawasan, pengambilan, dan penyimpanan komunikasi yang melewati sistem tersebut.

Hukum telah diciptakan untuk membantu melindungi individu privasi sehubungan dengan data pribadi . Di Eropa Serikat direktif Eropa pada perlindungan data memerlukan organisasi yang mengumpulkan informasi pribadi untuk menjelaskan bagaimana informasi yang akan digunakan dan menerima izin individu pertama . AS tidak memiliki hukum secara keseluruhan sebaliknya, masing-masing sektor usaha mengirimkan memiliki undang-undang perlindungan data sendiri. Banyak organisasi besar di seluruh dunia telah merespon dengan menempatkan kebijakan untuk mengatasi perlindungan informasi . Beberapa mengungkapkan kebijakan mereka dalam pernyataan privasi konsumen dapat acces .

Sangat memungkinkan untuk merekam semua aktivitas online dari puluhan juta orang, termasuk kelompok berita (news group) atau file online mana yang telah diakses, situs web dan halaman web mana yang telah dikunjungi, dan barang apa saja yang telah dilihat oleh orang-orang.

BAB 3
MENERAPKAN PROGRAM ETIKA

Untuk mengatur dan mengelola program etika yang efektif, Anda harus mulai dengan pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan etis dalam organisasi Anda, kemudian mengabadikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang disepakati dalam kode etik ditegakkan.

3.1 KONTEKS PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG ETIS

Pengambilan keputusan yang etis adalah sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Bagaimana tujuan etika dibuat dalam organisasi Anda? Faktor-faktor apa dan apa yang orang memberikan pengaruh pada hasil, dan dapat proses diperbaiki? Menjawab pertanyaan-pertanyaan ini akan membantu Anda menetapkan kerangka kerja yang kuat untuk pembuatan keputusan etis.

Kerangka Kerja dalam Pengambilan Keputusan Etis yatu suatu kerangka multifaset komprehensif untuk pengambilan keputusan etis, itu dirancang untuk meningkatkan penalaran etis dengan menyediakan :

a. Wawasan ke dalam identifikasi dan analisis isu-isu utama yang perlu dipertimbangkan dan pertanyaan-pertanyaan atau tantangan untuk dibesarkan
b. Pendekatan untuk menggabungkan dan menerapkan keputusan-faktor yang relevan ke dalam tindakan praktis.

Kerangka kerja yang EDM menilai etiskalitas dari suatu keputusan atau tindakan dengan memeriksa:

a. Konsekuensi atau diciptakan offness baik dalam hal manfaat atau biaya;
b. Hak dan kewajiban yang terkena dampak;
c. Keadilan yang terlibat;
d. Motivasi atau kebajikan yang diharapkan.

aspek lingkungan pada produk yang akan dibeli dengan melihat label atau informasi yang ada pada kemasan atau produknya. Hanya membeli produk hijau daripada produk lain yang sejenis yang bukan produk hijau serta tidak hanya mempertimbangkan harga dalam membeli produk.

2.6.4 MENETAPKAN KEBIJAKAN ANDA

Pemerintah perlu ada suatu tindakan yang memuat membuat peraturan atau undang undang yang menyangkut penyalahgunaan pada sistem informasi ini. Oleh karena itu juga perlu adanya suatu menejemen yang baik dalam menangani masalah ini.

Pertimbangkan bagaimana organisasi Anda berhubungan dengan data pribadi , dan jika sesuai , mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa Anda mengelola pelanggan Anda Data pribadi bertanggung jawab . Beberapa organisasi non -profit menawarkan akreditasi , yang dapat memberikan kepercayaan pelanggan dalam kebijakan privasi Anda BBOnline , misalnya , menyediakan " segel " bahwa bisnis dapat ditampilkan pada situs web mereka untuk menunjukkan bahwa mereka memenuhi standar tertentu dalam melindungi privasi konsumen .

Manajemen mengidentifikasi informasi yang sensitif dan perlu untuk dilindungi dari pengungkapan tidak sah. Biasanya hal-hal yang masuk di dalamnya adalah rencana bisnis, strategi harga, dan dokumen resmi.

Langkah Melindungi Kerahasiaan :

a. Identifikasi dan klasifikasi
b. Langkah pertama untuk memproteksi kerahasiaan property intelektual dan informasi bisnis yang sensitif untuk mengidentifikasi dimana diantara informasi diletakan dan siapa yang mengakses tersebut. Setelah informasi yang dibutuhkan diproteksi telah diidentifikasi kemudian didiskusikan pada kontrol objektif untuk informasi dan kontrol objektif teknologi yang berkaitan.
c. Penggunaan enkripsi
d. Enkripsi adalah suatu cara yang sangat penting dan alat yang efektif untuk memproteksi kerahasiaan akses dan kontrol menyediakan suatu tambahan lapisan untuk memproteksi spesifik file atau dokumen, tapi juga untuk kemungkinan aksi untuk yang dijamin akses ke sumber daya yang dapat dilakukan.

e. Training adalah kontrol yang penting untuk menjaga kerahasiaan. karyawan harus tahu apa informasi mereka dapat share dengan orang luar dan apa informasi yang dibutuhkan untuk diproteksi. Mereka juga harus diajarkan bagaimana memproteksi data rahasia.

2.7 BERURUSAN DENGAN KETIDAKJUJURAN

Berbohong dan ketidakjujuran dalam segala bentuk baik itu memberikan informasi palsu dalam catatan keuangan perusahaan perilaku tidak jujur atau pencurian oleh karyawan atau pemasaran dan iklan palsu atau menyesatkan dapat sangat merusak organisasi bahkan jika organisasi tidak dituntut atas tindakannya reputasinya bisa hancur jika ditemukan akan berpartisipasi dalam praktek-praktek tidak jujur.

Contoh kasus: saya sangat tidak suka dengan yang berurusan berbohong dan ketidak jujuran dalam bentuk apapun apalagi ini dalam suatu organisasi yaitu memberikan informasi palsu dalam catatan keuangan perusahaan, hal ini sangat merugikan perusahaan dan tentunya merugikan pula terhadap diri sendiri. Seperti contoh kasus berikut ini: ada seorang pegawai bernama Iran di salah satu Universitas Swasta Bandung. Dia memalsukan catatan keuangan pembayaran registrasi mahasiswa. Mahasiswa tersebut telah membayar 100% keuangannya akan tetapi si pegawai ini tidak menyetorkan uangnya kepada pihak kampus, hanya setor 70%. Usut demi usut kasus inipun terungkap hingga akhirnya si pegawai yg bernama Iran tersebut akhirnya dipecat dari kampus tersebut.

Dari kasus diatas sangat jelas bahwa berbohong dan tidak jujur itu tidak baik dan akan merugikan diri sendiri nantinya.

Adapun berbohong yang diperbolehkan menurut islam ada 3 perkara yaitu:

1. Bohong dalam rangka mendamaikan saudaranya
2. Berbohong dalam keadaan perang

Berbohong dalam rangka menyenangkan istrinya

2.9.3 PRODUK HIJAU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI STANDAR BEKERJA

Dalam upaya untuk mengurangi prevalensi greenwashing dan untuk mengembalikan kepercayaan konsumen dalam bisnis klaim, beberapa organisasi untuk memvalidasi dan supports "hijau" klaim yang dibuat oleh perusahaan. Salah satu organisasi tersebut adalah Carbon Trust, sebuah kelompok yang berbasis di Inggris yang bekerja dengan organisasi lain untuk membantu mengurangi emisi karbon mereka. Carbon Trust telah mengembangkan standar hijau yang mengeluarkan kepada perusahaan untuk membuktikan bahwa mereka telah mengurangi produksi karbon mereka. Standar ini tidak menerima perdagangan karbon sebagai cukup, karena hal ini juga telah digunakan sebagai sarana greenwashing. Tidak hanya melakukan perusahaan harus mengurangi emisi mereka, mereka harus terus mengurangi mereka setiap tahun berturut-turut.

Contoh yang menggunakan: Saya setuju jika produk hijau ini untuk dikembangkan mengingat dari manfaatnya, jika kita masih menyangi bumi yang cuma satu dan sadar akan tanggungjawab dalam melestarikannya untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Serta meyakini produk hijau merupakan salah satu upaya mengatasi masalah lingkungan, maka keberadaan produk hijau di pasaran merupakan tanggungjawab kita bersama. Konsumen, produsen dan Pemerintah mempunyai peran penting dalam mendorong produk hijau di pasaran. Pada dasarnya kita semua sebagai individu merupakan konsumen, sehingga kita mempunyai kekuatan besar dalam mempengaruhi keberadaan produk hijau di pasaran. Kekuatan konsumen tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pasar dengan menjadi penyeleksi terhadap produk dipasaran sehingga nantinya hanya produk hijaulah yang ada dipasaran.

Langkah pertama kita sebagai konsumen adalah dengan mulai menjalankan atau mengkampanyekan pola *green consumer* atau konsumen hijau yang hanya mengkomsumsi produk hijau. Hal ini dapat dimulai dengan mendorong untuk memahami

bahwa Anda dapat memperkuat klaim dengan rincian spesifik dan penelitian. Hati-hati menggunakan kata dalam materi pemasaran Anda yang tidak memiliki definisi yang jelas: "eco", "alami", "biodegradable", dan "di daur ulang" semua akan menarik pengawasan dari konsumen, dan sejumlah badan yang didedikasikan untuk mengekspos greenwashing.

Sekarang berpendidikan pelanggan mencari komitmen nyata untuk keberlanjutan, sehingga menghindari satu-off "hijau" program kecuali mereka benar-benar mewakili nilai-nilai perusahaan Anda. Di atas semua, menjangkau pelanggan dan stakeholder. Dapatkan pendapat mereka mengenai bagaimana Anda dapat mengubah praktik Anda untuk menjadi "hijau", dan apa yang mereka anggap sebagai yang berkelanjutan.

Contoh kasus; Produk hijau dapat diartikan sebagai produk yang telah mempertimbangkan aspek lingkungan sepanjang daur hidupnya mulai dari ektraksi bahan baku, proses produksi, transportasi, penggunaan dan setelah produk tersebut tidak lagi digunakan sehingga berdampak minim bagi lingkungan. Saat ini produk hijau masih jarang ditemukan pasaran di Sumedang, hanya sedikit produk hijau lokal atau import yang ada dipasaran diwilayah Kabupaten Sumedang. Untuk mengetahui produk hijau tersebut setidaknya ada dua cara yang bisa dilakukan. Pertama adalah dengan melihat label yang berupa logo atau pernyataan pada produk atau kemasan yang mengidentifikasin produk hijau. Label tersebut biasanya disebut dengan ekolabel/ecolabel. Label lingkungan atau ekolabel diartikan sebagai pernyataan yang menunjukan aspek lingkungan dalam suatu produk atau jasa (ISO 14020 : 1998 (E)). Sehingga produk yang telah mendapatkan ekolabel dapat menjadi indikator bahwa produk tersebut ramah terhadap lingkungan dibanding produk lain yang sejenis yang tidak berekolabel karena produk tersebut telah mempertimbangkan aspek lingkungan. Cara kedua adalah dengan melihat pernyataan yang ada pada produk atau kemasan yang berupa informasi diantaranya mengenai komposisi produk, cara penggunaan atau penanganan ketika sudah tidak digunakan lagi.

2.7.1 MENJADI KEWASPADAAN MANAJER TERHADAP PENIPUAN

Ia telah mengemukakan bahwa pada saat ekonomi kemunduran perilaku meningkat penipuan bahkan di saat-saat indah namun sangat penting bagi setiap manajer untuk memahami apa yang dimaksud dengan perilaku curang dan tidak jujur bagaimana mereka dapat melindungi diri dari menjadi korban itu merupakan bagaimana mereka dapat menghindari partisipasi dalam setiap kegiatan yang dapat dianggap curang atau menyebabkan penipuan

waspada terhadap penipuan itu sangatlah penting, apalagi jaman sekarang banyak sekali orang-orang melakukan penipuan mulai dari produk sekunder maupun primer. Contohnya sekarang ini marak sekali dengan adanya makanan-makanan yang tidak layak untuk dikonsumsi seperti tahu, bakso, mie yang mengandung formalin, makanan yang telah kadaluarsa dikemas kembali dan diedarkan, dan yang paling parah pada saat ini yaitu beras plastic. Maka dari itu sebagai manajer perusahaan harus waspada terhadap bahan baku yang akan dijadikan suatu produk nantinya, sehingga produk yang kita produksi tidak membahayakan konsumen.

2.7.2 MEMAHAMI PENCEGAHAN PENIPUAN KEUANGAN DALAM SUATU PERUSAHAAN.

Penipuan di akuntansi dan keuangan dapat menghancurkan sebuah organisasi yang khas melibatkan memberikan informasi yang salah dalam laporan keuangan yang berisi data-data penting tentang data kesehatan keuangan perusahaan yang investor dan lain-lain mendasarkan keputusan mereka.

Memberikan informasi yang akurat dalam laporan keuangan dapat menyebabkan tuntutan hukum dan tuntutan pidana bahkan jika kesalahan itu tidak disengaja penipuan akuntansi telah sering menjadi topik berita utama di 21Century dan undang-undang negara-negara hasil banyak telah lulus untuk menekan praktek namun ada beberapa strategi dasar

yang dapat Anda gunakan untuk meminimalkan risiko organisasi Anda berpartisipasi dalam penipuan keuangan.
Direksi terpilih dengan pengalaman keuangan secara proporsional dengan ukuran perusahaan

a. Menekan ketidakjujuran kecil untuk menciptakan budaya di mana penipuan tidak ditoleransi
b. Hindari tekanan yang cenderung mendorong penipuan seperti tidak masuk akal tinggi target penjualan
c. Menerapkan kebijakan anti fraud yang menetapkan standar perilaku dan mendorong karyawan untuk diri mengatur di bawah kebijakan yang
d. Memberikan pelatihan bagi seluruh karyawan sehingga setiap orang dalam organisasi adalah keberadaan warga yang jelas apa yang dapat menyebabkan penipuan
e. Melakukan audit internal berkala.

Poin-poin diatas sangat setuju untuk mencegah penipuan keuangan dalam suatu perusahaan.

2.7.3 MENDETEKSI KECURANGAN KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN

Setiap manajer harus waspada untuk perilaku tidak jujur dan curang antara employes ini dapat mencakup mencuri uang atau produk mengambil manipulasi perlengkapan kantor rekening pengeluaran dan mengklaim lembur ketika mereka belum bekerja jam tambahan.

Pencurian oleh karyawan adalah extremel yang serius masalah biaya bisnis miliaran setiap tahun yang dalam kasus-kasus terburuk bahkan menyebabkan studi kebangkrutan telah menunjukkan bahwa 79 persen dari orang-orang nakal mencuri atau tergoda untuk mencuri dari majikan mereka barang yang dicuri dapat berkisar dari sesuatu yang kecil sebagai klip kertas untuk sesuatu yang serius perangkat lunak komputer bahan terkadang karyawan mencuri hak cipta ans lulus mereka pergi sebagai mereka sendiri.

Karyawan dari semua tingkatan tergoda untuk melakukan pencurian meskipun manajer tingkat atas tidak mungkin untuk mencuri mereka memiliki akses ke barang-

sadar klaim palsu, atau "greenwashing".

2.9.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Produk ramah lingkungan yang lebih populer hari ini daripada sebelumnya. Di AS sendiri, konsumen menghabiskan lebih dari $ 25 miliar per tahun pada produk yang dijual di kredensi alami atau organik mereka. Namun, seperti akan hijau telah menjadi populer dan menguntungkan, banyak perusahaan telah berusaha untuk melompat pada kereta musik tanpa benar-benar mengubah cara tidak sehat lingkungan mereka. Greenwashing adalah tidak etis, dan fundamental berbahaya, praktik; konsumen telah menjadi sangat cerdas tentang menilai klaim hijau, danakan tidak memaafkan atau melupakan perusahaan-perusahaan yang mengkhianati kepercayaan mereka.

Tanyakan pada diri Anda, apakah Anda greenwashing?

a. Apakah Anda menjual produk atas dasar manfaat lingkungan dalam satu area, sementara mengabaikan dampak negatif itu pada orang lain?
b. Dapatkah Anda mendukung klaim Anda dengan penelitian independen
c. Apakah klaim yang Anda buat benar-benar laki-laki apa-apa?
d. Apakah klaim hijau Anda membuat benar-benar benar dari semua produk dalam kategori?
e. Apakah Anda mengambil kredit untuk spesifikasi produk atau kinerja, yang dalam hal apapun diamanatkan oleh undang-undang?
f. Apakah Anda membuat klaim yang mencoba untuk "hijau" produk dalam kategori produk yang tidak inheren hijau?

2.9.2 MEMPERTIMBANGKAN ASPEK LINGKUNGAN GUNA MENGHINDARI RISIKO

Anda menggambarkan produk atau jasa sebagai "hijau", "berkelanjutan", atau "ramah lingkungan", pastikan

a. Klaim pendirian, Iklan yang palsu mengutip sebuah penelitian membuktikan klaim mereka.
b. Non pembentukan mengklaim, Iklan yang membuat klaim yang tidak dapat dibuktikan. Jika satu perusahaan memasarkan item sebagai lebih baik daripada mengklaim perusahaan lain itu bisa engaginhg dalam pembentukan non akan hampir mustahil untuk membuktikan satu item superioritas.

Hal ini sering sulit untuk membedakan kepalsuan tersirat dari iklan yang secara harfiah palsu.

Dalam Fokus

Organisasi perlu menyadari dan waspada terhadap penipuan konsumen ketika konsumen mencoba untuk menipu bisnis untuk kepentingan pribadi perilaku tidak jujur ini bisa sangat mahal untuk sebuah organisasi dan datang dalam berbagai samaran

a. Mengutil
b. Switching label harga untuk orang-orang dari barang-barang yang lebih murah berbohong tentang usia untuk mendapatkan diskon terkait usia
c. Kolusi ketika seorang karyawan assits konsumen dalam melakukan penipuan seperti dengan memberikan diskon besar untuk teman-teman mereka
d. Mengambil pakaian kembali digunakan untuk mendapatkan diskon penuh
e. Bersekongkol dengan kasir untuk mendapatkan diskon beralasan pelanggan tidak jujur biasanya tahu perbedaan antara benar dan salah, tapi sengaja menggunakan trik untuk menipu sebuah organisasi

2.9 MENGHINDARI GREENWASHING

"Hijau" produk dan "berkelanjutan" praktek bisnis adalah istilah-istilah baru dari abad ke-21; tapi sebelum Anda membuat klaim ini untuk perusahaan Anda sendiri, Anda harus yakin bahwa mereka dibenarkan. Konsumen menjadi semakin

barang yang lebih berharga dan berpotensi menyebabkan kerusakan signifikan lebih kepada organisasi jarang adalah pencurian oleh karyawan berkomitmen sebagai akibat dari bahan perlu lebih sering bekerja tempat barang yang dicuri dalam upaya untuk mendapatkan sensasi atau karena keserakahan.

a. Cara cara mendeteksi kecurangan karyawan terhadap perilaku tidak jujur dan curang, manipulasi dalam perusahaan adalah :
b. Dalam perekrutan tenaga kerja mulai dari proses seleksi sampai dengan penempatan karyawan harus selektif dan transparan serta proses seleksi harus bener benar diterapkan, misal dalam proses test psikotes akan terlihat keperibadian dan kecerdasan serta dalam test wawancara harus digali bagaimana latar belakang seorang calon karyawan tersebut.
c. Bahwa karyawan yang melakukan pencuria tersebut tidak mempunyai etika (tidak mempunyai tanggung jawab dan kejujuran) baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap perusahaan dan atasannya.
d. Harus adanya prose penegakan hukum terhadap prilaku karyawan tersebut guna membuat jera, sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lainnya.

2.8 JUAL ETIS : PENIPUAN ATAU MELAKUKAN PEMASANGAN IKLAN YANG PALSU ATAU MENYESATKAN

Pemasaran adalah proses menciptakan, mendistribusikan, mempromosikan, dan produk harga *"Marketing is the process of creating, distributing, promotion, and pricing products"*. Linda Farrel& O.C. Farrel (2009:36). Penipuan bisa menjadi masalah ketika pemasaran komunikasi seperti iklan yang palsu atau menyesatkan ini adalah masalah serius karena bahkan jika dilakukan secara tidak sengaja dapat merusak pelanggan percaya pada kepercayaan perusahaan bahwa perusahaan mungkin tidak pernah bisa kembali.

Penipuan atau melakukan pemasangan iklan yang palsu atau menyesatkan, baik itu disengaja ataupun tidak disengaja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut :

a. Konsumen tidak lagi percaya terhadap merek atau produk dari perusahaan tersebut.
b. Perusahaan tersebut harus bertanggung jawab secara hukum apabila ada konsumen yang dirugikan akibat prilaku perusahaan yang memasarkan produk yang tidak sesuai dengan apa yang diiklankannya sehingga menyesatkan dan merugikan konsumen.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat saya simpulkan apabila suatu perusahaan masih ingin mendapatkan kepercayaan dari masyarakat/konsumen, perusahaan tersebut harus tetap mengedepankan etika bisnis dalam menjalankan usahanya.

2.8.1 CARANYA MENGHINDARI IKLAN PENIPUAN

Praktek penjualan menipu termasuk memberikan informasi akurat tentang produk atau informasi yang salah tentang produk pesaing sehingga sangat penting untuk memastikan fakta-fakta Anda sebelum Anda merancang strategi. what pemasaran Anda membuat iklan penipuan atau mampu menjadi terbukti begitu di pengadilan tidak selalu jelas ada luas sulit untuk menentukan masalah yang disebut mengiklankan yang melibatkan berlebihan kebenaran bahwa tidak ada pembeli yang wajar akan menemukan handal atau mengambil serius misalnya panti pizza sering mengiklankan bahwa mereka memiliki pizza terbaik di dunia clim ini telah membuat begitu banyak kali dan bisa sekali tidak terbukti karena subjektivitas yang bahwa orang yang wajar tidak akan percaya mengiklankan juga mencakup penggunaan kata seperti alami untuk menyiratkan bahwa makanan yang sehat ketika manfaat kesehatan sebenarnya meragukan.

Bagaimana caranya kita sebagai masyarakat/konsumen dapat menghindari iklan penipuan, yang dapat konsumen lakukan antara lain :

a. Jangan cepat percaya terhadap iklan iklan yang menawarkan suatu produk sebelum kita tahu tentang komposisi dari produk tersebut, sehingga dalam hal ini masyarakat atau konsumen harus teliti sebelum membeli
b. Apabila produk yang akan kita beli tersebut berupa makanan atau minuman harus lebih hati hati lagi, apalagi sekarang ini banyak produk makanan cepat saji, maka kita harus tahu dulu apakah produk makanan atau minuman tersebut sudah mempunyai lisensi atau izin dari badan khusus yang menanggani produk makanan dan minuman tersebut.

Dari dua hal tersebut diatas maka dapat saya simpulkan selain masyarakat atau konsumen dalam hal membeli suatu produk jangan sampai tergiur oleh bagus atau tidaknya iklan yang ditayangkan atau disampaikan kepada masyarakat atau konsumen tetapi harus adanya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah yang mengurusi masalah produk, baik makanan, minuman atau produk produk yang lainya. Sehingga hak hak masyarakat dalam membeli suatu produk merasa terlindungi dan merasa aman.

2.8.2 MENGETAHUI JENIS

Ada dua jenis utama dari iklan penipuan tersirat kepalsuan dan iklan tersirat harfiah palsu kepalsuan membuat klaim yang secara harfiah benar tetapi tetap menyesatkan misalnya sebuah perusahaan dituduh penipuan setelah iklan yang garis sweater dibuat sebagian dari kasmir perusahaan mengakui bahwa label adalah menipu karena tersirat bahwa kasmir adalah perawan tapi karena itu secara teknis masih kasmir perusahaan menyatakan bahwa itu bersalah hanya kepalsuan tersirat.

Klaim implicityfalse sementara benar pada nilai nominal membutuhkan kualifikasi untuk mencegah dari yang menyesatkan kepada konsumen iklan harfiah palsu dapat dibagi menjadi dua sub kategori :

Penipuan atau melakukan pemasangan iklan yang palsu atau menyesatkan, baik itu disengaja ataupun tidak disengaja akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan tersebut :

a. Konsumen tidak lagi percaya terhadap merek atau produk dari perusahaan tersebut.
b. Perusahaan tersebut harus bertanggung jawab secara hukum apabila ada konsumen yang dirugikan akibat prilaku perusahaan yang memasarkan produk yang tidak sesuai dengan apa yang diiklankannya sehingga menyesatkan dan merugikan konsumen.

Dari uraian tersebut diatas, maka dapat saya simpulkan apabila suatu perusahaan masih ingin mendapatkan kepercayaan dari masyarakat/konsumen, perusahaan tersebut harus tetap mengedepankan etika bisnis dalam menjalankan usahanya.

2.8.1 CARANYA MENGHINDARI IKLAN PENIPUAN

Praktek penjualan menipu termasuk memberikan informasi akurat tentang produk atau informasi yang salah tentang produk pesaing sehingga sangat penting untuk memastikan fakta-fakta Anda sebelum Anda merancang strategi. what pemasaran Anda membuat iklan penipuan atau mampu menjadi terbukti begitu di pengadilan tidak selalu jelas ada luas sulit untuk menentukan masalah yang disebut mengiklankan yang melibatkan berlebihan kebenaran bahwa tidak ada pembeli yang wajar akan menemukan handal atau mengambil serius misalnya panti pizza sering mengiklankan bahwa mereka memiliki pizza terbaik di dunia clim ini telah membuat begitu banyak kali dan bisa sekali tidak terbukti karena subjektivitas yang bahwa orang yang wajar tidak akan percaya mengiklankan juga mencakup penggunaan kata seperti alami untuk menyiratkan bahwa makanan yang sehat ketika manfaat kesehatan sebenarnya meragukan.

Bagaimana caranya kita sebagai masyarakat/konsumen dapat menghindari iklan penipuan, yang dapat konsumen lakukan antara lain :

a. Jangan cepat percaya terhadap iklan iklan yang menawarkan suatu produk sebelum kita tahu tentang komposisi dari produk tersebut, sehingga dalam hal ini masyarakat atau konsumen harus teliti sebelum membeli
b. Apabila produk yang akan kita beli tersebut berupa makanan atau minuman harus lebih hati hati lagi, apalagi sekarang ini banyak produk makanan cepat saji, maka kita harus tahu dulu apakah produk makanan atau minuman tersebut sudah mempunyai lisensi atau izin dari badan khusus yang menanggani produk makanan dan minuman tersebut.

Dari dua hal tersebut diatas maka dapat saya simpulkan selain masyarakat atau konsumen dalam hal membeli suatu produk jangan sampai tergiur oleh bagus atau tidaknya iklan yang ditayangkan atau disampaikan kepada masyarakat atau konsumen tetapi harus adanya pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah yang mengurusi masalah produk, baik makanan, minuman atau produk produk yang lainya. Sehingga hak hak masyarakat dalam membeli suatu produk merasa terlindungi dan merasa aman.

2.8.2 MENGETAHUI JENIS

Ada dua jenis utama dari iklan penipuan tersirat kepalsuan dan iklan tersirat harfiah palsu kepalsuan membuat klaim yang secara harfiah benar tetapi tetap menyesatkan misalnya sebuah perusahaan dituduh penipuan setelah iklan yang garis sweater dibuat sebagian dari kasmir perusahaan mengakui bahwa label adalah menipu karena tersirat bahwa kasmir adalah perawan tapi karena itu secara teknis masih kasmir perusahaan menyatakan bahwa itu bersalah hanya kepalsuan tersirat.

Klaim implicityfalse sementara benar pada nilai nominal membutuhkan kualifikasi untuk mencegah dari yang menyesatkan kepada konsumen iklan harfiah palsu dapat dibagi menjadi dua sub kategori :

a. Klaim pendirian, Iklan yang palsu mengutip sebuah penelitian membuktikan klaim mereka.
b. Non pembentukan mengklaim, Iklan yang membuat klaim yang tidak dapat dibuktikan. Jika satu perusahaan memasarkan item sebagai lebih baik daripada mengklaim perusahaan lain itu bisa engaginhg dalam pembentukan non akan hampir mustahil untuk membuktikan satu item superioritas.

Hal ini sering sulit untuk membedakan kepalsuan tersirat dari iklan yang secara harfiah palsu.

Dalam Fokus

Organisasi perlu menyadari dan waspada terhadap penipuan konsumen ketika konsumen mencoba untuk menipu bisnis untuk kepentingan pribadi perilaku tidak jujur ini bisa sangat mahal untuk sebuah organisasi dan datang dalam berbagai samaran

a. Mengutil
b. Switching label harga untuk orang-orang dari barang-barang yang lebih murah berbohong tentang usia untuk mendapatkan diskon terkait usia
c. Kolusi ketika seorang karyawan assits konsumen dalam melakukan penipuan seperti dengan memberikan diskon besar untuk teman-teman mereka
d. Mengambil pakaian kembali digunakan untuk mendapatkan diskon penuh
e. Bersekongkol dengan kasir untuk mendapatkan diskon beralasan pelanggan tidak jujur biasanya tahu perbedaan antara benar dan salah, tapi sengaja menggunakan trik untuk menipu sebuah organisasi

2.9 MENGHINDARI GREENWASHING

"Hijau" produk dan "berkelanjutan" praktek bisnis adalah istilah-istilah baru dari abad ke-21; tapi sebelum Anda membuat klaim ini untuk perusahaan Anda sendiri, Anda harus yakin bahwa mereka dibenarkan. Konsumen menjadi semakin

barang yang lebih berharga dan berpotensi menyebabkan kerusakan signifikan lebih kepada organisasi jarang adalah pencurian oleh karyawan berkomitmen sebagai akibat dari bahan perlu lebih sering bekerja tempat barang yang dicuri dalam upaya untuk mendapatkan sensasi atau karena keserakahan.

a. Cara cara mendeteksi kecurangan karyawan terhadap perilaku tidak jujur dan curang, manipulasi dalam perusahaan adalah :
b. Dalam perekrutan tenaga kerja mulai dari proses seleksi sampai dengan penempatan karyawan harus selektif dan transparan serta proses seleksi harus bener benar diterapkan, misal dalam proses test psikotes akan terlihat keperibadian dan kecerdasan serta dalam test wawancara harus digali bagaimana latar belakang seorang calon karyawan tersebut.
c. Bahwa karyawan yang melakukan pencuria tersebut tidak mempunyai etika (tidak mempunyai tanggung jawab dan kejujuran) baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap perusahaan dan atasannya.
d. Harus adanya prose penegakan hukum terhadap prilaku karyawan tersebut guna membuat jera, sehingga tidak dicontoh oleh karyawan yang lainnya.

2.8 JUAL ETIS : PENIPUAN ATAU MELAKUKAN PEMASANGAN IKLAN YANG PALSU ATAU MENYESATKAN

Pemasaran adalah proses menciptakan, mendistribusikan, mempromosikan, dan produk harga *"Marketing is the process of creating, distributing, promotion, and pricing products"*. Linda Farrel& O.C. Farrel (2009:36). Penipuan bisa menjadi masalah ketika pemasaran komunikasi seperti iklan yang palsu atau menyesatkan ini adalah masalah serius karena bahkan jika dilakukan secara tidak sengaja dapat merusak pelanggan percaya pada kepercayaan perusahaan bahwa perusahaan mungkin tidak pernah bisa kembali.

yang dapat Anda gunakan untuk meminimalkan risiko organisasi Anda berpartisipasi dalam penipuan keuangan.
Direksi terpilih dengan pengalaman keuangan secara proporsional dengan ukuran perusahaan

a. Menekan ketidakjujuran kecil untuk menciptakan budaya di mana penipuan tidak ditoleransi
b. Hindari tekanan yang cenderung mendorong penipuan seperti tidak masuk akal tinggi target penjualan
c. Menerapkan kebijakan anti fraud yang menetapkan standar perilaku dan mendorong karyawan untuk diri mengatur di bawah kebijakan yang
d. Memberikan pelatihan bagi seluruh karyawan sehingga setiap orang dalam organisasi adalah keberadaan warga yang jelas apa yang dapat menyebabkan penipuan
e. Melakukan audit internal berkala.

Poin-poin diatas sangat setuju untuk mencegah penipuan keuangan dalam suatu perusahaan.

2.7.3 MENDETEKSI KECURANGAN KARYAWAN DALAM PERUSAHAAN

Setiap manajer harus waspada untuk perilaku tidak jujur dan curang antara employes ini dapat mencakup mencuri uang atau produk mengambil manipulasi perlengkapan kantor rekening pengeluaran dan mengklaim lembur ketika mereka belum bekerja jam tambahan.

Pencurian oleh karyawan adalah extremel yang serius masalah biaya bisnis miliaran setiap tahun yang dalam kasus-kasus terburuk bahkan menyebabkan studi kebangkrutan telah menunjukkan bahwa 79 persen dari orang-orang nakal mencuri atau tergoda untuk mencuri dari majikan mereka barang yang dicuri dapat berkisar dari sesuatu yang kecil sebagai klip kertas untuk sesuatu yang serius perangkat lunak komputer bahan terkadang karyawan mencuri hak cipta ans lulus mereka pergi sebagai mereka sendiri.

Karyawan dari semua tingkatan tergoda untuk melakukan pencurian meskipun manajer tingkat atas tidak mungkin untuk mencuri mereka memiliki akses ke barang-

sadar klaim palsu, atau "greenwashing".

2.9.1 IDENTIFIKASI MASALAH

Produk ramah lingkungan yang lebih populer hari ini daripada sebelumnya. Di AS sendiri, konsumen menghabiskan lebih dari $ 25 miliar per tahun pada produk yang dijual di kredensi alami atau organik mereka. Namun, seperti akan hijau telah menjadi populer dan menguntungkan, banyak perusahaan telah berusaha untuk melompat pada kereta musik tanpa benar-benar mengubah cara tidak sehat lingkungan mereka. Greenwashing adalah tidak etis, dan fundamental berbahaya, praktik; konsumen telah menjadi sangat cerdas tentang menilai klaim hijau, danakan tidak memaafkan atau melupakan perusahaan-perusahaan yang mengkhianati kepercayaan mereka.

Tanyakan pada diri Anda, apakah Anda greenwashing?

a. Apakah Anda menjual produk atas dasar manfaat lingkungan dalam satu area, sementara mengabaikan dampak negatif itu pada orang lain?
b. Dapatkah Anda mendukung klaim Anda dengan penelitian independen
c. Apakah klaim yang Anda buat benar-benar laki-laki apa-apa?
d. Apakah klaim hijau Anda membuat benar-benar benar dari semua produk dalam kategori?
e. Apakah Anda mengambil kredit untuk spesifikasi produk atau kinerja, yang dalam hal apapun diamanatkan oleh undang-undang?
f. Apakah Anda membuat klaim yang mencoba untuk "hijau" produk dalam kategori produk yang tidak inheren hijau?

2.9.2 MEMPERTIMBANGKAN ASPEK LINGKUNGAN GUNA MENGHINDARI RISIKO

Anda menggambarkan produk atau jasa sebagai "hijau", "berkelanjutan", atau "ramah lingkungan", pastikan

bahwa Anda dapat memperkuat klaim dengan rincian spesifik dan penelitian. Hati-hati menggunakan kata dalam materi pemasaran Anda yang tidak memiliki definisi yang jelas: "eco", "alami", "biodegradable", dan "di daur ulang" semua akan menarik pengawasan dari konsumen, dan sejumlah badan yang didedikasikan untuk mengekspos greenwashing.

Sekarang berpendidikan pelanggan mencari komitmen nyata untuk keberlanjutan, sehingga menghindari satu-off "hijau" program kecuali mereka benar-benar mewakili nilai-nilai perusahaan Anda. Di atas semua, menjangkau pelanggan dan stakeholder. Dapatkan pendapat mereka mengenai bagaimana Anda dapat mengubah praktik Anda untuk menjadi "hijau", dan apa yang mereka anggap sebagai yang berkelanjutan.

Contoh kasus; Produk hijau dapat diartikan sebagai produk yang telah mempertimbangkan aspek lingkungan sepanjang daur hidupnya mulai dari ektraksi bahan baku, proses produksi, transportasi, penggunaan dan setelah produk tersebut tidak lagi digunakan sehingga berdampak minim bagi lingkungan. Saat ini produk hijau masih jarang ditemukan pasaran di Sumedang, hanya sedikit produk hijau lokal atau import yang ada dipasaran diwilayah Kabupaten Sumedang. Untuk mengetahui produk hijau tersebut setidaknya ada dua cara yang bisa dilakukan. Pertama adalah dengan melihat label yang berupa logo atau pernyataan pada produk atau kemasan yang mengidentifikasin produk hijau. Label tersebut biasanya disebut dengan ekolabel/ecolabel. Label lingkungan atau ekolabel diartikan sebagai pernyataan yang menunjukan aspek lingkungan dalam suatu produk atau jasa (ISO 14020 : 1998 (E)). Sehingga produk yang telah mendapatkan ekolabel dapat menjadi indikator bahwa produk tersebut ramah terhadap lingkungan dibanding produk lain yang sejenis yang tidak berekolabel karena produk tersebut telah mempertimbangkan aspek lingkungan. Cara kedua adalah dengan melihat pernyataan yang ada pada produk atau kemasan yang berupa informasi diantaranya mengenai komposisi produk, cara penggunaan atau penanganan ketika sudah tidak digunakan lagi.

2.7.1 MENJADI KEWASPADAAN MANAJER TERHADAP PENIPUAN

Ia telah mengemukakan bahwa pada saat ekonomi kemunduran perilaku meningkat penipuan bahkan di saat-saat indah namun sangat penting bagi setiap manajer untuk memahami apa yang dimaksud dengan perilaku curang dan tidak jujur bagaimana mereka dapat melindungi diri dari menjadi korban itu merupakan bagaimana mereka dapat menghindari partisipasi dalam setiap kegiatan yang dapat dianggap curang atau menyebabkan penipuan

waspada terhadap penipuan itu sangatlah penting, apalagi jaman sekarang banyak sekali orang-orang melakukan penipuan mulai dari produk sekunder maupun primer. Contohnya sekarang ini marak sekali dengan adanya makanan-makanan yang tidak layak untuk dikonsumsi seperti tahu, bakso, mie yang mengandung formalin, makanan yang telah kadaluarsa dikemas kembali dan diedarkan, dan yang paling parah pada saat ini yaitu beras plastic. Maka dari itu sebagai manajer perusahaan harus waspada terhadap bahan baku yang akan dijadikan suatu produk nantinya, sehingga produk yang kita produksi tidak membahayakan konsumen.

2.7.2 MEMAHAMI PENCEGAHAN PENIPUAN KEUANGAN DALAM SUATU PERUSAHAAN.

Penipuan di akuntansi dan keuangan dapat menghancurkan sebuah organisasi yang khas melibatkan memberikan informasi yang salah dalam laporan keuangan yang berisi data-data penting tentang data kesehatan keuangan perusahaan yang investor dan lain-lain mendasarkan keputusan mereka.

Memberikan informasi yang akurat dalam laporan keuangan dapat menyebabkan tuntutan hukum dan tuntutan pidana bahkan jika kesalahan itu tidak disengaja penipuan akuntansi telah sering menjadi topik berita utama di 21Century dan undang-undang negara-negara hasil banyak telah lulus untuk menekan praktek namun ada beberapa strategi dasar

e. Training adalah kontrol yang penting untuk menjaga kerahasiaan. karyawan harus tahu apa informasi mereka dapat share dengan orang luar dan apa informasi yang dibutuhkan untuk diproteksi. Mereka juga harus diajarkan bagaimana memproteksi data rahasia.

2.7 BERURUSAN DENGAN KETIDAKJUJURAN

Berbohong dan ketidakjujuran dalam segala bentuk baik itu memberikan informasi palsu dalam catatan keuangan perusahaan perilaku tidak jujur atau pencurian oleh karyawan atau pemasaran dan iklan palsu atau menyesatkan dapat sangat merusak organisasi bahkan jika organisasi tidak dituntut atas tindakannya reputasinya bisa hancur jika ditemukan akan berpartisipasi dalam praktek-praktek tidak jujur.

Contoh kasus: saya sangat tidak suka dengan yang berurusan berbohong dan ketidak jujuran dalam bentuk apapun apalagi ini dalam suatu organisasi yaitu memberikan informasi palsu dalam catatan keuangan perusahaan, hal ini sangat merugikan perusahaan dan tentunya merugikan pula terhadap diri sendiri. Seperti contoh kasus berikut ini: ada seorang pegawai bernama Iran di salah satu Universitas Swasta Bandung. Dia memalsukan catatan keuangan pembayaran registrasi mahasiswa. Mahasiswa tersebut telah membayar 100% keuangannya akan tetapi si pegawai ini tidak menyetorkan uangnya kepada pihak kampus, hanya setor 70%. Usut demi usut kasus inipun terungkap hingga akhirnya si pegawai yg bernama Iran tersebut akhirnya dipecat dari kampus tersebut.

Dari kasus diatas sangat jelas bahwa berbohong dan tidak jujur itu tidak baik dan akan merugikan diri sendiri nantinya.

Adapun berbohong yang diperbolehkan menurut islam ada 3 perkara yaitu:

1. Bohong dalam rangka mendamaikan saudaranya
2. Berbohong dalam keadaan perang

Berbohong dalam rangka menyenangkan istrinya

2.9.3 PRODUK HIJAU RAMAH LINGKUNGAN SEBAGAI STANDAR BEKERJA

Dalam upaya untuk mengurangi prevalensi greenwashing dan untuk mengembalikan kepercayaan konsumen dalam bisnis klaim, beberapa organisasi untuk memvalidasi dan supports "hijau" klaim yang dibuat oleh perusahaan. Salah satu organisasi tersebut adalah Carbon Trust, sebuah kelompok yang berbasis di Inggris yang bekerja dengan organisasi lain untuk membantu mengurangi emisi karbon mereka. Carbon Trust telah mengembangkan standar hijau yang mengeluarkan kepada perusahaan untuk membuktikan bahwa mereka telah mengurangi produksi karbon mereka. Standar ini tidak menerima perdagangan karbon sebagai cukup, karena hal ini juga telah digunakan sebagai sarana greenwashing. Tidak hanya melakukan perusahaan harus mengurangi emisi mereka, mereka harus terus mengurangi mereka setiap tahun berturut-turut.

Contoh yang menggunakan: Saya setuju jika produk hijau ini untuk dikembangkan mengingat dari manfaatnya, jika kita masih menyangi bumi yang cuma satu dan sadar akan tanggungjawab dalam melestarikannya untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Serta meyakini produk hijau merupakan salah satu upaya mengatasi masalah lingkungan, maka keberadaan produk hijau di pasaran merupakan tanggungjawab kita bersama. Konsumen, produsen dan Pemerintah mempunyai peran penting dalam mendorong produk hijau di pasaran. Pada dasarnya kita semua sebagai individu merupakan konsumen, sehingga kita mempunyai kekuatan besar dalam mempengaruhi keberadaan produk hijau di pasaran. Kekuatan konsumen tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pasar dengan menjadi penyeleksi terhadap produk dipasaran sehingga nantinya hanya produk hijaulah yang ada dipasaran.

Langkah pertama kita sebagai konsumen adalah dengan mulai menjalankan atau mengkampanyekan pola *green consumer* atau konsumen hijau yang hanya mengkomsumsi produk hijau. Hal ini dapat dimulai dengan mendorong untuk memahami

aspek lingkungan pada produk yang akan dibeli dengan melihat label atau informasi yang ada pada kemasan atau produknya. Hanya membeli produk hijau daripada produk lain yang sejenis yang bukan produk hijau serta tidak hanya mempertimbangkan harga dalam membeli produk.

2.6.4 MENETAPKAN KEBIJAKAN ANDA

Pemerintah perlu ada suatu tindakan yang memuat membuat peraturan atau undang undang yang menyangkut penyalahgunaan pada sistem informasi ini. Oleh karena itu juga perlu adanya suatu menejemen yang baik dalam menangani masalah ini.

Pertimbangkan bagaimana organisasi Anda berhubungan dengan data pribadi , dan jika sesuai , mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa Anda mengelola pelanggan Anda Data pribadi bertanggung jawab . Beberapa organisasi non -profit menawarkan akreditasi , yang dapat memberikan kepercayaan pelanggan dalam kebijakan privasi Anda BBOnline , misalnya , menyediakan " segel " bahwa bisnis dapat ditampilkan pada situs web mereka untuk menunjukkan bahwa mereka memenuhi standar tertentu dalam melindungi privasi konsumen .

Manajemen mengidentifikasi informasi yang sensitif dan perlu untuk dilindungi dari pengungkapan tidak sah. Biasanya hal-hal yang masuk di dalamnya adalah rencana bisnis, strategi harga, dan dokumen resmi.

Langkah Melindungi Kerahasiaan :

a. Identifikasi dan klasifikasi
b. Langkah pertama untuk memproteksi kerahasiaan property intelektual dan informasi bisnis yang sensitif untuk mengidentifikasi dimana diantara informasi diletakan dan siapa yang mengakses tersebut. Setelah informasi yang dibutuhkan diproteksi telah diidentifikasi kemudian didiskusikan pada kontrol objektif untuk informasi dan kontrol objektif teknologi yang berkaitan.
c. Penggunaan enkripsi
d. Enkripsi adalah suatu cara yang sangat penting dan alat yang efektif untuk memproteksi kerahasiaan akses dan kontrol menyediakan suatu tambahan lapisan untuk memproteksi spesifik file atau dokumen, tapi juga untuk kemungkinan aksi untuk yang dijamin akses ke sumber daya yang dapat dilakukan.

menciptakan kesempatan baru bagi perilaku kriminal dan kejahatan.

Kecepatan perhitungan yang menjadi dua kali lebih cepat setiap 18 bulan telah membuat sebagian organisasi dapat menggunakan sistem informasi pada proses produksi intinya. Akibat dari ketergantungan pada sistem dan rentannya kita terkena pengaruh dari kesalahan sistem dan kualitas data yang buruk menjadi meningkat, selain itu sistem informasi dapat meningkatkan produktivitas dan memungkinkan meningkatkan penyalahgunaan.

2.6.3 MENGAMBIL LANGKAH

Teknologi internet menimbulkan tantangan baru atas perlindungan privasi pribadi. Karena informasi yang dikirim melalui jaringan yang sangat luas mungkin saja melewati banyak sisten komputer yang Berbeda sebelum informasi mencapai tujuan akhirnya. Setiap sistem ini mempunyai kemampuan untuk melakukan pengawasan, pengambilan, dan penyimpanan komunikasi yang melewati sistem tersebut.

Hukum telah diciptakan untuk membantu melindungi individu privasi sehubungan dengan data pribadi . Di Eropa Serikat direktif Eropa pada perlindungan data memerlukan organisasi yang mengumpulkan informasi pribadi untuk menjelaskan bagaimana informasi yang akan digunakan dan menerima izin individu pertama . AS tidak memiliki hukum secara keseluruhan sebaliknya, masing-masing sektor usaha mengirimkan memiliki undang-undang perlindungan data sendiri. Banyak organisasi besar di seluruh dunia telah merespon dengan menempatkan kebijakan untuk mengatasi perlindungan informasi . Beberapa mengungkapkan kebijakan mereka dalam pernyataan privasi konsumen dapat acces .

Sangat memungkinkan untuk merekam semua aktivitas online dari puluhan juta orang, termasuk kelompok berita (news group) atau file online mana yang telah diakses, situs web dan halaman web mana yang telah dikunjungi, dan barang apa saja yang telah dilihat oleh orang-orang.

BAB 3
MENERAPKAN PROGRAM ETIKA

Untuk mengatur dan mengelola program etika yang efektif, Anda harus mulai dengan pemahaman yang jelas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan etis dalam organisasi Anda, kemudian mengabadikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang disepakati dalam kode etik ditegakkan.

3.1 KONTEKS PENGAMBILAN KEPUTUSAN YANG ETIS

Pengambilan keputusan yang etis adalah sesuatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi, dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Bagaimana tujuan etika dibuat dalam organisasi Anda? Faktor-faktor apa dan apa yang orang memberikan pengaruh pada hasil, dan dapat proses diperbaiki? Menjawab pertanyaan-pertanyaan ini akan membantu Anda menetapkan kerangka kerja yang kuat untuk pembuatan keputusan etis.

Kerangka Kerja dalam Pengambilan Keputusan Etis yatu suatu kerangka multifaset komprehensif untuk pengambilan keputusan etis, itu dirancang untuk meningkatkan penalaran etis dengan menyediakan :

a. Wawasan ke dalam identifikasi dan analisis isu-isu utama yang perlu dipertimbangkan dan pertanyaan-pertanyaan atau tantangan untuk dibesarkan
b. Pendekatan untuk menggabungkan dan menerapkan keputusan-faktor yang relevan ke dalam tindakan praktis.

Kerangka kerja yang EDM menilai etiskalitas dari suatu keputusan atau tindakan dengan memeriksa:

a. Konsekuensi atau diciptakan offness baik dalam hal manfaat atau biaya;
b. Hak dan kewajiban yang terkena dampak;
c. Keadilan yang terlibat;
d. Motivasi atau kebajikan yang diharapkan.

Pengambilan keputusan yang etis dilakukan biasanya memiliki beberapa tujuan , seperti ; tujuan yang bersifat tunggal (hanya satu masalah dan tidak berkaitan dengan masalah lain) dan tujuan yang bersifat ganda (masalah saling berkaitan, dapat bersifat kontradiktif ataupun tidak kontradiktif).

Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Hal-hal yang berwujud maupun tidak berwujud, yang emosional maupun rasional perlu diperhitungkan dalam pengambilan keputusan;
2. Setiap keputusan nantinya harus dapat dijadikan bahan untuk mencapai tujuan organisasi;
3. Setiap keputusan janganlah berorientasi pada kepentingan pribadi, perhatikan kepentingan orang lain;
4. Jarang sekali ada 1 pilihan yang memuaskan;
5. Pengambilan keputusan merupakan tindakan mental. Dari tindakan mental ini kemudian harus diubah menjadi tindakan fisik;
6. Pengambilan keputusan yang efektif membutuhkan waktu yang cukup lama;
7. Diperlukan pengambilan keputusan yang praktis untuk mendapatkan hasil yang baik;
8. Setiap keputusan hendaknya dikembangkan, agar dapat diketahui apakah keputusan yang diambil itu betul; dan
9. Setiap keputusan itu merupakan tindakan permulaan dari serangkaian kegiatan berikutnya.

3.1.1 MEMBUAT KEPUTUSAN

Semua keputusan etis yang diambil dalam konteks kebutuhan dan harapan stakeholder; budaya organisasi; dan nilai-nilai dan drive individu di dalamnya.

Stakeholder - karyawan, pemasok, regulator, kelompok minat khusus, masyarakat dan media - memiliki berbagai kepentingan, kekhawatiran, dan dampak potensial. Ini perlu menunjuk, dan intensitas, atau kepentingan, masing-masing dengan hati-hati yang dinilai untuk memastikan bahwa

maka pihak ketiga tersebut akan memiliki akses ke akun dan informasi pribadi, dan pelanggan sendiri yang bertanggung jawab atas tindakan yang diambil karena mereka menggunakan password tersebut.. Jika yakin orang lain telah mengakses password Anda, segeralah ubah password dan segera hubungi Perusahaan.

2.6.2 KEAMANAN MEMAHAMI DATA ISU-ISU

Kemajuan teknik analis data untuk mengelompokkan data dengan jumlah besar merupakan teknologi lain yang menjadi perhatian etika karena badan pemerintah dan perusahaan dengan mudah mampu menemukan informasi pribadi individu dengan lebih terperinci.

Tersedianya informasi menimbulkan sejumlah masalah etika, dan konsumen increassingly khawatir tentang keamanan data mereka. Informasi dapat dikumpulkan pada tulisan internet dengan atau tanpa pengetahuan orang. Internet memudahkan bagi perusahaan untuk berbagi atau menjual informasi kepada pihak lain. Lebih buruk lagi, koleksi online informasi pribadi memungkinkan hacker komputer untuk mendapatkan akses ke data pribadi konsumen. Meletakkan mereka terbuka untuk pencurian identitas - kejahatan yang mengakibatkan miliaran dolar kerugian di seluruh dunia .

Isu etika, sosial, dan politis sangat terkait satu sama lainnya. Dilema etika yang dihadapi oleh seorang manajer sistem informasi biasanya timbul dalam perdebatan sosial dan politik, pengenalan teknologi informasi yang baru memiliki dampak yang seperti gelombang, menimbulkan isu etika, sosial, dan politis baru yang harus ditangani ditingkat individu, sosial dan politis. Isu ini memiliki lima dimensi moral yaitu hak dan kewajiban informasi, hak dan kewajiban kepemilikan, kualitas sistem, kualitas hidup, akuntabilitas dan pengendalian.

Isu etika telah lama ada sebelum teknologi informasi ada. Meski demikian teknologi informasi telah meningkatkanperhatian etika, mempersulit tatanan sosial yang ada, dan membuat beberapa undang-undang menjai usang atau bahkan timpang. Sistem dan teknologi informasi juga

lainnya. Teknologi dan sistem informasi membahayakan klaim individu atas privasi dengan membuat invasi terhadap privasi menjadi murah, menguntungkan, dan efisien.

Permasalahan etika dalam sistem informasi telah memberikan desakan baru dengan semakin maraknya penggunaan internet dan perdagangan elektronik. Internet dan teknologi perusahaan digital membuat semakin mudah dari sebelumnya untuk menyusun, menggabungkan, dan mendistribusikan informasi, memberikan perhatian baru tentang penggunaan informasi pelanggan yang tepat, perlindungan privasi pribadi, dan perlindungan hak kekayaan intelektual. Orang-orang yang ahli dalam bidang teknologi informasi (orang yang mempunyai kemampuan khusus) dapat menyalahgunakan sistem informasi dengan mengganti rekaman telpon, mengalihkan uang, dan sabotase.

Permasalahan etika yang mendesak lain yang disebabkan sistem informasi adalah menciptakan akuntabilitas atas konsekuensi sistem informasi, menetapkan standar dan kualitas sistem pengamanan yang melindungi keamanan individu dan masyarakat yang melindungi nilai dari institusi penting bagi kualitas kehidupan masyarakat.

Perusahaan menangani informasi pelanggan dengan standar keamanan informasi tinggi. Perusahaan membatasi akses informasi pribadi yang memerlukannya dalam rangka untuk menyediakan produk atau layanan. Perusahaan menjaga keamanan fisik, elektronik dan prosedur pengamanan yang sesuai dengan peraturan pemerintah untuk menjaga informasi non-publik.

Keamanan akun juga bergantung pada perlindungan password. Jangan memberikan password kepada orang lain. Perwakilan dari Perusahaan tidak pernah meminta password, jika ada e-mail atau komunikasi lainnya yang meminta password, harap untuk berhati-hati dan kegiatan ini dianggap tidak sah dan mencurigakan.

Jika memberitahukan password kepada pihak ketiga untuk alasan apapun, termasuk pihak ketiga telah berjanji untuk memberikan layanan tambahan seperti agregasi akun,

kerangka etika Anda mengakomodasi keputusan - membuat semua bidang utama.

Dalam konteks membuat keputusan yang berlandasan prinsip dasar etika dan perilaku di dalam organisasi Komisi Pemilihan Umum (KPU) pada dasar nya telah di atur di dalam peraturan bersama diantara Komisi pemilihan umum (KPU), Badan pengawas pemilu (BAWASLU), dan Dewan kehormatan penyelenggara pemilu (DKPP) yang tertuang dalam peraturan bersama No. 1, 11 dan 13 Tahun 2012 tentang Kode etik penyelenggara pemilihan umum.

Dimana dengan peraturan bersama ini mengikat seluruh Komisioner dan seketariat KPU, BAWASLU dan DKPP untuk selalu menjaga etika yang berlandasan pada :

a) Pancasila dan Undang Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945
b) Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat dan Undang Undang
c) Sumpah/Janji jabatan sebagai Penyelenggara Pemilu
d) Asas asas Penyelenggara Pemilu (Mandiri, Jujur, Adil, Kepastian Hukum, Tertib, Kepentingan Umum, Keterbukaan, Proporsionalitas, Profesionalitas, Akuntabilitas, Efisiensi, Efektivitas dan Aksesbilitas.)

3.1.2 BUDAYA DAN NILAI-NILAI SELALU DI TANAMKAN DI DALAM PENGEMBANGAN KARAKTER

Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, norma, dan perilaku bersama oleh organisasi *"Organizational culture consists of the values, norms, and behaviours shared by the organization"*. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:41).

Ini adalah pemahaman kolektif tentang apa yang diharapkan dan diterima, dan ia mendefinisikan cara keputusan dibuat setiap hari. Dalam prakteknya, budaya internal mungkin bertentangan dengan nilai-nilai yang tercantum dalam komunikasi eksternal, seperti website perusahaan; itu memungkinkan untuk atau bahkan diam-diam memaafkan, perilaku yang tidak etis yang meningkatkan profitabilitas.

"Most studies suggest that organizational factors are key in the workplace – ethical decisions are most strongly influenced by the internal culture and by co-workers, superiors, and subordiinates". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:41). Kebanyakan penelitian menunjukkan bahwa faktor organisasi adalah kunci di tempat kerja - keputusan etis yang paling kuat dipengaruhi oleh budaya internal dan dengan rekan kerja, atasan dan bawahan.
Memang, karyawan lebih cenderung untuk dibimbing oleh mereka pikiran rekan kerja daripada nilai-nilai pribadi mereka; tapi ini tidak berarti bahwa peran af hpilosophy moral pribadi seseorang dapat diabaikan. Setiap orang memiliki persepsi mereka sendiri benar dan salah, dibentuk oleh faktor-faktor seperti pendidikan, kebangsaan, usia dan jenis kelamin dan kemauan ini sampai batas tertentu mempengaruhi keputusan yang mereka buat.

Pentingnya faktor individu bervariasi dengan profesi. Sebagai contoh, seorang insinyur lingkungan yang bekerja sendirian di sebuah proyek memiliki lebih banyak kesempatan untuk membuat penilaian etika independen dari pengecer makanan memutuskan apakah atau tidak untuk saham merek tertentu kopi; di sini penghakiman adalah lebih mungkin dilakukan oleh dewan atau komite dengan mengacu pada aturan dan peraturan yang telah ditetapkan.

Pengaruh pada keputusan etis

a. Membuat keputusan etis
b. Bunga Stakeholder dan keprihatinan
c. Faktor Organisasi: budaya, nilai-nilai, tekanan teman sebaya.

Dalam konteks Budaya dan Nilai nilai yang harus selalu di tanamkan di dalam pengembangan karakter sebagai Penyelenggara Pemilu bersipat umum mengingat Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah lembaga negara yang bersipat Nasional.
Di karenakan bersipat Nasional maka pengaturan nilai nilai etika yang di tanamkan di ambil dari nilai nilai mulia yang ada dan tumbuh di masyarakat Indonesia diantaranya telah di

2.6 MELINDUNGI DATA PRIBADI

Organisasi semakin mengumpulkan informasi pribadi pada pelanggan mereka untuk lebih memahami pasar mereka . Data ini harus hati-hati dikelola untuk melindungi privasi pelanggan individu dan juga untuk menjaga informasi yang berpotensi berharga ini untuk kepentingan organisasi yang telah dikumpulkan itu .

Suatu organinasi atau perusahaan harus bisa mengumpulkan informasi pribadi para pelanggannya. Hal ini berkaitan atau untuk mencari informasi para pelanggan berkenaan dengan produk suatu organisasi agar produk yang akan diluncurkan dapat mempunyai pasar yang tepat di para pelanggannya. Pihak perusahaan dapat mengetahui arah atau keinginan para pelanggannya terhadap suatu produk. Namun demikian dalam mengelola data pribadi tersebut harus hati-hati, terutama yang berkaitan dengan privasi para pelanggannya.

2.6.1 PENGAWASAN ATAU INTERVENSI DARI INDIVIDU ATAU ORGANISASI LAIN DALAM MENGELOLA DATA PRIBADI

Privasi merupakan masalah besar dalam bisnis global saat ini, dan mungkin salah satu yang paling sulit untuk mengelola. Bisnis menggunakan teknologi untuk mengumpulkan informasi tentang pelanggan mereka, dan memelihara database besar informasi intelijen perusahaan. Banyak organisasi menjual produk mereka melalui internet, membutuhkan pelanggan mereka untuk mengungkapkan informasi, seperti nomor kartu kredit, nomor jaminan sosial, dan data pribadi lainnya. Website dapat melacak jenis pembelian konsumen membuat, dan beberapa perusahaan bahkan memiliki teknologi untuk melacak lokasi geografis konsumen.

Privasi adalah klaim individu untuk dibiarkan sendiri, bebas dari pengawasan atau intervensi dari individu atau organisasi lain, termasuk negara. Klaim atas privasi juga terdapat dalam dunia kerja, contoh; Jutaan karyawan menjadi subyek pengawasan elektronik dan bentuk teknologi tinggi

meraih kesuksesan pekerjaan merupakan salah satu nilai,norma dan kearifan local yang dipergunakan dan mewarnai kelompok atau komunitas yang ada di wilayah Kabupaten Sumedang di Indonesia .

Kesadaran akan sifat perbedaan pribadi yang terdapat diantara para pegawai sangat penting karena para pegawai berbeda memberikan tanggapan dengan cara yang berbeda pula atas usaha-usaha manajemen untuk mencapai usaha yang diarahkan pada tujuan dan pada akhirnya akan menjadi ciri sifat individu dan kelompok yang didasari dengan kearifan lokal.

2.5.2 KEBIASAN INDIVIDU SEBAGAI KEMAJUAN BUDAYA DI MASYARAKAT

Sifat dan nilai yang terbentuk dari setiap individu di wilayah tertentu akan menjadi pendorong bagi akan menjadi ciri sifat individu dan kelompok yang didasari dengan kearifan local yang dijalankan oleh masyarakat tersebut menjadi sebuah budaya dari komunitas wilayah tersebut.

Budaya organisasi memerlukan landasan yang kuat untuk di inplementasikan dalam kehidupan. Kehidupan dalam bernegara maupun berorganisasi tidak terlepas dengan sistem pendidikan di suatu negara. Organisasi merupakan bagian penting dalam kehidupan manusia terutama di era globalisas yang serba bebas dan terbuka terutama dalam pergaulan dunia yang berkaitan dengan masalah-masalah ekonomi, politik, budaya dan iptek. Semua itu memberi arti, sekaligus peringatan bagi kehidupan manusia untuk memperoleh kebebasan dan manfaat dalam melakukan interaksi antara satu bagian dengan bagian yang lainnya

Budaya menggambarkan pengertian yang sangat luas dan umum yang orientasinya pada pola perilaku, kepercayaan, kelompok (organisasi) dan semua pemikiran yang mencirikan suatu nilai-nilai yang dianut bersama dan cenderung bertahan walaupun anggota kelompok tersebut sudah berubah

rumuskan oleh Founding Father atau Pendiri Bangsa di dalam Pancasila.

3.2 MENGATUR KODE ETIK DALAM PELAKSANAANNYA HARUSLAH MENGIKUTI PRINSIP PRINSIP EKONOMI MANAJEMEN

Dalam hal mengatur Kode etik yang telah di susun hingga penerapan di dalam aktifitas organisasi dan penerapan fungsi pengawasan hingga pemberian sanksi bagi yang melanggar kode etik tersebut Sebuah sukses Program etika bisnis akan berusaha untuk menumbuhkan nilai-nilai bersama dalam organisasi dan memastikan bahwa staf memahami dan berkomitmen untuk melakukan mandat spesifik. Kepemimpinan yang sangat baik, komunikasi yang kuat, dan pelatihan membantu mencapai tujuan ini.

dalam pelaksanaannya haruslah mengikuti prinsip prinsip ekonomi manajemen di mulai dari Perencanaan, Pengorganisasian, Aktualisasi pelaksanaannya dan Pengawasan atau Controling.

Di dalam organisasi Komisi Pemilihan Umum telah di atur mengenai sanksi bagi yang melanggar kode etik penyelenggara pemilu.Penyelenggara Pemilu yang melanggar Kode Etik di kenai sanksi.

Sanksi sebagaimana di maksud berupa :

a. Teguran tertulis
b. Pemberhentian sementara, atau
c. Pemberhentian tetap.

Dengan adanya pengaturan sanksi ini di harapkan siapa saja yang terlibat di dalam organisasi penyelenggara pemilu dapat melaksanakan kode etik yang merupakan nilai nilai yang mulia yang ada di masyarakat dan mematuhinya sehingga dapat terhindar dari sanksi yang telah di tetapkan.

3.2.1 MENGIDENTIFIKASI PRINSIP DAN NILAI PERMASALAHAN DENGAN MELIBATKAN PIHAK-PIHAK TERKAIT DAN ANGGOTA MASYARAKAT

Sebelum Anda dapat berkomunikasi niat etis organisasi Anda atau merumuskan kode etik, Anda perlu menjelaskan prinsip-prinsip Anda - yang panjang - berdiri atau "landasan" keyakinan yang tidak bisa dikompromikan - dan nilai-nilai Anda. Dimulai dengan prinsip-prinsip, mengembangkan aturan yang membatasi hasil dan bahwa karyawan harus menghormati. Tempat yang baik untuk memulai adalah dengan meninjau pernyataan misi perusahaan Anda, tujuan dan kinerja masa lalu. Tentukan apa yang mereka katakan tentang tujuan etis dan mengidentifikasi risiko etika kunci untuk bisnis Anda.

Prosedur Operasional atau Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan suatu alternative dalam manajemen organisasi atau perusahaan. Mengapa hal itu diperlukan? Salah satu tujuannya untuk memudahkan para anggota atau karyawan dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan penanganan (human error). Aturan yang sudah dibuat oleh pimpinan harus dibarengi dengan SOP sesuai dengan wilayah kerja masing-masing. SOP tersebut berkaitan dengan tindakan atau prilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing. Jadi, SOP itu wajib ada dalam organisasi atau perusahan untuk meminimalisir kesalahan yang disebabkan oleh tatakerja karyawan/pegawai.

Tanyakan diri Anda tentang risiko etika

a. Apakah prosedur operasional di tempat yang membantu karyawan untuk mempertahankan perilaku etis?
b. Apakah karyawan kami pernah harus melanggar peraturan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan selesai?
c. Pernahkah kita tersembunyi praktik perusahaan yang akan Memalukan bagi publik untuk tahu tentang?
d. Apakah salah satu produk atau layanan kami dijelaskan dalam dengan cara yang bisa dibilang menyesatkan?

bawahnya harus mengetahui hal ini, agar dalam pelaksanaan sehari-hari dalam kegiatan-kegiatan perusahaan tidak terjadi diskriminasi.

b. Memberikan pelatihan kepada para karyawan untuk mengetahui atau dapat mengelola keragaman, sehingga para karyawan dapat memahami keragaman dan dapat memanfaatkan keragaman untuk kepentingan perusahaan sehingga perlakuan diskriminasi tidak akan terjadi.
c. Membuat struktur pikir pada para karyawan terkait dengan hal-hal yang berupa perlakuan diskriminasi yang dapat dilaporkan atau ditindaklanjuti pihak berwenang.
d. Segera merespon keluhan atau laporan adanya kejadian diskriminasi yang serius untuk segera ditindaklanjuti oleh intern perusahaan atau diteruskan ke pihak berwenang.
e. Pihak perusahaan harus berhati-hati dalam menyimpan catatan investasi yang ada. Hal ini terkait dengan keamanan perusahaan berkenaan dengan adanya perlakuan dikriminasi dengan adanya investasi pada suatu daerah.
f. Pihak perusahaan tidak boleh melarang para karyawan untuk bekerja sama atau mencari bantuan pihak luar terkait dengan perlakuan dirkriminasi yang diperolehnya.

2.5 SUMBER ETIKA BISNIS

2.5.1 NILAI, NORMA DAN KEARIFAN LOKAL

Percepatan perubahan-perubahan mendorong ke arah perubahan perilaku masyarakat, baik secara individual maupun kelompok. Perubahan secara individual akan mengubah nilai-nilai dari perilaku individu ke dalam tatanan kehidupan masyarakat, sedangkan perubahan nilai-nilai dari perilaku secara kelompok yang dianut akan memberi arti pada perubahan menyeluruh pada berbagai segmen organisasi termasuk di dalamnya organisasi. visi misi *sauyunan, sareundeuk saigel, sabobot sapihanean*, dan sistem kekeluargaaan, disamping berpedoman pada visi misi yang islamik, sehingga tidak terlalu memiliki pengharapan terhadap layak tidaknya bekerja, kemapanan bekerja serta tidak terlalu termotivasi akan harapan

memiliki efek positve tidak hanya pada manajemen etis, tetapi pada kinerja perusahaan dan keuntungan.

Diskriminasi timbul sebagai akibat adanya keragaman yang ada di sekelompok masyarakat atau suatu tempat. Adanya perbedaan tingkat ekonomi, status pendidikan, dan lain sebagainya. Hal ini memicu terjadinya perlakuan yang berbeda terhadap suatu kelompok masyarakat tertentu atau diskriminasi. Berdasarkan keadaan tersebut diperlukan upaya untuk dapat mengelola kesadaran setiap anggota masyarakat atau pemangku kebijakan atau petugas pelayanan (publik) untuk kiranya menyadari perbedaan yang ada di masyarakat atau terdapatnya keragaman yang ada tidak menjadi hal untuk berbuat diskriminasi pada sekelompok masyarakat tertentu.

Begitu juga dalam suatu perusahaan bisnis juga harus menyadari adanya keragaman yang ada. Sebagai contoh pada suatu perusahaan dalam merekrut karyawannya tidak hanya berasal dari satu suku bangsa saja atau satu warna kulit saja, tetapi dari berbagai suku bangsa atau warna kulit sehingga diharapkan memberikan warna yang yang positif pada suatu perusahaan dan akan memberikan keuntungan.

Bagaimana Untuk Mengurangi Kerja diskriminasi

Menulis kebijakan anti diskriminasi sesuai dengan hukum setempat dan mendistribusikan ini untuk semua karyawan. Memberikan pelatihan tentang kesadaran keanekaragaman; pengetahuan akan mencegah pelanggaran

Mengatur struktur pikir yang contoh diskriminasi dapat dilaporkan mengambil semua keluhan diskriminasi serius, dan memberikan tugas menyelidiki ke atas memihak, anggota staf senior. Hati-hati membuat menyimpan catatan tertulis dari semua investigasi Jangan mencegah karyawan dari mencari bantuan dari lembaga luar. Berdasarkan hal-hal tersebut, diperlukan upaya-upaya untuk mengurangi kerja diskriminasi seperti yang tercantum di atas, yaitu :

a. Mencari tahu dan mensosialisasikan tentang diskriminasi yang berlaku pada suatu daerah / wilayah tertentu. Para pemimpin perusahaan dan para pelaksana yang ada di

e. Apakah ada kekhawatiran yang cukup bagi masyarakat dalam kegiatan perusahaan kami?
f. Apakah keprihatinan kami tentang alamat dampak lingkungan hanya isu-isu yang secara hukum kita diharuskan untuk mempertimbangkan?

Apabila SOP itu ada maka tindakan salah yang disebabkan oleh karyawan akan teridentifikasi serta terlihat dengan jelas. Karena dalam SOP itu sudah dijelaskan tata cara menindak atau menyelesaikan pekerjaan tanpa harus melanggarnya dengan alasan ingin cepat selesai.

Sebaiknya hal-hal yang bersifat personal atau rahasia tidak usah dipublikasikan. Mengapa? Karena hal tersebut bisa saja dijadikan sebagai modal pihak lain untuk menjatuhkan perusahaan/organisasi kita. Publik cukup tahu saja hal-hal yang bersifat umum saja seperti visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Produk atau hasil karya dalam perusahaan sebaiknya dipromosikan dengan baik tanpa harus menjatuhkan produk yang lain. Apalagi dengan jalan yang melanggar hukum, hal itu tidak dibenarkan. Mengapa? Karena setiap produk pasti memiliki kelebihan dan kekuranga, oleh karena itu perusahaan harus mempromosikan dan memasarkan produk tersebut dengan meyakinkan pihak konsumen (bila perlu beritahukan nilai positif dan negative produk kita).

Kekhawatiran tentu saja hal yang wajar muncul di masyarakat. Hal itu terjadi karena masyarakat perlu mendapatkan keyakinan mengenai produk yang kita pasarkan. Selain itu, bisa saja masyarakat mempunyai pandangan negative terhadap produk kita karena produk kita dapan menyaingi produk mereka. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus berusaha meyakinkan mereka dan informasikan kepada mereka bahwa produk kita aman serta tidak akan menjatuhkan produk mereka.

Dampak negatif maupun positif tentu saja ada. Akan tetapi, hal yang ditakutkan adalah dampak negative terhadap lingkungan yang bisa dinamakan dengan istilah pencemaran. Secara hukum hal tersebut memang melanggar, tetapi tidak ada permasalahan

yang tidak selesai apabila kita mau menyelesaikannya dengan melibatkan pihak-pihak terkait dan anggota masyarakat.

3.2.2 TUJUH LANGKAH DARI ETIKA PROGRAM EFEKTIF

Resiko itu harus menjadi prioritas, mengapa? Karena resiko merupakan dampak negativ dari berjalannya perusahaan

a. Menilai risiko dan meletakkan di tempat standar dan kode etik
b. Menyediakan tinggi - tingkat pengawasan manajerial untuk memastikan kepatuhan terhadap standar-standar ini (misalnya, janji af petugas etika khusus).
c. Merawat karena tidak menempatkan individu dengan kecenderungan untuk terlibat dalam perbuatan dalam posisi otoritas di mana mereka dapat mempengaruhi orang lain.
d. Menggunakan program pelatihan untuk mengkomunikasikan standar yang disepakati kepada seluruh karyawan
e. Membentuk sistem untuk memonitor perilaku dan memungkinkan karyawan untuk melaporkan pelanggaran.
f. Menegakkan standar, penghargaan, dan hukuman secara konsisten di seluruh perusahaan.
g. Terus-menerus meninjau sistem, dan mengambil langkah-langkah untuk merevisi dan memperbaiki cara kerjanya. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:43).

Resiko itu harus menjadi prioritas, mengapa? Karena resiko merupakan dampak negativ dari berjalannya perusahaan.

Pengawasan itu sangat diperlukan dan menjadi modal utama dalam perusahaan. Tujuannya, agar setiap saat kita bisa mengevaluasi apa yang menjadi kekurangan serta kelebihan perusahaan kita.

Merawat memang lebih susah daripada membangun. Oleh karena itu, libatkan orang-orang yang ahli dalam hal itu sehingga mereka bisa menjadi contoh serta dapat memengaruhi orang lain/karyawan lain.

Sebagai contoh belum semua kantor pemerintah menyediakan jalur kursi roda, angkutan umum (bis / kereta api) tidak bisa dinaiki oleh kursi roda dan lain sebagainya.

2.4.2 PERAN HUKUM

Kebanyakan tuntutan hukum yang dibawa oleh karyawan terhadap majikan mereka berhubungan dengan beberapa dari diskriminasi. Namun, hukum telah terbukti tidak menjadi senjata yang sangat efektif terhadap diskriminasi. Karyawan tidak sering memenangkan kasus tersebut, sebagian karena mereka sulit untuk membuktikan, dan mungkin memang dan up lebih buruk, tanpa pekerjaan dan tanpa referensi yang baik. Dekade tindakan anti-diskriminasi dalam pengadilan telah terbaik tingkat kerawanan sedang di keragaman eksekutif dan manajer senior, khususnya di sektor swasta.

Memang terdapat kasus dikriminasi yang dialami oleh orang-orang tertentu yang ketika diajukan ke penegak hukum menjadi tidak jelas hasilnya karena sebagai lawannya merupakan orang-orang yang berpengaruh sehingga penyelidikan dalam penegakan hukumnya menjadi tumpul. Selain itu para korban / saksi kasus diskriminasi juga suka enggan menjadi saksi karena takut terjadi hal yang lebih buruk atau yang asalnya sebagai pelapor malah menjadi seorang tersangka dalam kasus tersebut, dengan alasan mencemarkan nama baik orang lain.

2.4.3 MENGELOLA KERAGAMAN

Mungkin cara terbaik untuk memerangi risiko etis yang terkait dengan diskriminasi aktif untuk mengelola keragaman. Banyak perusahaan yang menerapkan afirmatif-tindakan mempekerjakan program. Membantu perusahaan-perusahaan ini merekrut karyawan dari berbagai latar belakang. Para karyawan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan pelanggan dan pemangku kepentingan dasar semakin beragam, dan banyak program-program tersebut

bahwa untuk meminimalkan aksi-aksi diskriminasi, perlu gerakan proaktif dan mengkampanyekan keberagaman secara masif.

2.4.1 MENDEFINISIKAN DISKRIMINASI

"Giving one person worse treatment than another owing to their colour, ethnicity, sex, age, political allegiance, or other attributes is called direct discrimination". Memberikan pengobatan satu orang yang lebih buruk daripada yang lain karena warna mereka, etnis, jenis kelamin, usia, aliran politik, atau atribut mereka yang lain disebut diskriminasi langsung. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell hal 26).

Diskriminasi langsung sangat jelas tidak baik karena telah membeda-bedakan manusia sebagai fitrahnya berdasarkan warna kulit, suku bangsa, jenis kelamin, keikutsertaan pada suatu partai politik, atau ciri-ciri lain yang ada pada suatu individu atau sekelompok orang / masyarakat. Hal ini tidak baik untuk diterapkan / dilaksanakan, karena manusia adalah sama di hadapan Allah SWT, kecuali yang membedakannya adalah tingkat keimanannya.

Diskriminasi tidak langsung melibatkan tampaknya memperlakukan semua orang sama, tetapi dengan cara yang menghasilkan ketidakadilan kepada sekelompok orang tertentu. contoh gagal untuk menyediakan jalur kursi roda di kantor, jadi tidak termasuk orang-orang dengan disibilities dari tempat kerja. Di banyak negara, merupakan pelanggaran hukum untuk membedakan bahkan jika itu bukan niat Anda; misalnya, kondisi menyediakan yang mendukung karyawan laki-laki di atas perempuan mungkin melanggar hukum.

Diskriminasi tidak langsung juga sebenarnya tidak baik karena telah membedakan atau menyamaratakan kemampuan untuk memanfaatkan fasilitas yang ada, pada ada sekelompok orang tertentu yang dengan keterbatasannya tidak bias memanfaatkan fasilitas yang ada tersebut. Seperti halnya para penyandang disabilitas, dimana orang tersebut tidak dapat masuk suatu kantor pemerintah, rumah sakit, atau transportasi umum karena tidak tersedianya jalur khusus untuk mereka.

Pelatihan atau workshop adalah hal penting dalam memajukan SDM dalam perusahaan agar para karyawan mempunyai wawasan yang luas mengenai perusahaan yang dinaunginya. Monitoring sebetulnya sama dengan pengawasan, tapi monitoring disini bisa dilakukan atarpersonal perusahaan. Tujuaannya agar masing-masing personal bisa mengevaluasi personal yang lain. Pengahargaan, standar, dan hukuman diperlukan sekali dalam perusahaan. Tujuannya untuk memacu para karyawan agar kiat dan disiplin dalam bekerja.
Sistem evaluasi/perbaikan yang berkelanjutan itu diperlukan dalam rangka memperbaiki kekurangan perusahaan. Dukungan semua pihaklah yang dapat menjadikan itu semua berjalan dengan baik.

3.2.3 MENDUKUNG ETIKA

Alat yang paling efektif dalam membimbing dan mengembangkan budaya organisasi etis kepemimpinan Anda. Manajer mengatur nada etis bagi suatu organisasi dan mengembangkan sistem yang mengidentifikasi etikamasalah. Mereka melatih dan mendidik karyawan HPW untuk menangani konflik, mereka menetapkan tanggung jawab dan mereka memungkinkan untuk komunikasi yang terbuka keprihatinan dan pertanyaan.

Etika di tempat kerja juga dapat didukung dengan penggunaan konsisten penghargaan dan teguran. Cukup sederhana, karyawan lebih cenderung untuk terlibat dalam perilaku yang mendapatkan penghargaan mereka dan lebih kecil kemungkinannya untuk terlibat dalam perilaku yang menghasilkan hukuman.

Para pemimpin yang mendukung menggunakan pujian, pengakuan dan penghargaan suc sebagai bonus, kenaikan gaji, promosi dan peningkatan tanggung jawab untuk mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku etis dalam organisasi dan disinsentif untuk mencegah pelanggaran etika.

Tahun-tahun terakhir telah melihat upaya yang lebih besar oleh pemerintah untuk membuat undang-undang untuk etika yang baik. Di AS, undang-undang tata kelola perusahaan

ini terlibat, termasuk Undang-Undang Sarbanes-Oxley dan revisi Pedoman hukuman federal untuk Organisasi (FSGO). Pedoman FSGO mendorong perusahaan untuk menempatkan etika yang efektif program dan menetapkan langkah-langkah yang harus dimasukkan dalam program tersebut.

DALAM FOKUS … ETIKA PERLU DIDUKUNG UNTUK DITERAPAKAN DALAM SUATU ORGANISASI ATAU PERUSAHAAN

Kesalahan etika lebih mungkin terjadi dengan manajer junior dan menengah dibandingkan dengan staf senior, karena keamanan kerja karyawan peringkat rendah biasanya tergantung pada memukul tenggat waktu yang ketat. Ada godaan untuk mengabaikan perilaku tidak etis jika itu berarti memenuhi kebutuhan mendesak. Manajer tingkat atas, sebaliknya, biasanya memiliki keamanan morjob dari manajer menengah, lebih mungkin untuk mempertimbangkan tujuan jangka panjang dan lebih mungkin untuk mematuhi budaya etis.

Etika itu cenderung dengan tingkah laku atau perilaku. Perilaku tersebut sangat berkaitan dengan akhlak. Mengapa etika perlu didukung untuk diterapakan dalam suatu organisasi atau perusahaan? Karena etika merupakan salah satu indikator bergerak dan kondusifnya suatu organisasi atau perusahaan. Pimpinan selaku pemegang kebijakan dan pengendali perusahaan harus menjadi figure yang bisa dijadikan contoh anggota/karyawannya. Pimpinan yang selalu menghargai kerja keras karyawannya itu adalah etika dalam bentuk apresiasi. Begitu pula para karyawan harus mematuhi segala bentuk aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hubungan timbal balik ini nyang akan menjadikan perusahaan/organisasi kita besar dan menjadi rumah kedua bagi para pegawai dalam rangka manifestasi pundi-pundi kehidupan.

Kadang-kadang, seorang pengganggu bertindak menyerupai paparazzi atau pencuri informasi, dan melakukannya dengan cara-cara yang tidak beretika.

Contoh: Di Sumedang, mungkin hal seperti ini sering terjadi, namun informasinya tidak menyebar secara luas, karena berkaitan dengan citra perusahaan.

2.4 GERAKAN PROAKTIF DAN MENGKAMPANYEKAN KEBERAGAMAN SECARA MASIF DIPERLUKAN UNTUK MENGHINDARI DISKRIMINASI

Diskriminasi pada ras dasar, agama, jenis kelamin, orientasi seksual, kecacatan, umur, atau bangsa asal ilegal di banyak negara, tetapi tetap menjadi masalah kontroversial, terutama dalam konteks migrasi massal dari orang-orang di abad ke-21. Jalan terbaik untuk mengatasi diskriminasi adalah menjadi proaktif dengan mendorong pengetahuan dan mempromosikan keberagaman, daripada mengandalkan mekanisme hukum *"The best way to deal with discrimination is to be proactive by encouraging knowledge and promoting diversity, rather than relying on legal mechanisms"*. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:26).

Fenomena diskriminasi masih menjadi persoalan di banyak perusahaan di Indonesia. Masih ada perusahaan yang lebih suka mempekerjakan karyawan perempuan daripada laki-laki, dan sebaliknya. Bank misalnya, lebih suka mempekerjakan karyawan perempuan daripada laki-laki, karena dianggap lebih menarik dan bisa menciptakan suasana yang menyenangkan dalam hubungan bank dengan nasabah. Sementara itu, contoh; ada pabrik di daerah Cimanggung, Sumedang Barat, yang lebih suka memilih buruh laki-laki dibanding perempuan, karena laki-laki dianggap lebih kuat dan enerjik dibanding perempuan. Selain itu, masa kerja perempuan seringkali terpotong karena harus menjalani masa cuti hamil dan melahirkan. Ada juga lembaga keuangan yang seluruh karyawannya menganut agama tertentu, dan tak pernah melakukan rekrutmen bagi karyawan beragama lain. Saya setuju dengan paparan bab 2.4,

ketidakmampuan sendiri, dan mereka akan sering memproyeksikan kekurangan mereka ke staf mereka.

Bullying sering perilaku serial dan sering menyebabkan kerusakan psikologis yang serius dengan target dan kinerja yang buruk dari tim. Kehadiran pengganggu sering dikhianati oleh gejala dalam tim seperti turover tinggi staf, atas rata-rata absensi, tingkat stres yang tinggi, dan penyebaran bullying behviour kepada anggota lain karena mereka berusaha untuk memenuhi kebutuhan pelaku intimidasi. Bullying bisa terjadi pada tingkat oerganizational, di mana sebuah perusahaan memaksa karyawan untuk menyetujui ketentuan yang tidak masuk akal atau memaksakan kontrol intrisive, seperti tempat memeriksa pemantauan email dan percakapan telepon. Perusahaan juga mungkin bersalah bullying oleh, misalnya, membuat tuntutan tidak masuk akal dari pemasok dalam abusives atau mengancam cara.

Tanyakan diri Anda, apakah Anda memiliki tempat kerja pengganggu?

a. Apakah dia / dia menyebarkan desas-desus untuk merusak reputasi ofther?
b. Apakah dia / dia memamerkan status, atau otoritas untuk mengambil keuntungan dari orang lain?
c. Apakah dia / dia mendiskreditkan ide orang lain, dan opini?
d. Apakah dia / dia gagal untuk berkomunikasi atau kembali komunikasi dari orang lain?
e. Apakah dia / dia menggunakan penghinaan dan berteriak?
f. Apakah dia / dia mengambil kredit untuk orang lain bekerja atau ide?

Pengganggu atau pelaku bullying di tempat kerja memang bisa berpengaruh negatif pada kerja sama tim. Produktivitas kerja bisa saja melemah, dan motivasi untuk mengembangkan ide-ide baru bagi perusahaan akan menurun. Seorang pengganggu juga biasanya gemar "mencuri" ide orang lain, dan memanfaatkan otoritasnya dengan menekan pihak lain, lalu melambungkan pamornya sendiri.

3.2.4 PERAKITAN KODE KEPUTUSAN YANG MELANGGAR KODE ETIK

Dengan pemahaman yang jelas tentang risiko etika yang dihadapi oleh organisasi Anda dan bagaimana mereka dapat dihindari, Anda dapat mulai merumuskan kode etik sesuai dengan pedoman umum berikut: Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:45).

a. Memastikan bahwa manajemen tingkat atas sepenuhnya mendukung kode dan akan memberikan kepemimpinan yang diperlukan untuk melihatnya diterapkan: mereka adalah orang-orang yang perilakunya karyawan akan mengikuti.
b. Jelas mendefinisikan prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang ada di balik kode.
c. Membuat kode yang relevan, jelas dan kredibel bagi karyawan.
d. Pastikan bahwa kelompok yang merancang kode merupakan perwakilan dari semua fungsi organisasi
e. Memiliki kelompok besar pemangku kepentingan yang beragam meninjau kode, dan mencari umpan balik yang sesuai.
f. Setelah setuju, Anda harus berkomunikasi kode etik accross seluruh organisasi melalui pelatihan afektif dan memastikan bahwa itu didukung oleh kepemimpinan yang kuat dan checks and balances lainnya

TIP

Jadilah relevan

Kode etik harus berisi aspirasi dan contoh dilema khas yang bisa dihadapi oleh staf dalam organisasi Anda.

Kode etik harus dijaga maka akan bias menghadapi risiko etik yang pasti akan dihadapi oleh setiap organisasi dari karna itu untuk menghindari permasalahan yang akan muncul selalu mengefaluasi pekerjaan dengan cara mengutamakan hal-hal yang menyangkut kode etik yang harus diperhatikan jangan sampai mengambil keputusan yang melanggar kode etik agar organisasi berjalan selaras, serasi dan seimbang.

3.3 MEMIMPIN ETIS MEMBERIKAN SUATU CONTOH BAIK DALAM BERSIKAP DAN MENGAMBIL SUATU KEPUTUSAN YANG BIJAK DI TEMPAT KERJA/ORGANISASI

Pemimpin yang baik membangun, memelihara, dan merevisi sistem yang mendukung integritas di tempat kerja, tapi mungkin lebih penting, memimpin dengan contoh. Mereka harus berpengetahuan dan berpengalaman untuk membuat keputusan yang baik yang dapat membantu menciptakan budaya etis didasarkan pada nilai-nilai dan perilaku.

Seorang pemimpin yang baik bukan hanya membangun, memelihara, dan merevisi system yang mendukung integritas di tempat kerjanya dan harus diimbangi seorang pemimpin memberikan suatu contoh baik dalam bersikap dan mengambil suatu keputusan yang bijak di tempat kerja/organisasi. Berpengetahuan dan banyaknya pengalaman dalam suatu permasalahan ditempat kerja maka dari itu untuk membuat keputusan yang baik dan bijak pasti dapat membantu menciptakan budaya etis yang dinamis yang didasarkan pada nilai-nilai kode etis dan pengembangan suatu prilaku yang baik agar seorang pemimpin bisa mempunyai kepribadian yang baik dan selalu menjaga sikap dalam mengambil keputusan.

3.3.1 MEMAHAMI PERAN PEMIMPIN

"A leader's role is to guide and direct others towards the achievement of a goal". (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:46). Peran seorang pemimpin adalah untuk membimbing dan mengarahkan orang lain twards pencapaian tujuan.

Pemimpin memiliki kekuatan dan wewenang untuk memotivasi orang lain dan menegakkan budaya perusahaan organisasi dan sikap etis. Sementara kebanyakan orang berpikir tentang CEO sebagai pemimpin yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dewan direksi dan manajer tingkat menengah memainkan peranan penting juga.

(dua belas) tahun dan/atau denda paling banyak Rp12.000.000.000,00 (dua belas miliar rupiah).

2.3.2 SOLUSI BAIK YANG BERURUSAN DENGAN PENYALAHGUNAAN DALAM MENGATASI GANGGUAN/PELECEHAN DI LINGKUNGAN KERJA

Di masa lalu, karyawan sering takut untuk melaporkan penyalahgunaan karena mereka takut dampak, seperti dipecat, tapi hari ini banyak organisasi yang merancang cara yang aman bagi karyawan untuk maju. Beberapa bisnis menggunakan kotak saran atau memiliki hotline telepon di mana seorang karyawan anonim dapat melaporkan kasus penganiayaan; lain telah menyiapkan komite etika, staf dengan orang-orang terlatih untuk menghadapi situasi majikan untuk membuat karyawan merasa aman sehingga mereka akan bersedia untuk melaporkan miscounduct kerja.

Terobosan dengan menggunakan kotak saran/hotline telepon merupakan solusi yang baik dalam mengatasi gangguan/pelecehan di lingkungan kerja, sehingga pemimpin perusahaan bisa langsung mengetahui ketika terjadi hal yang tidak beres di perusahaannya. Namun, walaupun cara ini merupakan solusi pilihan, bukan berarti tak memiliki kelemahan. Karena pelapornya anonim, maka tindakan pelanggaran di lingkungan kerja akan sulit diproses. Bahkan bukan tak mungkin bisa menimbulkan fitnah, karena bukti-bukti dan identitas korban yang diinformasikan kurang jelas.

2.3.3 MENGIDENTIFIKASI PENGGANGGU NEGATIF BERPENGARUH PADA KERJA SAMA TIM

Bullying adalah jenis perilaku kasar di mana seseorang atau suatu kelompok tageted, dilecehkan, diremehkan, dimaki, atau dikecam keras. Hal ini dapat menggunakan campuran verbal, non-verbal, dan manipulatif atau mengancam ekspresi yang merusak produktivitas kerja. Motif pelaku intimidasi biasanya menyembunyikan atau mengalihkan dari

tampak sederhana berbanding terbalik dengan sanksi pidana dan denda yang lebih berat dibandingkan dengan sanksi pidana dan denda dalam pasal-pasal penghinaan KUHP.
Misalnya, seseorang yang terbukti dengan sengaja menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan pencemaran nama baik seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 27 ayat (3) UU ITE akan dijerat dengan Pasal 45 Ayat (1) UU ITE, sanksi pidana penjara maksimum 6 tahun dan/atau denda maksimum 1 milyar rupiah.

Pasal 45 UU ITE
(1) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1), ayat (2), ayat (3), atau ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
Masih ada pasal lain dalam UU ITE yang terkait dengan pencemaran nama baik dan memiliki sanksi pidana dan denda yang lebih berat lagi, perhatikan pasal 36 UU ITE.

Pasal 36 UU ITE

"Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak atau melawan hukum melakukan perbuatan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 27 sampai Pasal 34 yang mengakibatkan kerugian bagi orang lain"
Misalnya, seseorang yang menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan penghinaan dan/atau pencemaran nama baik dan mengakibatkan kerugian bagi orang lain akan dikenakan sanksi pidana penjara maksimum 12 tahun dan/atau denda maksimum 12 milyar rupiah (dinyatakan dalam Pasal 51 ayat 2)

Pasal 51 ayat (2) UU ITE
Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dipidana dengan pidana penjara paling lama 12

3.3.2 MEMIMPIN DENGAN MEMBERI CONTOH AKTIVITAS YANG BERKAITAN DENGAN TUGAS-TUGAS UNTUK MENCAPAI TUJUAN.

Menjadi seorang pemimpin yang etis adalah tentang jauh lebih dari penyusunan, berikut, dan menerapkan kode etik. Melalui tindakannya, seorang pemimpin yang baik akan mempromosikan budaya organisasi yang mendukung perilaku etis dan manfaat karyawan untuk bertindak dengan cara yang konsisten dengan nilai-nilai perusahaan dan standar etika. Budaya ini akan menyerap setiap aspek bisnis dari gambar publik dan bagaimana stakeholder diperlakukan, dengan sifat produk yang dijual.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan mempengaruhi orang lain ini mempunyai maksud, yaitu untuk mencmempengaruhi orang lain, dalam hal ini karyawan atau bawahan untuk mencapai Misi perusahaan.

Seorang pemimpin atau manajer adalah orang yang memiliki posisi tertendu dalam hierarki organisasi. Ia harus dapat membuat perencanaan, pengorganisasian, dan pengawasan serta keputusan yang efektif. Kepemimpinan selalu melibatkan orang lain, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa dimana ada pemimpin maka disana ada pengikut yang harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan.
Manajer harus mampu memperlihatkan kepemimpinannya. Kemampuan mempengaruhi orang lain merupakan inti dari kepemimpinan. Untuk dapat mempengaruhi orang lain, manajer perlu mengetahui berapa strategi antara lain:

a. Menggunakan fakta dan data untuk mengemukakan argumen dan alas an yang logis.
b. Bersikap bersahabat dan mendukung upaya yang baik dalam perusahaan.
c. Memobilisasi atau mengaktifkan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan.
d. Melakukan negosiasi
e. Menggunakan pendekatan langsung dan kalau terpaksa menggunakan paksaan

Kepemimpinan mengharuskan seseorang pemimpin memperhatikan secara simultan, yaitu:

a. Tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh kelompok atau individu
b. Kebutuhan dan harapan dari kelompok dan individu

Pemimpin mempengaruhi individu maupun kelompok melalui proses komunikasi. Ia mempengaruhi individu atau kelompok untuk melaksanakan aktivitas yang berkaitan dengan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Disamping mempengaruhi orang lain untuk bekerja, pemimpin juga harus mendukung kebutuhan-kebutuhan individu bawahannya.

Keteladanan merupakan cara terbaik dalam memimpin. Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik, akan menjadi pemimpin yang sejati. Pemimpin menerapkan contoh kepada bawahan dengan prilaku yang baik. Selain itu etika dan moralitas juga penting ketika memimpin. Kualitas lain seperti kejujuran, kesetiaan, empati yang harus terus menerus dilakukan, karena prilaku yang baik adalah kunci untuk memimpin dengan memberi contoh".

3.3.3 KARAKTERISASI PEMIMPIN ETIS

Secara umum etika sangat dibutuhkan di dalam kehidupan manusia dalam zaman globalisasi. Kebanyakan kuat, pemimpin etis karakteristik membual tertentu yang sama. Mengembangkan sifat-sifat ini akan membantu Anda untuk membangun budaya perusahaan yang etis,karyawan yang loyal dan bahagia dan perusahaan yang sukses. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:47).

a. Pemimpin etis memiliki karakter pribadi yang kuat; mereka memiliki prinsip yang kuat yang memungkinkan mereka untuk menentukan jalan dan memimpin orang lain sepanjang itu.
b. Pemimpin etis memiliki gairah untuk melakukan yang benar untuk pelanggan mereka dan karyawan mereka. Tentu saja, mereka tidak sempurna, tetapi mereka harus mulai dengan niat yang tepat.

Keberlakuan dan tafsir atas Pasal 27 ayat (3) UU ITE tidak dapat dipisahkan dari norma hukum pokok dalam Pasal 310 dan Pasal 311 KUHP. Demikian salah satu pertimbangan Mahkamah Konstitusi dalam putusan perkara No. 50/PUU-VI/2008 atas judicial review pasal 27 ayat (3) UU ITE terhadap UUD 1945. Mahkamah Konstitusi menyimpulkan bahwa nama baik dan kehormatan seseorang patut dilindungi oleh hukum yang berlaku, sehingga Pasal 27 ayat (3) UU ITE tidak melanggar nilai-nilai demokrasi, hak azasi manusia, dan prinsip-prinsip negara hukum. Pasal 27 ayat (3) UU ITE adalah Konstitusional.
Bila dicermati isi Pasal 27 ayat (3) jo Pasal 45 ayat (1) UU ITE tampak sederhana bila dibandingkan dengan pasal-pasal penghinaan dalam KUHP yang lebih rinci. Oleh karena itu, penafsiran Pasal 27 ayat (3) UU ITE harus merujuk pada pasal-pasal penghinaan dalam KUHP. Misalnya, dalam UU ITE tidak terdapat pengertian tentang pencemaran nama baik. Dengan merujuk Pasal 310 ayat (1) KUHP, pencemaran nama baik diartikan sebagai perbuatan menyerang kehormatan atau nama baik seseorang dengan menuduhkan sesuatu hal yang maksudnya terang supaya hal itu diketahui umum.

Pasal 27 ayat (3) UU ITE
"Setiap orang dengan sengaja dan tanpa hak mendistribusikan dan/atau mentransmisikan dan/atau membuat dapat diaksesnya informasi elektronik dan/atau dokumen elektronik yang bermuatan penghinaan dan/atau pencemaran nama baik"

Pasal 310 ayat (1) KUHP
Barang siapa sengaja menyerang kehormatan atau nama baik seseorang dengan menuduhkan sesuatu hal, yang maksudnya terang supaya hal itu diketahui umum, diancam karena pencemaran dengan pidana penjara paling lama sembilan bulan atau pidana denda paling banyak empat ribu lima ratus rupiah.
Rumusan Pasal 27 ayat (3) jo Pasal 45 ayat (1) UU ITE yang

atau kebiasaan orang-orang yang terlibat dalam kasus pelecehan tersebut.

Hukum positif Indonesia pun belum mengatur secara rinci mengenai tindakan pelecehan. Jika terjadi kasus seperti itu, umumnya hakim hanya menggunakan pasal-pasal mengenai tindakan tidak menyenangkan yang terdapat dalam Kitab Undang-undang Hukum Pidana. Hal ini sangat berbeda dengan negara-negara maju – di antaranya Amerika -- yang telah mengatur tindak pidana pelecehan/gangguan di lingkungan kerja secara khusus, sehingga ketika muncul tuntutan mengenai tindak pelecehan, sudah ada pegaturannya dengan sanksi yang jelas dan proporsional, sesuai tingkat kesalahan.

Contoh; Di Sumedang, beberapa tahun yang lalu, pernah muncul kasus pelecehan seksual oleh seorang tenaga medis terhadap salah seorang perawat di lembaga pelayanan kesehatan masyarakat. Namun persoalan ini dapat diselesaikan secara kekeluargaan, dan tidak sampai diproses di pengadilan. Sekarang dengan berkembangnya UU IT maka pelecehan sudah ada perubahan secara kongkrit uu yaitu;
Misalnya, seseorang yang terbukti dengan sengaja menyebarluaskan informasi elektronik yang bermuatan pencemaran nama baik seperti yang dimaksudkan dalam Pasal 27 ayat (3) UU ITE akan dijerat dengan Pasal 45 Ayat (1) UU ITE, sanksi pidana penjara maksimum 6 tahun dan/atau denda maksimum 1 milyar rupiah. Pencemaran nama baik merupakan salah satu perbuatanmelawan hukum.biasanya pencemaran nama baik juga sering disebut dengan istilah "Penghinaan" yang menjadi kegalauan adalah, bagaimana menentukan "sesuatu" tersebut merupakan suatu penghinaan/ pencemaran nama baik atau bukan. Dana Penjara dan Denda terkait Pasal Pencemaran Nama Baik dalam UU ITE, misalnya pendapat salah seorang praktis hokum telematika di Indonesia yaitu seorang LawBlogger/Praktisi Hukum Telematika di Indonesia.

c. Pemimpin etis mengakui bahwa etika yang baik baik untuk kinerja dan mengarah pada bottom line yang sehat.
d. Pemimpin etis proaktif, mereka tidak hanya mengikuti kebijakan tetapi membuat dan membentuk mereka. Hal ini sering membutuhkan keberanian. Misalnya, ketika mengusulkan arah baru tidak populer.
e. Pemimpin Etis mempertimbangkan kepentingan stakeholder. Mereka membangun kepercayaan di seluruh papan dan keuntungan dari loyalitas yang ini mengilhami.
f. Pemimpin etis adalah model peran positif dalam dan keluar dari tempat kerja. Mereka cocok pembicaraan mereka tentang nilai-nilai dengan tindakan terlihat yang menunjukkan rasa hormat.

Etika berbicara mengenai baik dan buruk atau benar dan salah. Setiap pemimpin harus mengembangkan etika bagi dirinya dan perlu adanya pedoman etika sebagai pemimpin. Secara umum etika sangat dibutuhkan di dalam kehidupan manusia dalam zaman globalisasi.

a. Syarat pemimpin beretika adalah memiliki hati nurani yang baik.
b. Di samping memiliki hati nurani yang baik, setiap pemimpin wajib memilikin komitmen terhadap etika keutamaan. Etika keutamaan berfokus kepada manusia dan martabatnya.
c. Sukses seorang pemimpin ditentukan oleh pilihan-pilihan dan tindakan-tindakan yang ia ambil dalam menyikapi dan menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Pilihan dan tindakan itu diambil berdasarkan nilai-nilai moral dan etis. Sukses seorang pemimpin sangat diwarnai oleh karakter dari pemimpin.

3.4 PENTINGNYA BUKU PEDOMAN ETIKA PERUSAHAAN SEBAGAI PEMANTAUAN PROGRAM

Program etika yang sukses harus memiliki hasil terukur; dan harus cukup fleksibel untuk diubah dan diperbaiki. Fungsi

pengelolaan program etika biasanya jatuh ke manajer senior atau etika petugas khusus dalam organisasi.

Pernyataan komitmen Direksi dan Dewan Komisaris untuk secara konsisten menerapkan Pedoman Etika Bisnis Perusahaan haruslah dicantumkan dalam buku Pedoman Etika Perusahaan. Termasuk dalam pernyataan tersebut adalah niat untuk menegakkan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan perundangan yang berlaku, mencegah dan menindak tindak korupsi dalam perusahaan serta melindungi mereka yang melaporkan adanya tindak kecurangan tersebut.

Pernyataan komitmen ini juga harus menjelaskan manfaat penerapan program etika perusahaan dan alasan mengapa perusahaan ingin menerapkan program etika perusahaan ini secara konsisten. Selain itu juga perlu dijelaskan pentingnya buku Pedoman Etika Perusahaan dalam program tersebut.

Prinsip perbaikan berkelanjutan haruslah dinyatakan secara tegas, sehingga buku Pedoman Etika Perusahaan senantiasa mencerminkan praktek terbaik dalam perilaku usaha yang etis. Evaluasi dan monitoring perbaikan haruslah dilakukan secara berkala".

3.4.1 ALAT YANG DIGUNAKAN UNTUK MENGUKUR KEBERHASILAN

Apapun bentuk atau alat yang digunakan untuk mengukur keberhasilan tersebut haruslah mencakup seluruh dimensi, baik itu deontologies, teologis, keadilan ataupun keutamaan Anda dapat menggunakan berbagai alat untuk memonitor dan mengukur Program etika organisasi Anda. Ini termasuk: audit internal dan eksternal, survei, kuesioner staf dan sistem pelaporan anonim, seperti online atau telepon hotline, membuka jalur komunikasi antara karyawan dan supervisor; wawancara keluar dengan berangkat karyawan dan imbalan yang konsisten dan hukuman untuk perilaku etis dan tidak etis masing-masing. Upaya perbaikan terus-menerus merupakan kunci untuk fungsi yang terbaik program etika dan harus menjadi bagian dari program Anda juga.

g. Komite Audit harus terdiri dari anggota independen tanpa kepentingan material dalam perusahaan.

Sementara Sarbanes-Oxley Act terus menjadi alat yang ampuh dalam mengatur etika organisasi, memiliki pengkritiknya. Beberapa menyatakan bahwa daya yang sangat nya membuat bisnis berpikir dua kali sebelum listing di bursa saham AS ketimbang bursa kurang diatur dalam Eropa

2.3 ABUSIVES PERILAKU

Abusives atau perilaku menakutkan adalah salah satu masalah etika yang paling umum yang dihadapi oleh karyawan. Bullying adalah jenis perilaku kasar yang dapat menyebabkan gangguan serius bagi kehidupan karyawan dan produktivitas "Bullying is a kind of abusive behaviour that can cause serious disruptions to an employee's life and to productivity" Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:24). Banyak karyawan merasa mereka tidak memiliki jalan lain terhadap pengganggu karena mayoritas pengganggu kerja berada dalam posisi unggul.

2.3.1 PENYALAHGUNAAN SEBAGAI TINDAK PIDANA PELECEHAN/GANGGUAN DI LINGKUNGAN KERJA SECARA KHUSUS

Apa yang dianggap melecehkan bervariasi dari orang ke orang. Perilaku kasar bisa berarti apa-apa dari ancaman fisik, tuduhan palsu, senonoh, penghinaan, yeiling atau kekerasan, untuk mengabaikan seseorang dan tidak masuk akal. Dalam lingkungan bisnis pada saat ini, di mana bekerja dengan kelompok-kelompok budaya yang berbeda adalah norma, definisi yang furher rumit oleh makna beragam kata-kata di usia dan budaya. Oleh karena itu, pertimbangan utama ketika menganalisis sebuah kasus pelecehan potensial niat-adalah orang yang bersangkutan berusaha untuk menyakiti, atau hanya canggung dalam komunikasi mereka?

Dalam kehidupan sehari-hari, memang tak ada standar yang jelas mengenai tindakan pelecehan yang terjadi di lingkugnan kerja. Apakah suatu perilaku tergolong pelecehan atau bukan, memang sangat bergantung pada budaya setempat

privat. SOX juga menuntut Securities and Exchange Commission (SEC) untuk menerapkan aturan persyaratan baru untuk menaati hukum ini.

Undang-undang ini juga disebut-sebut sebagai perubahan terbesar dalam pengaturan pengelolaan perusahaan dan pelaporan keuangan sejak Undang-Undang Keuangan pertama kali ditetapkan di tahun 1933 dan1934. SOX mengatur tentang akuntansi, pengungkapan & pembaharuan tatakelola, yang mensyaratkan adanya pengungkapan yang lebih banyak mengenai informasi keuangan, keterangan tentang hasil-hasil yang dicapai manajemen, kode etik bagi pejabat di bidang keuangan, pembatasan kompensasi ekskutif dan pembentukan komite audit yang independen.

Bagaimana menghindari konflik kepentingan

Semua potensi konflik kepentingan hapus sebelum occours. Menjauhkan diri dari berpartisipasi dalam keputusan di mana konflik ada. Mengungkapkan konflik kepentingan ke papan atau publik. Melibatkan pihak ketiga untuk menegaskan bahwa keputusan yang adil dan bebas dari keberpihakan.

a. Kode etik diletakkan di tempat kantor keuangan
b. perusahaan Akuntansi dilarang menyediakan baik audit dan jasa konsultasi kepada klien yang sama
c. Perusahaan pengacara diwajibkan untuk melaporkan kesalahan kepada manajer puncak dan, jika perlu, untuk direksi; jika manajer dan direktur gagal menanggapi laporan kesalahan, pengacara harus berhenti mewakili perusahaan.
d. "Perlindungan whistle blower" untuk orang-orang yang mengungkapkan kesalahan kepada pihak berwenang harus berada di tempat
e. Analis sekuritas keuangan diminta untuk menyatakan bahwa rekomendasi mereka bassed laporan tujuan
f. Perusahaan Akuntansi memutar auditor individu dari satu account ke account lainnya dari waktu ke waktu: dua auditor senior yang tidak dapat bekerja pada rekening perusahaan selama lebih dari lima tahun.

Sebagai contoh, dalam pelaksanaan audit internal maka audit secara deontologies harus berupa proses yang sistemik, objektif, professional, dan terbuka.

3.4.2 MENUNJUK SEORANG PEJABAT ETIKA BERKAITAN ERAT DENGAN TUJUAN UTAMA DAN VALUE

Jika memungkinkan, mengidentifikasi seorang manajer tingkat tinggi dalam organisasi Anda untuk eversee sesuai dengan standar Anda sendiri dan eksternal. Dia harus memiliki pengetahuan yang baik dari standar etika dan hukum yang diharapkan dalam industri Anda. Beberapa organisasi besar, terutama mereka yang menghadapi risiko etis yang serius (seperti perusahaan obat dan kontraktor militer) mungkin mempekerjakan etika petugas khusus untuk melakukan peran ini. Di beberapa negara, perusahaan atas sixe tertentu secara hukum diharuskan untuk memiliki program etika dan bernama indivudal dibebankan dengan manajemen.

Hal penting yang patut diperhatikan dalam menunjuk seorang pejabat etika adalah bagaimana memilih calon pejabat tersebut yang memahami tujuan utama dan value dari organisasi dengan baik. Kondisi ini akan sangat berkaitan erat dengan bagaimana secara alamiah sebuah organisasi mempertahankan tingkat ke-ekonomi-an nya.

3.4.3 TANGGUNG JAWAB

Petugas Etika berasal dari berbagai latar belakang seperti keuangan, hukum, IT dan sumber daya manusia, tetapi mereka selalu orang-orang yang dapat melihat nilai dalam perilaku etis, baik untuk bisnis dan masyarakat luas. Tanggung jawab mereka bervariasi dari satu organisasi ke yang lain, tetapi biasanya meliputi:

a. Menilai risiko bahwa program etika harus mengatasi
b. Mengembangkan kode etik atau etika dan memperbarui secara berkala
c. Koordinasi program etika dengan manajer perusahaan lain.

d. Program pelatihan bagi karyawan Induk
e. Menetapkan layanan rahasia untuk menjawab pertanyaan karyawan atau kekhawatiran tentang etika
f. Memastikan kepatuhan perusahaan dengan peraturan pemerintah
g. Audit perilaku etis dan mengambil tindakan pada kemungkinan pelanggaran kode
h. Mengembangkan, memodifikasi dan berkomunikasi kode etik dan perangkat pelatihan
i. Pemantauan perubahan di tempat kerja atau industri lingkungan dan mengevaluasi bagaimana mereka harus berdampak pada posisi etika organisasi.

Namun demikian petugas etika hanya bertanggung jawab sebatas pelaporan atau penyusunan suatu program etika saja. Sedangkan tanggung jawab atas program yang akan dilaksanakan menjadi tanggung jawab pimpinan organisasi, karena seluruh program etika yang direncanakan biasanya harus disetujui oleh pimpinan organisasi.

CHECKLIST KESEHATAN ETIKA ANDA

a. Apakah ada pemahaman umum tentang apa yang membuat perilaku yang tepat dalam organisasi Anda?
b. Apakah Anda jatuh bahwa organisasi Anda memiliki budaya yang mendorong keterbukaan antara manajer dan karyawan?
c. Apakah ada penghargaan bagi karyawan yang menunjukkan perilaku etis yang tepat?
d. Apakah Anda jatuh bahwa karyawan Anda tahu bagaimana untuk bertindak secara etis dalam situasi krisis?
e. Apakah karyawan dalam organisasi Anda memperlakukan pelanggan Anda secara adil dan jujur?
f. Apakah karyawan memperlakukan satu sama lain dengan hormat dan kejujuran?
g. Apakah ada model peran dalam organisasi Anda yang menunjukkan pembuatan keputusan etis bagi karyawan tingkat bawah?

2.2.2 MENGHORMATI PERATURAN

Mereka Sarbanes-Oxley Act membantu untuk mencegah konflik kepentingan, meningkatkan kepercayaan investor, dan memastikan bahwa organisasi menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat. Ketentuannya termasuk bahwa:

a. Papan pengawasan akuntansi dibentuk dan ditempatkan bertugas peraturan dikelola oleh komisi sekuritas dan bursa.
b. CEO dan CFO menyatakan bahwa laporan keuangan perusahaan mereka adalah benar dan tanpa pernyataan menyesatkan
c. Perusahaan dilarang membuat atau menawarkan pinjaman kepada petugas dan anggota dewan. Dalam kajia ini adapun beberapa kajian dalam menanani bebeerapa peaturan salah satunya dengan bantuan SOA atau Sarbanes Oxley Act.

SOA adalah sebuah landasan yang disahkan pada 23 januari oleh kongres Amerika Serikat. Undang-Undang tersebut dikenal sebagai Public Company Accounting and Investor Protection Act of 2002 atau undang-undang perlindungan investor dan pengaturan akuntansi perusahaan publik yang sering kali disebut SOX atau Arbox.

Tujuan SOA (Sarbanes Oxley Act) : SOA memiliki 5 tujuan utama yaitu:

1) Meningkatkan kepercayaan publik akan pasar modal.
2) Menerapkan tata pemerintahan yang baik.
3) Menyediakan akuntabilitas yang lebih baik dengan membuatmanajemen dan direksi bertanggung jawab akan laporan keuangan.
4) Meningkatkan kualitas audit.
5) Menempatkan penekanan yang lebih kuat pada struktur di sekitar dunia usaha untuk mencegah, mendeteksi, menginvestigasi kecurangan dan perbuatan tidak baik.

SOX menetapkan suatu standar baru dan lebih baik bagi semua dewan dan manajemen perusahaan publik serta kantor akuntan publik walaupun tidak berlaku bagi perusahaan

investasinya dan usaha bisnis; dan mereka dapat melayani di dewan lebih dari satu perusahaan. Untuk beberapa, godaan untuk mengabaikan tugas pemangku kepentingan mereka dalam pertukaran untuk keuntungan pribadi terlalu besar.

Setelah beberapa skandal di awal abad ke-21, seperti multi-miliar dolar penipuan akuntansi pada kami telekomunikasi raksasa WorldCom, undang-undang disahkan untuk alamat konflik kepentingan. The Sarbanes-Oxley Act, berlaku di Amerika Serikat pada tahun 2002, ditetapkan peraturan untuk semua perusahaan publik AS dan perusahaan akuntansi. Di bawah undang-undang tersebut, direksi menghadapi tanggung jawab meningkat untuk keputusan mereka; walaupun mereka tidak dapat bertanggung jawab jika mereka berhati-hati karena di mereka pengambilan keputusan, mereka dapat bertanggung jawab atas tindakan tidak dilakukan dengan itikad baik.

Worldcom pada awalnya merupakan perusahaan penyedia layanan telpon jarak jauh. Selama tahun 90an perusahaan ini melakukan beberapa akuisisi terhadap perusahaan telekomunikasi lain yang kemudian meningkatkan pendapatnnya dari $152 juta pada tahun 1990 menjadi $392 milyar pada 2001, yang pada akhirnya menempatkan worldcom pada posisi ke 42 dari 500 perusahan lainnya menurut versi majah fortune. Dengan memindahkan akun beban kepada akun modal, Worldcommampu menaikkan pendapatan atau laba. Worldcom mampu menaikan laba karena akun beban dicatat lebih rendah, sedangkan akun aset dicatat lebih tinggi karena beban kapitalisasi disajikan sebagai beban investasi. Kalau hal itu tidak terdeteksi praktek ini akan berakibat pendapatan bersih yang lebih rendah dalam tahun-tahun brikutnya. Karena beban kapitalisasi jaringan tersebut akan didepresiasikan.secara esensi beban kapitalisasi jaringan akan memungkinkan perusahaan untuk mengalokasikan biyanya dalam beberapa tahun dimasa depan, mungkin antara 10 tahun bahkan lebih.

h. Apakah Anda pernah diberikan karyawan Anda kritik konstruktif tentang bagaimana meningkatkan perilaku etis atau ditegur mereka untuk perilaku tidak etis?
i. Apakah anda merasa bahwa karyawan telah mampu menentukan skala prioritas antara kepentingan organisasi dengan kepentingan pelanggan?
j. Dan perlu akan Apakah anda merasa karyawan telah tahu bagaimana menghadapi keluhan pelanggan

3.5 PELATIHAN ETIKA UNTUK MENINGKATKAN SKILL, PENGETAHUAN DAN WAWASAN KARYAWAN

Pelatihan dan komunikasi program untuk karyawan dan stakeholder membuat etika organisasi transparan. Anda harus melihat sumber daya untuk program-program seperti investasi, bukan biaya, karena mereka membangun kepercayaan dan hubungan jangka panjang.

Pelatihan adalah upaya yang di sengaja dan direncanakan oleh organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan skill, pengetahuan dan wawasan karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas karyawan. Kinerja pegawai yang baik merupakan investasi bagi perusahaan, karena jika budaya organisasinya bagus maka akan meningkatkan reputasi dan kepercayaan dari stakeholder dan rekan bisnis, sehingga akan berdampak pada meningkatnya keunggulan dalam persaingan bisnis.

Komunikasi secara benar dan efektif dalam suatu organisasi sangat diperlukan karena apa bila manajer atau pimpinan tidak bisa berkomunikasi secara efektif pada karyawan maka kebijakan, instruksi, visi dan misi organisasi akan sulit dimengerti oleh karyawan sehingga akan menghambat kelangsungan oprasional organisasi dan jika pegawai tidak bisa berkomunikasi dengan bebas dengan pimpinannya maka jika ada hambatan, masalah akan susah diantisipasi oleh pimpinan sehingga pimpinan akan lambat dalam mengambil tindakan dan kebijakan dalam mengatasi

masalah. Sehingga komunikasi antara atasan dan bawahan secara benar dan efektif sangat diperlukan untuk kelancaran jalannya organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.

3.5.1 MENGATUR OUT TUJUAN

Bahkan melalui program pelatihan tidak bisa berharap untuk menutupi semua masalah etika pada karyawan yang mungkin dapat ditemui. Ini harus, bagaimanapun, melengkapi staf dengan keyakinan untuk membuat keputusan sesuai dengan standar organisasi. Ini harus menciptakan kesadaran area risiko utama, memberitahu karyawan kontak yang tepat untuk masalah etika, mendidik mereka tentang imbalan untuk perilaku etis dan konsekuensi dari perilaku tidak etis dan menetapkan manfaat bagi seluruh organisasi mempertahankan standar. Anda dapat memberikan pelatihan etika dalam beberapa cara, masing-masing dengan adavantages dan tantangan tersendiri.

Manfaat dan tujuan Pelatihan untuk tujuan Etis

a. Untuk memberdayakan karyawan untuk membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip organisasi dan nilai-nilai etika.
b. Untuk berkomunikasi standar organisasi kepada karyawan.
c. Untuk berkomunikasi tanggung jawab dan tugas-tugas organisasi, dan kebutuhan untuk bertanggung jawab dan sesuai dengan standar.
d. Untuk membantu menciptakan budaya k eterbukaan dalam menangani isu-isu etis.
e. Untuk memastikan karyawan dan agen memahami tanggung jawab etis mereka dalam konteks pekerjaan mereka.
f. Untuk menjelaskan sumber daya organisasi yang ditujukan untuk menciptakan dan memelihara etika.
g. Untuk mendorong individu untuk mencari nasihat dan informasi ketika yakin respon organisasi yang tepat dalam situasi.
h. Untuk berkomunikasi daerah organisasi risiko.

Konflik bisa berubah menjadi kekuatan yang membahayakan dan merusak ketika "kejayaan" seseorang dipertaruhkan untuk memperoleh hasil. Konflik semakin berkembang, semakin 'kejayaan('kemenangan") dipertaruhkan. Semakin pahit konflik terjadi semakin sulit untuk mencapai suatu pemecahan(hasil).Pengambilan keputusan menjadi "cacat' karena tidak ada satu pihak pun yang berani dan mau membuat satu konsesi karena takut(mungkin "dibenarkan")bahwa hal tersebut akan dimanfaatkan oleh pihak lain sebagai kemenangan dan jembatan untuk kemajuan lebih lanjut.

Sikap yang paling kondusif untuk menyelesaikan konflik, tentu saja, jika salah satu pihak menyediakan waktu lebih mendalam pada pemecahan masalah, dan beberapa kompromi cepat, atau memberi dan mengambil berbagai kemungkinan jawabannya. Konflik harus diakui dan ditangani sedini mungkin. Jika Anda memiliki masalah dengan seseorang, segera pergi untuk berbicara dengan dia, sebelum membangun kepahitan.

Satu-satunya cara untuk menjadi manajer konflik yang efektif; dari berbagai pihak dan konflik itu sendiri antara masing-masing staff, yang perlu dilatih dan dikembangkan sikap dan perilaku tertentu yaitu kontrol diri dan praktek nyata.

2.1.2 MELIHAT PERANGKAP

Menurut pusat etika sumber daya, konflik kepentingan comprice 18 persen dari semua kasus yang diamati kesalahan karyawan, yang mencerminkan kesulitan yang nyata dalam menjaga kepentingan pribadi terlepas dari respobbilities profesional. Sebagai manajer, Anda harus selalu latihan objektivitas dan menghindari favourtism dalam penilaian Anda. Jika Anda merasa seperti objektivitas Anda terganggu, mencari nasihat dari pihak ketiga.

Konflik kepentingan antara dewan direksi dapat memiliki pengaruh yang sangat buruk. Direksi memiliki informasi rahasia tentang pasar saham yang dapat menyebabkan insider trading; mereka memiliki kontrol atas paket kompensasi dan pengetahuan untuk menanamkan

i. Behaviour pelecehan atau mengintimidasi terhadap karyawan
j. Penyediaan barang dan jasa berkualitas rendah
k. Menggunakan pesaing dalam informasi
l. Pelanggaran Lingkungan
m. Perubahan dokumen
n. Berbohong kepada para pemangku kepentingan
o. Pelanggaran Keselamatan
p. Pelecehan seksual
q. Berbohong kepada karyawan

2.2 PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN

Setiap organisasi, individu adalah posisi kepercayaan kadang-kadang nilai bagus dengan situasi di mana konflik objektivitas profesional mereka dengan kepentingan pribadi atau lainnya. Dalam acara ini, perbuatan etis adalah bahaya nyata; kebijakan etika yang baik meliputi langkah-langkah untuk menghindari atau setidaknya meminimalkan terjadinya konflik kepentingan.

Kemampuan untuk menghadapi dan menangani konflik adalah salah satu kunci sukses manajerial dalam satu organisasi. Kebanyakan konflik memiliki dua komponen yaitu rasional dan emosional, dan terletak di suatu tempat di sepanjang dua gambaran antara konflik kepentingan di satu sisi dan bentrokan kepribadian di sisi lain. Agar dapat terjadi solusi negosiasi yang sesuai dan yang diinginkan, maka:

a. Mendengarkan dan memahami dari masing-masing kebutuhan (jangan buang-buang waktu mengulang-ulang sudut pandang anda) – belajar untuk jujur apa adanya.
b. Cari pertukaran; misalnya, adakah sesuatu yang bisa saya alihkan atau serahkan kepada pihak lain yang artinya lebih pada pihak mereka daripada "memberatkan " (membebani)diri sendiri?
c. Fokus pada isu dan kenyataan, serta hindari menilai konflik sebagai sesuatu yang terlalu pribadi.

i. Untuk menetapkan isu-isu etis yang organisasi menghadapi dan menjelaskan kasus bisnis untuk program etika. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:51);

Tujuan Pelatihan :

a. Meningkatkan kemampuan, kualitas dan produktifitas karyawan.
b. Menyelaraskan dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap budaya organisasi dan tujuan organisasi yang ingin dicapai.
c. Meningkatkan sikap loyalitas terhadap organisasi.
d. Meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.
e. Merupakan sarana untuk pengembangan diri karyawan.
f. Memenuhi kualifikasi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dalam perencanaan pelatihan hal-hal yang harus diperhatikan adalah :

a. Melakukan analisis kebutuhan pelatihan karyawan.
b. Menetapkan tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan tersebut (sasaran pelatihan).
c. Menentukan metode pelatihan yang akan digunakan.
d. Siapa pesertanya.
e. Siapa yang akan melatihnya
f. Menentukan tempat pelatihannya.
g. Menghitung biaya yang akan dikeluarkan untuk pelatihan tersebut.
h. Mengevaluasi sejauh mana efektifitas pelatihan terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

3.6 EFEKTIFITAS TUJUAN ORGANISASI DAPAT DICAPAI DENGAN MERAWAT KARYAWAN ANDA

Kinerja karyawan dan kepuasan menjadi perhatian utama untuk majikan. Perlakuan etis staf dan pengetahuan mereka bahwa mereka bekerja untuk sebuah perusahaan yang etis, telah menjadi faktor yang semakin penting dalam rekrutmen dan retensi karyawan.memahami

Efektifitas tujuan organisasi dapat dicapai salah satunya melalui perencanaan stratejik yang dimulai dari proses rekrutmen. Rekrutmen adalah jumlah atau kualifikasi pegawai yang diperlukan oleh perusahaan dan ditetapkan dalam perencanaan SDM secara formal.

Yang harus diperhatikan dalam proses rekrutmen diantaranya :

a. Kualifikasi pegawai yang diperlukan oleh perusahaan.
b. Standar mutu pegawai.
c. Jumlah pegawai yang dibutuhkan
d. Biaya pengrekrutmenan pegawai
e. Metode pengrekrutmenan pegawai.

Penempatan pegawai secara tepat sesuai dengan kualifikasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi karena jika tidak atau kurang tepat maka produktifitas dan efektifitas kinerja pegawai akan kurang sesuai dengan standar kinerja yang diharapkan perusahaan maka tujuan akhir perusahaan akan susah tercapai, dan untuk pegawaipun akan merasa kurang nyaman dan tidak bisa bekerja secara maksimal. Maka hendaknya perusahaan selalu menerapkan *"the rightman on the right place"*.

3.6.1 TANGGUNG JAWAB YANG AKAN KITA TEKUNI MENCERMINKAN NILAI-NILAI, BIDANG PEKERJAAN DAN GAYA HIDUP.

Hubungan majikan-pekerja telah berubah secara radikal selama bertahun-tahun. Sebelum abad ke-20, karyawan melayani majikan dan memiliki beberapa hak; tapi hari ini, di era keterampilan-kekurangan, karyawan sering berperilaku lebih seperti konsumen dari budak upah, memilih majikan mereka atas dasar banyak kriteria sekedar gaji yang mereka tawarkan.

Penelitian terbaru telah mengungkapkan bahwa sebanyak satu dari enam orang menilai sikap organisasi terhadap tanggung jawab sosial perusahaan sebagai faktor pertama atau kedua yang paling penting dalam memilih majikan. Lebih luas, individu semakin diidentikkan dengan pekerjaan mereka, sehingga pilihan mereka majikan

Menemukan masalah etika sedini mungkin sangat diinginkan, tetapi tidak peduli seberapa baik siap Anda, Anda mungkin menghadapi dilema dan kecurangan di beberapa titik, sehingga Anda juga perlu rencana untuk respon dan pemulihan.

DALAM FOKUS

Reputasi adalah lebih penting daripada sebelumnya dalam todays lingkungan bisnis karena kecepatan di mana gambar organisasi bisa rusak. Untuk alasan ini, banyak organisasi yang memilih untuk mengelola secara aktif bagaimana mereka dirasakan oleh masyarakat. Fungsi ini dikenal sebagai manajemen reputasi. Hal ini membutuhkan organisasi untuk mempertimbangkan identitas akun, gambar, dan kinerja. Identitas adalah bagaimana organisasi dirasakan oleh para stakeholder. Misalnya, semua organisasi ingin tampil dipercaya dan berharga. Gambar adalah kesan bahwa para pemangku kepentingan memiliki organisasi yang stakeholder masurement tujuan reputasi. Dalam rangka membangun reputasi positif, harus ada sedikitnya kesenjangan mungkin antara tujuan, identitas, dan gambar. Kebanyakan jenis umum dari kesalahan etika dilaporkan dalam organisasi Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:21)

Reputasi dalam lingkungan bisnis

a. Menempatkan kepentingan sendiri atas orang-orang organisasi
b. Diskriminasi atas dasar ras, warna kulit, jenis kelamin, usia, dll
c. Jam misreporting bekerja
d. Penyalahgunaan informasi rahasia
e. Perubahan catatan keuangan
f. Penyalahgunaan Internet
g. Pencurian
h. Bujukan Penawaran

bisnis. Etika bisnis menyangkut moral, kontak sosial, hak-hak dan kewajiban, prinsip-prinsip dan aturan-aturan.

Jika aturan secara umum mengenai etika mengatakan bahwa berlaku tidak jujur adalah tidak bermoral dan beretika, maka setiap insan bisnis yang tidak berlaku jujur dengan pegawainya, pelanggan, kreditur, pemegang usaha maupun pesaing dan masyarakat, maka ia dikatakan tidak etis dan tidak bermoral. Intinya adalah bagaimana kita mengontrol diri kita sendiri untuk dapat menjalani bisnis dengan baik dengan cara peka dan toleransi. Dengan kata lain, etika bisnis untuk mengontrol bisnis agar tidak tamak. Bahwa itu bukan bagianku. Perlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan.

Pelanggaran etika bisa terjadi di mana saja, termasuk dalam dunia bisnis. Untuk meraih keuntungan, masih banyak perusahaan yang melakukan berbagai pelanggaran moral. Bercak signals konflik etika Semua orang doest itu, tidak ada orang yang akan terluka, tidak ada yang akan pernah melewatkannya, Hanya ini, anak laki-laki sekali akan anak laki-laki, melihat ke arah lain, Mari menjaga ini di antara kita, tidak menjadi pemalu, seperti mereka itu datang pula.

2.1.3 MENGHADAP MENGHADAPI DILEMA NILAI

Sebagai manajer, Anda bertanggung jawab untuk mengungkap dan menilai kegiatan yang paling mungkin dari risiko bissines Anda. Sementara banyak organisasi memusatkan perhatian pada risiko dari bencana, seperti kebakaran, banjir, gangguan listrik, dan kehilangan data, risiko yang terkait dengan kesalahan etika sering diabaikan.

Bagi banyak pemimpin, takut menemukan kesalahan dalam organisasi mereka melumpuhkan, dan terlalu banyak hanya bebek dan menyembunyikan ketika ada kekhawatiran bahwa kesalahan telah terjadi. Beberapa khawatir bahwa kritikus, pesaing, dan stakehplders akan menggunakan informasi tersebut untuk merusak reputasi perusahaan. Mereka mengambil sikap bahwa jika tidak ada yang ditemukan, tidak ada yang akan pernah salah. Ini tidak bisa lebih jauh dari kebenaran.

mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup mereka sendiri. untuk menarik dan mempertahankan karyawan, perusahaan harus memikirkan kembali tawaran mereka, membangun etika yang baik dan kewarganegaraan perusahaan dalam merek mereka. Kegagalan untuk memenuhi sikap etis yang dinyatakan akan menghasilkan peningkatan perputaran tenaga kerja sebagai karyawan menyadari bahwa tawaran awal dangkal.

Dalam memilih bidang pekerjaan kita harus selalu mempertimbangkan tanggung jawab sosial, dimana bidang pekerjaan yang akan kita tekuni mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup.

3.6.2 KERJASAMA YANG BAIK TERBANGUN DARI KEPERCAYAAN, KEJUJURAN DAN EMELIHARA STAF ANDA

Pergeseran demografis berarti bahwa reputasi etis organisasi Anda diatur untuk menjadi semakin penting di pasar kerja. Sebagai majikan yang baik, Anda harus mengambil langkah-langkah untuk mengenali aspirasi dan harapan tim Anda dan memastikan mereka ditangani. Langkah-langkah sederhana termasuk daur ulang lagi, menanam pohon untuk mengimbangi produksi karbon dan penerbitan kebijakan etika Anda. Pertimbangkan menawarkan program relawan dan sumbangan amal sebagai bagian dari paket pekerjaan, di samping manfaat seperti kerja yang fleksibel dan struktur karir yang jelas. Aktif mengelola reputasi Anda; kebanyakan lulusan memperoleh persepsi mereka tentang standar etika perusahaan melalui media dan skeptis tentang apa negara organisasi dalam bahan mereka sendiri diterbitkan.

Pendekatan lain adalah untuk mengatur rencana kepemilikan saham karyawan (ESOP) di mana staf memiliki kepentingan keuangan yang nyata di perusahaan. Sebuah ESOP memberikan ekspresi yang jelas tentang berapa banyak perusahaan menghargai karyawan dan organisasi dengan ESOP umumnya memiliki tingkat yang lebih rendah turnover, kepuasan karyawan yang lebih tinggi, dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, perusahaan dengan tingkat tinggi

kepemilikan karyawan secara konsisten mengungguli saingan mereka konvensional dimiliki secara finansial murni.

Komunikasi dan kerjasama antara atasan dan staf harus terjalin dengan baik. Setiap staf dinilai secara objektif dalam mengerjakan pekerjaan. Kepercayaan dan kejujuran sangat diperlukan untuk membangun kerjasama yang baik. Motivasi dari setiap staf adalah untuk memenuhi kebutuhan dasar. Setiap staf memiliki kesempatan dalam mengekspresikan pendapat mereka

BERTANYA PADA DIRI ... APAKAH ANDA KERJA ETIKA?

Apakah semua anggota tim diperlakukan dengan hormat?

a. Apakah Anda menggunakan ukuran objektif untuk menentukan status dan imbalan karyawan?
b. Apakah Anda benar-benar jujur dengan karyawan Anda tentang manfaat dan keamanan kerja?
c. Apakah Anda tahu apa yang memotivasi karyawan Anda?
d. Apakah Anda staf memiliki kesempatan untuk mengekspresikan pendapat mereka?

3.7 MENGELOLA KRISIS ETIS MENGGUNAKAN FILSAFAT PRAGMATIS

Contoh kesalahan etika masih terjadi meskipun upaya terbaik dari manajer untuk menerapkan kebijakan dan menciptakan budaya etika. Cara yang Anda menanggapi krisis etika akan menentukan kerusakan organisasi Anda mendukung dan panjang waktu pemulihan

krisis etis terjadi karena sudah kehilangan budaya malu dalam mengejar materi sebanyak mungkin dengan menggunakan filsafat pragmatis (asas manfaat, kendati melanggar etika dan moral). Krisis etis harus diatasi dengan adanya gerakan budaya malu sehingga mindset kita dikembalikan lagi ke dalam tatanan idealisme. Krisis etis dapat dikikis dengan mengedepankan pentingnya pencitraan dan reputasi yang baik.

2.1.2 MENGATASI MASALAH

Masalah etika muncul ketika nilai-nilai bentrokan. Konflik terjadi pada beberapa tingkatan: antara nilai-nilai organisasi dan tujuan, dan tujuan peraturan.

Konflik hampir dipastikan jika individu dalam organisasi tidak berbagi keprihatinan umum tentang isu-isu dan tahan tujuan etika yang umum. Anda tidak dapat mengharapkan karyawan untuk mencapai etika organisasi yang baik hanya dengan mengandalkan nilai-nilai pribadi mereka sendiri. Apa yang diperlukan adalah rasa bersama etis intensitas - istilah yang digunakan untuk menggambarkan pentingnya masalah etis di mata individu, kelompok kerja, dan / atau organisasi. Intensitas dipengaruhi oleh nilai-nilai dan nedds individu pengambilan keputusan; karakteristik situasi; dan tekanan pribadi yang menyertai keputusan. Perfection bersama intensitas etika memerlukan pemahaman tentang budaya organisasi, persyaratan peraturan, dan standar industri, dan aturan-aturan ini mungkin rumit, membutuhkan bimbingan dan pengalaman. Manajer dan semua employes harus diberdayakan untuk mengenali dan respon terhadap tanda-tanda awal dari kesalahan dan sistem pelaporan harus dalam pleace untuk mengingatkan manajer untuk isu-isu yang berkembang.

Mempraktikkan bisnis dengan etiket berarti mempraktikkan tata cara bisnis yang sopan dan santun sehingga kehidupan bisnis menyenangkan karena saling menghormati. Etiket berbisnis diterapkan pada sikap kehidupan berkantor, sikap menghadapi rekan-rekan bisnis, dan sikap di mana kita tergabung dalam organisasi. Itu berupa senyum sebagai apresiasi yang tulus dan terima kasih, tidak menyalah gunakan kedudukan, kekayaan, tidak lekas tersinggung, kontrol diri, toleran, dan tidak memotong pembicaraan orang lain.

Dengan kata lain, etiket bisnis itu memelihara suasana yang menyenangkan, menimbulkan rasa saling menghargai, meningkatkan efisiensi kerja, dan meningkatkan citra pribadi dan perusahaan. Berbisnis dengan etika bisnis adalah menerapkan aturan-aturan umum mengenai etika pada perilaku

etis yang dibuat berdasarkan penentuan yang cermat atas fakta-fakta yang ada merupakan sebuah penilaian etis yang lebih masuk akal daripada penilaian yang dibuat tanpa fakta. Seseorang yang bertindak sesuai dengan pertimbangan yang cermat akan fakta telah bertindak dalam cara yang lebih bertanggung jawab secara etis daripada orang yang bertindak tanpa pertimbangan yang mendalam.

2.2.1 MENDEFINISIKAN NILAI-NILAI ORGANISASI SEBAGAI HASIL UMPAN BALIK MASYARAKAT

Memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat, tindakan yang tidak etis yang dilakukan oleh perusahaan Tidak bisa dipungkiri, akan memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat dan akan sangat kontra produktif, misalnya melalui gerakan pemboikotan, larangan beredar, larangan beroperasi dan lain sebagainya. Hal ini akan dapat menurunkan nilai penjualan maupun nilai perusahaan. Masalah etika akan sulit untuk mengklasifikasikan. Nilai-nilai seperti keadilan dan kebenaran yang dapat diartikan secara berbeda.

Oleh karena itu, pemahaman tentang apa konsep-konsep ini berarti dalam konteks organisasi penting ketika memberikan dasar bagi pembuatan keputusan etis. Bagaimana nilai-nilai ini disajikan dalam bidang-bidang tertentu, seperti perilaku kasar, konflik kepentingan, suap, diskriminasi, pelecehan seksual, penipuan, pelanggaran lingkungan, hak kekayaan intelektual, dan masalah privasi, yang dieksplorasi dalam bab ini.. Sedangkan perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika bisnis, pada umumnya termasuk perusahaan yang memiliki peringkat kepuasan bekerja yang tinggi pula, terutama apabila perusahaan tidak mentolerir tindakan yang tidak etis, misalnya diskriminasi dalam sistem remunerasi atau jenjang karier. Perlu dipahami, karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus semaksimal mungkin harus mempertahankan karyawannya.

3.7.1 MENGHINDARI KRISIS

Sejauh ini, cara terbaik untuk menangani krisis etika adalah untuk menghindari itu di tempat pertama. Perusahaan dengan kebijakan etika yang dibangun dengan baik dan efektif dikomunikasikan lebih terlindungi terhadap masalah krisis dan reputasi perusahaan daripada perusahaan yangmempertimbangkan langkah-langkah seperti mewah. Hal ini tidak cukup hanya memiliki kebijakan di tempat - Anda perlu memonitor mereka terus-menerus dan memperbarui mereka untuk mencocokkan pergeseran, dan semakin ketat, expecatations dari berbagai pemangku kepentingan Anda.
Cobalah untuk mengantisipasi potensi krisis dan mempertimbangkan tanggapan Anda di muka: apa yang akan Anda lakukan, misalnya, jika seorang hacker mendapatkan akses ke jaringan komputer dan mencuri rincian pelanggan yang sensitif? Atau jika salah satu produk Anda harus ingat?

3.7.2 BERTINDAK TEGAS

Jika situasi krisis tidak muncul, Anda perlu bertindak cepat untuk melestarikan reputasi organisasi. Mengakui bahwa krisis ada, menetapkan tim spesialis di semua bidang yang relevan untuk berkonsultasi pada tindakan, menyusun dan menetapkan rencana manajemen krisis, dan menunjuk seorang juru bicara untuk bekerja sama dengan para pemangku kepentingan dan media. Jika organisasi Anda terbukti bersalah, menerima tanggung jawab dan bertindak segera untuk mengkompensasi pihak terluka. Hal ini sering dalam kepentingan terbaik Anda untuk melebihi kompensasi minimum; ini menunjukkan bahwa organisasi Anda peduli tentang kepentingan stakeholder.

Komunikasi yang baik sangat penting. Menjalin kontak media, daripada menunggu media untuk mendekati Anda, dan demostrate bahwa organisasi mengambil tindakan rapi untuk mengatasi situasi. Kegagalan untuk berkomunikasi kuat bahwa perusahaan Anda dodes tidak peduli atau mencoba untuk menghindari kesalahan.

Mengatasi Krisis

Track Cepat

Tetap tenang, bersikap jujur dengan masyarakat tentang situasi, menerima tanggung jawab ketika bersalah, melihat situasi dari perspektif stakeholder, berkomunikasi secara teratur dengan publik dan media

Keluar Jalur

Panik selama krisis, berusaha menutupi fakta, menugaskan menyalahkan orang lain, dengan fokus pada politik internal dan keasyikan, mencoba untuk tetap low profile.

BAB 2
MENYADARI MASALAH ETIKA

Etika bisnis dalam perusahaan memiliki peran yang sangat penting, yaitu untuk membentuk suatu perusahaan yang kokoh dan memiliki daya saing yang tinggi serta mempunyai kemampuan menciptakan nilai (value-creation) yang tinggi, diperlukan suatu landasan yang kokoh.

Biasanya dimulai dari perencanaan strategis , organisasi yang baik, sistem prosedur yang transparan didukung oleh budaya perusahaan yang andal serta etika perusahaan yang dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen. Haruslah diyakini bahwa pada dasarnya praktek etika bisnis akan selalu menguntungkan perusahaan baik untuk jangka menengah maupun jangka panjang."

Anda tidak bisa mengelola apa yang Anda tidak mengerti. Mengetahui sifat risiko etika, dan mengidentifikasi orang-orang yang paling mungkin untuk mempengaruhi organisasi Anda, merupakan hal penting bagi keberhasilan kebijakan manajemen etis.

2.1 MENGEMBANGKAN RADAR DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN

Dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab secara etis adalah menentukan fakta-fakta dalam situasi lingkungan bisnis ditandai dengan perubahan, dan satu keputusan baru dalam suatu organisasi, atau satu perkembangan baru dalam suatu industri, dapat mengubah lanskap etis. Langkah pertama pembuatan keputusan etis karena itu adalah mampu mengantisipasi dan mengidentifikasi masalah etis.

" Langkah pertama dalam pengambilan keputusan yang bertanggung jawab secara etis adalah menentukan fakta-fakta dalam situasi tersebut, membedakan fakta-fakta dari opini belaka, adalah hal yang sangat penting. Perbedaan persepsi dalam bagaimana seseorang mengalami dan memahami situasi dapat menyebabkan banyak perbedaan etis. Sebuah penilaian

1.6.3 HARGA DAN KUALITAS

Ketidakpastian etis mengelilingi isu memanipulasi harga barang dan jasa di berbagai negara - penetapan harga dan diskriminasi harga.

Penetapan harga, yang merupakan standarisasi sengaja harga barang dan jasa, tidak diperbolehkan di banyak negara, tetapi perusahaan-perusahaan multinasional dapat beroperasi di wilayah di mana godaan untuk mengangkat dan menetapkan harga dengan pesaing mereka tinggi - terutama jika orang lain melakukannya . Harga descrimination terjadi ketika organisasi biaya pelanggan tertentu, seperti di negara-negara lain, jauh meningkat harga untuk produk mereka atau produk sampah dengan harga rendah untuk mendorong pesaing keluar dari bisnis.

Organisasi global juga menghadapi dilema etika ketika datang ke keamanan produk. Beberapa produk yang ilegal di negara-negara tertentu karena mereka bertentangan standar keamanan yang sangat ketat. Jika Anda menjual ini "tidak aman" produk ke negara-negara yang kekurangan standar yangketat seperti itu? Keuntungan mungkin mengimbangi biaya.

Sebagai contoh, beberapa pestisida murah dengan sifat merugikan yang dilarang di negara-negara maju, tetapi hukum di negara-negara berkembang.

Amerika Latin: Hadiah harus diberikan selama pertemuan sosial, bukan dalam perjalanan bisnis

Cina: hadiah harus disajikan secara pribadi, dengan pengecualian hadiah seremonial kolektif pada perjamuan.

Eropa: tidak berisiko kesan suap dengan menghabiskan terlalu banyak pada hadiah.

Dunia Arab: tidak memberikan hadiah saat pertama kali bertemu seseorang; mungkin diinterpretasikan sebagai suap.

BAB 4
MENCARI DI LUAR ORGANISASI ANDA

Mereka, belum, standar tidak universal disepakati terhadap mana perilaku bisnis dapat diukur. Namun, badan industri, think-tank, dan teori bisnis memiliki semua cara yang diusulkan berpikir di luar garis bawah.

4.1 MENGIKUTI STANDAR

Seperti ada standar industri untuk kualitas dan keamanan produk, demikian juga memiliki badan-badan industri mengembangkan standar untuk perilaku etis. Kerangka kerja ini praktek terbaik memberikan panduan yang berguna dan memberi Anda kesempatan untuk patokan efektivitas Anda terhadap perusahaan yang sama.

4.1.1 MENGGUNAKAN KERANGKA KERJA

ISO adalah suatu organisasi non pemerintahan dengan standar Internasional tentang sistem kinerja manajemen lingkungan yang baik yang perlu di ketahui dan dilaksanakan oleh sector industri

Dengan adanya kemajuan teknologi dan industri yang secara otomatis akan berdampak terhadap pertanggung jawaban pelaksanaan industry dan lingkungan industry, maka perlu di pikirkan tentang adanya suatu organisasi yang dapat menciptakan standar standar, pedoman, etika guna mengimbangi perkembangan kemajuan tersebut. Atas alasan tersebut di bentuklah organisasi yang mempunyai kerangka kerja dan pedoman sesuai dengan kriteria di atas

Institut Sosial dan Akuntabilitas Etis, Terbuka Kepatuhan Etika Group (OCEG) dan International Organization for Standarization (ISO) semuanya memberikan kerangka etika akuntabilitas. Proses organisasi-organisasi ini menggunakan dasi isu-isu sosial dan etika dalam manajemen strategis organisasi dan operasi. Hal ini memungkinkan untuk pandangan yang lebih holistik tanggung jawab perusahaan, di mana risiko, peluang dan dampak pada perekonomian yang

terintegrasi ke dalam sistem pelaporan bersama langkah-langkah yang lebih tradisional dari kesuksesan finansial.

OCEG adalah suatu organisasi non profit yang bertujuan untuk memberikan kerangka kerja dan pedoman yang berkaitan dengan pengintegrasian pemerintahan akan kepatuhan, manajemen resiko, etika serta integritas ke dalam praktek nyata dalam berbisnis. OCEG mendorong adopsi kerangka melalui multi industry , koalisi multidisiplioner, mencakup penyediaan komunitas praktek dalam pertukaran informasi dan alat. OCEG kerangka mempunyai 8 komponen yang terintegrasi yaitu kebudayaan, informasi dan integritas, mengatur dan mengawasi, memantau dan mengukur, member respond an mengatasi, menilai, mencegah dan promosi, mendeteksi dan membedakan. Setiap komponen mempunyai atau memiliki elemenyang berprinsip yang terkait dengan kegagalan, praktek, syarat dan teknologi. Kerangka OCEG membahas mengenai perencanaan,pelaksanaan, evaluasi, meningkatkan program kepatuhan dan etika terintegrasi organisasi, resiko hokum, undang undang, peraturan organisasi.

Kerangka OCEG mempunyai beberapa pencapaian diantaranya tercapainya tujuan bisnis, meningkatnya budaya organisasi, persiapan dan perlindungan organisasi, mencegah deteksi dan pengurangan masalah, memotivasi dan menginspirasi prilaku yang di inginkan, meningkatkan respond an efesiensi, mengoptimalkan nilai ekonomi dan sosial.

Pada dasarnya OCEG adalah organisasi yang mengembangkan / menyediakan kerangka kerja yang secara efektif mengintegrasikan prinsip prinsip tata kelola perusahaan, mengembangkan , mengukur , melaporkan konerja akan kepatuhan dan etika program sehingga tujuan dari program sesuai dengan tujuan perusahaan yang sebenarnya.Pencapaian tujuan organisasi harus di lakukan dengan merancang proses dan praktek yang efektif dalam mengukur dimensi kunci program yaitu efektif, efisien, dan responsive.

Di era globalisasi ini perkembangan teknologi dan industri menyebabkan krisis akan lingkungan dan energy,

1.6 BISNIS YANG ETIS

1.6.1 MENCARI DI LUAR BATAS

Bila Anda terlibat dalam bisnis dengan organisasi di luar negara asal Anda, Anda akan menemukan sistem yang berbeda, yang dapat membawa kebijakan etika, dan pandangan Anda tentang apa yang benar atau salah, ke dalam konflik dengan hukum dan adat istiadat setempat. Sebaliknya, beberapa pracctices yang ilegal di negara asal Anda mungkin hukum di tempat lain, mengajukan pertanyaan etis lanjut.

1.6.2 MENYADARI DILEMA

Dalam lingkungan global, bagaimana berlaku adalah standar etika ketika mereka bertentangan dengan norma-norma budaya dan harapan? Sebagai contoh, di beberapa negara Timur Tengah, itu adalah kepercayaan umum bahwa perempuan tidak termasuk dalam bisnis, dan perusahaan Timur Tengah dapat menolak untuk melakukan bisnis dengan perwakilanperempuan. Harus Youth organisasi mempekerjakan hanya wakil pria untuk bernegosiasi dengan pengusaha Timur Tengah? Apakah ini merupakan diskriminasi terhadap pekerja perempuan yangmenggunakan pemanis.

Di beberapa negara, menyuap pejabat untuk mendapatkan izin - untuk perencanaan atau ekspor, misalnya - yang diharapkan dan mungkin hampir mustahil untuk melakukan bisnis tanpa suap. Hal ini membuat penyuapan isu kontroversial dalam hal etika. Legalitas suap yang Anda bayar tergantung pada negara di mana perusahaan Anda didasarkan; jika Anda berasal dari Amerika Serikat, Anda mungkin telah berkomitmen tindak pidana, tetapi jika Anda berasal dari salah satu dari beberapa coountries Eropa, suap Anda sebenarnya bisa dikurangkan dari pajak. Hati-hati juga, bahwa hadiah dapat diinterpretasikan sebagai suap di beberapa negara, sementara di lain pertukaran hadiah merupakan bagian diterima dan bahkan diperlukan hubungan bisnis.

1.5.5 NAIK TANTANGAN

Menentukan risiko untuk bisnis Anda dan mengembangkan sistem untuk mengelola risiko ini bukan tugas yang mudah. Selain kualitas seperti kejujuran dan keadilan, etika bisnis termasuk isu-isu seperti kualitas produk, fitur keselamatan dan harga yang semuanya bervariasi tergantung pada organisasi.

Masalah etika dapat dilihat sangat berbeda oleh orang yang berbeda, sehingga sangat penting untuk membuat kode etik yang karyawan dapat merujuk daripada tergantung pada keputusan individu yang tidak mencerminkan nilai-nilai perusahaan.

Karyawan, terutama anggota baru, mungkin tidak akrab dengan standar industri, seperti kualitas produk atau harga, dan moral pribadi mereka tidak mungkin untuk mencakup etika khusus untuk industri atau pekerjaan tertentu. Akibatnya, karyawan etika dapat melanggar standar bisnis yang etis tanpa sengaja. Inilah sebabnya mengapa pelatihan sangat penting.

MEMPROMOSIKAN ETIKA

TRACKS CEPAT	TRACKS OFF
1. Menetapkan standar etika yang kuat dan spesifik untuk bisnis untuk mengikuti. 2. Menciptakan lingkungan etika nyaman bagi karyawan. 3. Memberikan pelatihan dalam etika organisasi bagi semua karyawan. 4. Membuat sistem etika Anda dikenal konsumen.	1. Menetapkan standar etika kabur yang mungkin sulit untuk menafsirkan. 2. Gagal untuk membiasakan karyawan dengan standar khusus untuk industri. 3. Membatasi pelatihan etika organisasi kepada karyawan tertentu. 4. Dengan asumsi bahwa karyawan akan selalu menerapkan standar etika Anda.

sehingga meningkatkan tuntutan akan pertanggung jawaban lingkungan yang baik.

ISO adalah suatu organisasi non pemerintahan dengan standar Internasional tentang sistem kinerja manajemen lingkungan yang baik yang perlu di ketahui dan dilaksanakan oleh sector industri. Dikembangkannya ISO adalah berawal dari adanya efek / dampak industrialisasi terhadap lingkungan. Manfaat dari pelaksanaan ISO diantaranya dapat meningkatkan citra organisasi, meningkatkan kinerja lingkungan organisasi, meningkatkan ketaatan terhadap undang undang pengelolaan lingkungan, menurunkan resiko usaha, meningkatkan efesiensi, meningkatkan daya saing, memperbaiki manajemen organisasi dengan penerapan perencanaan, pelaksanaan, pengukuran dan tindakan perbaikan.

Kesimpulannya OCEG dan ISO sama sama meupakan organisasi yang berisikan kerangka program etika dan sosial dalam pelaksanaan manajemen organisasi.

4.1.2 MENETAPKAN PEDOMAN DAPAT MENINGKATKAN NILAI NILAI ORGANISASI

Didalam pembahasan penetapan pedoman, OCEG dapat di artikan bahwa OCEG tersebut mempunyai tujuan yang dapat meningkatkan nilai nilai organisasi dan operasi bisnis, OCEG berisikan pelaksanaan pedoman pedoman yang dapat meningkatkan integritas dan etika , budaya menciptakan pelaksanaan pemerintahan yang bekerja secara efektif, kepatuhan, manajemen resiko dalam segala praktek bisnisnya sedangkan kinerja dan efektivitasnya di ukur terhadap patokan ekternal. Pedoman OCEG biasanya ada dalam kerangka

Diluncurkan pada tahun 1996, Akuntabilitas merupakan lembaga nirlaba yang berbasis di AS yang menyatukan bisnis., Akademisi dan praktisi dengan tujuan memajukan praktek bisnis yang bertanggung jawab. Organisasi ini telah ditetapkan dan terus berkembang, kerangka disebut AA1000, di mana perusahaan dapat meningkatkan kualitas

audit sosial mereka dan menetapkan standar untuk akuntabilitas.

Organisasi lain yang menyediakan kerangka kerja akuntabilitas adalah Terbuka Kepatuhan Etika Group (OCEG). Organisasi nirlaba yang berbasis di AS ini telah bekerja dengan lebih dari 100 perusahaan untuk menciptakan model praktik yang komprehensif yang terbaik untuk melaksanakan, mengelola, dan mengevaluasi kepatuhan dan etika program. Ini dokumen persyaratan hukum, standar, dan prinsip-prinsip dari berbagai sumber dan memberikan praktek-praktek yang membantu alamat organisasi persyaratan ini. Yang penting, pedoman OCEG dapat disesuaikan agar sesuai dengan kebutuhan dan situasi perusahaan individu tertentu.

OCEG mengidentifikasikan resiko hokum dan peraturan di dalam UU, aturan, prinsip, yang akan di jadikan acuan dalam kegiatan perusahaan, yaitu dalam perencanaan, pelaksanaan, pengelolaan, evaluasi dan meningkatkan program kepatuhan dan etika yang terintegrasi bagi organisasi. Dalam penerapan pedoman tata kelola perusahaan bahwa setiap pedoman terdiri dari topik/ programyang meliputi penjelasan pedoman secara rinci , tujuan bisnis dan identifikasi merupakan faktor penentu keberhasilan dan petimbangan.

Jadi didalam OCEG terdapat adanya pedoman atas kepatuhan dan etika bisnis organisasi yang di tuangkan ke dalam UU, Prinsip atau Aturan yang dapat di gunakan dalam perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pelaksanaan manajemen bisnis perusahaan dalam pencapaian tujuan.

4.1.3 MEMIMPIN JALAN KONSEP KONTITUSI YANG BERKELANJUTAN DI BIDANG ASFEK MANAJEMEN LINGKUNGAN, KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA KARYAWAN

Kebutuhan standar umum menyebabkan penciptaan dari ISO, tubuh perwakilan dari berbagai organisasi standar nasional, yang berbasis di Swiss. Hari ini, ISO adalah penerbit terbesar standar internasional, banyak yang telah diabadikan dalam hukum. Seri ISO 14.000 menyediakan standar lingkungan

dalam mengelola risiko; dan investor semakin peduli tentang menempatkan uang mereka ke perusahaan yang terbukti peduli masyarakat. Hasil jangka panjang memenuhi tanggung jawab etis Anda meningkatkan kinerja keuangan.

1.5.3 MENGENALI RISIKO

Sementara praktek etis yang baik memiliki manfaat yang jelas untuk bottom line bisnis, standars miskin dapat mengakibatkan sebuah spiral ke bawah. Sebagai kepercayaan publik untuk penurunan bisnis, konsumen mulai mencari tempat lain untuk produk yang mereka butuhkan dan dalam beberapa kasus bahkan dapat mulai kampanye negatif terhadap boikot dan terorganisir bisnis.

Setelah kepercayaan konsumen dalam bisnis rusak, mungkin diperlukan waktu bertahun-tahun untuk memperbaiki dan ketidakpercayaan bisa menyebar jauh melampaui pelakunya. Ketika salah satu bisnis melakukan kesalahan etika, orang lain dalam industri diduga hanya dengan asosiasi. Jadi ingat, perbuatan etis tidak hanya mempengaruhi Anda: itu menciptakan efek domino yang dapat melibatkan seluruh sektor.

1.5.4 MELAWAN TEKANAN

Meskipun konsekuensi serius, banyak karyawan masih melakukan pelanggaran etika, dan perbuatan tidak hanya terbatas untuk menengah dan staf tingkat yang lebih rendah. Hampir 30 persen karyawan dalam satu jajak pendapat mengatakan bahwa mereka merasa tertekan di masa lalu oleh manajemen tingkat atas untuk melakukan suatu tindakan mereka tahu salah. Bahkan mereka dengan etika pribadi yang baik sering tidak siap untuk menangani jenis masalah etika bisnis cenderung menghadapi. Sebagai manajer, itu terserah Anda untuk memberikan fokus yang lebih besar pada etika bisnis untuk menekan perilaku negatif ini. Bukan hanya karena mempersiapkan karyawan untuk masalah etika sebelum terjadi, itu akan membantu mereka untuk melawan tekanan untuk melakukan kesalahan.

jangka panjang dengan pelanggan, yang meningkatkan kepuasan pelanggan dan mendorong pembelian berulang. Mendorong lingkungan etika saling percaya, yang mengarah ke hubungan yang lebih baik. Anggota tim yang percaya satu sama lain lebih mungkin untuk membuat keputusan lebih cepat dan lebih efisien. Dalam memilih bidang pekerjaan kita harus selalu mempertimbangkan tanggung jawab sosial, dimana bidang pekerjaan yang akan kita tekuni mencerminkan nilai-nilai dan gaya hidup.

DALAM FOKUS

Penggunaan praktik bisnis yang etis positif mempengaruhi perekonomian suatu negara. Bangsa dengan banyak organisasi berbasis kepercayaan cenderung memiliki tingkat yang lebih rendah dari korupsi dan menawarkan warga kualitas hidup yang lebih tinggi. Kepercayaan sangat penting untuk berfungsinya bisnis; ketika kepercayaan pelanggan jelas, karyawan, dan investor mengalami tingkat yang lebih tinggi efisiensi dan produktivitas. Sebaliknya, ketika kepercayaan tidak ada, korupsi atau peraturan yang berlebihan atau keduanya dapat mengambil tempatnya. Telah dikemukakan bahwa di negara di mana kepercayaan yang tinggi, orang dapat mengatur dan bergaul dengan orang lain secara bebas; di bawah kondisi ini, perusahaan besar dapat berkembang. Dalam ekonomi rendah kepercayaan, bisnis cenderung lebih kecil, milik keluarga, dan dijalankan oleh anggota keluarga daripada manajer profesional.

1.5.2 MENARIK LOYALITAS

Penelitian telah secara konsisten membuktikan bahwa budaya etika yang kuat menginspirasi loyalitas dari pelanggan jika faktor-faktor lain, seperti kualitas produk dan harga, adalah sama dan merupakan sumber nyata dari keunggulan kompetitif. Etika yang kuat juga berfungsi untuk menarik dan meyakinkan investor; tindakan pelanggaran etika, yang dapat menyebabkan saham menurun dan reputasi perusahaan kerusakan, cenderung terjadi dalam organizationthat efektif

yang membantu organisasi membuat kebijakan yang mempromosikan praktek bisnis yang berkelanjutan. Banyak yang percaya bahwa ISO 14.000 mungkin inisiatif kunci untuk keberlanjutan di seluruh dunia.

Dengan adanya beberapa faktor yang berhubungan dengan perkembangan pasar global dan bidang sector industri , maka diperlukan suatu konsep kontitusi yang berkelanjutan di bidang asfek manajemen lingkungan, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

ISO adalah suatu wahana yang dapat memberikan jaminan kinerja sistem manajemen lingkungan baik kepada produsen ataupun konsumen. ISO 14000 terdiri dari elemen (polusi udara, pengolahan limbah,pasokan air, pembuangan ke sumber air, keselamatan dan kesehatan kerja karyawan) dan keuntungan (lingkungan terlindungi, manajemen yang efektif, adanya kekuatan pasar, biaya berkurang, kerugian berkurang, meningkatnya hubungan masyarakat).

Di dalam melakukan sistem manajemen lingkungan perlu di perhatikan langkah langkah yang harus di tempuh diantaranya identifikasi isu lingkungan dan kecenderungan , evaluasi isu, penelitian dan analisa, pengembangan posisi dan strategi, implementasi dan evakuasi. Yang menjadi faktor pendorong kuat penerapan ISO 14000 di dunia adalah meningkatnya kepedulian dari berbagai pihak terhadap pentingnya upaya pelestarian fungsi lingkungan hidup. Penerapan ISO 14000 ini di harapkan dapat terjaganya kenyamanan, keamanan dan kebersihan lingkungan hidup oleh semua pihak. Sistem manajemen lingkungan ini sebagai motivasi bagi perusahaan dan lingkungan kea rah perubahan yang lebih baik, sehingga pemerintah ataupun masyarakat sebaiknya lebih mendukung sistem ISO 14000 ini.

4.2 MENDEFINISIKAN PERAN STAKEHOLDER PENERAPAN BUDAYA PERUSAHAAN YANG ETIS

Pemangku kepentingan adalah individu atau kelompok mana sebuah organisasi yang bertanggung jawab

"Stakeholders are the individuals or groups to which an organization is responsible". (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Pemangku kepentingan internal (seperti karyawan, manajer dan direktur) perlu memahami dan berpartisipasi dalam budaya perusahaan yang etis. Pemangku kepentingan eksternal (seperti masyarakat, pelanggan, pemasok dan pemegang saham) perlu menghargai prinsip-prinsip etika organisasi Anda dan mengambil bagian dalam menegakkan standar perilaku. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009: 58).

Semua yang ada dalam pemangku kepentingan baik pemangku kepentigan internal (karyawan, manager, direktur) maupun pemangku kepentingan eksternal (masyarakat, pelanggan, pemasok, pemegang saham) perlu memahami bahwa mereka adalah bagian dalam kelompok sosial yang besar. Setiap keputusan yang mereka ambil dan tindakan yang dilakukan tidak hanya memengaruhi mereka saja tetapi juga memengaruhi yang lain.

Penerapan budaya perusahaan yang etis dapat mencegah/mengurangi terjadinya perselisihan atau konflik kepentingan baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Perilaku etis perusahaan akan menimbulkan situasi saling percaya antara pemangku kepentingan sebaliknya perilaku tidak etis perusahaan akan memancing tindakan yang kontraproduktif.

Dalam era globalisasi dan perkembangan bisnis yang makin pesat menuntut perusahaan untuk memperhatikan seluruh stakeholder baik internal maupun eksternal, selain merupakan tuntutan etis perusahaan juga untuk menjaga keberlangsungan bisnis perusahaan.

4.2.1 KARAKTERISASI STAKEHOLDER SEBAGAI KRITERIA PEMANGKU KEPENTINGAN

Stakeholder jatuh ke dalam dua kelompok: primer dan sekunder. Pemangku kepentingan utama adalah mereka diperlukan untuk kelangsungan hidup bisnis, termasuk pemasok, karyawan, pelanggan dan pemegang saham. "*Primary stakeholders are those necessary for a business's survival, including*

baik, sistem prosedur yang transparan didukung oleh budaya perusahaan yang andal serta etika perusahaan yang dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen.

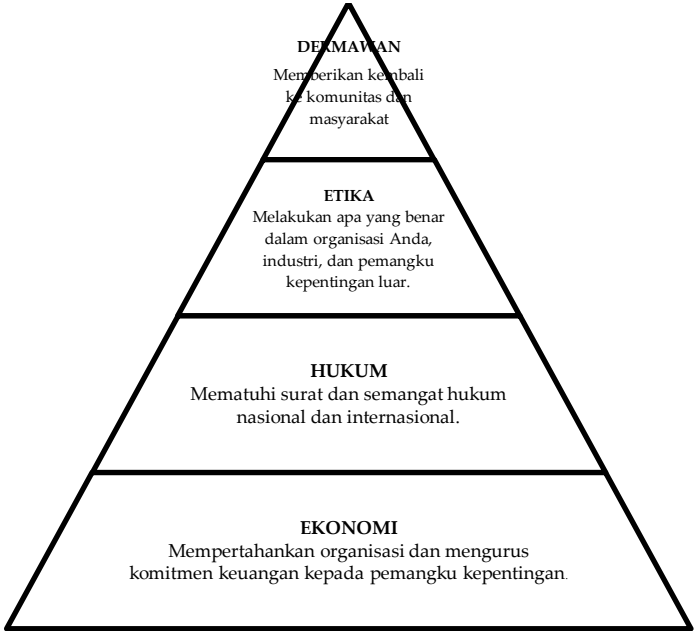
Tindakan yang tidak etis, bagi perusahaan akan memancing tindakan balasan dari konsumen dan masyarakat dan akan sangat kontra produktif, misalnya melalui gerakan pemboikotan, larangan beredar, larangan beroperasi. Hal ini akan dapat menurunkan nilai penjualan maupun nilai perusahaan.Sedangkan perusahaan yang menjunjung tinggi nilai-nilai etika pada umumnya perusahaan yang memiliki peringkat kepuasan bekerja yang tinggi pula, terutama apabila perusahaan tidak mentolerir tindakan yang tidak etis misalnya diskriminasi dalam sistem remunerasi atau jenjang karier. Karyawan yang berkualitas adalah aset yang paling. berharga bagi perusahaan oleh karena itu semaksimal mungkin harus tetap dipertahankan.

1.5.1 WINNING PERSETUJUAN MENCERMINKAN NILAI-NILAI DAN GAYA HIDUP

Memenuhi tanggung jawab etis bisa sama penting bagi bisnis Anda sebagai pemasaran atau pengenalan merek. Bila Anda mengadopsi etika bisnis yang baik Anda akan melihat empat hasil positif; tingkat yang lebih besar komitmen karyawan, kepuasan pelanggan, investasi pemangku kepentingan dan keuntungan yang lebih. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:12).

Karyawan yang bekerja di lingkungan etika lebih mungkin untuk merasa puas. Bisnis Nasional etika Survei Resource Center Etika menunjukkan bahwa 79 persen karyawan merasa bahwa etika adalah penting dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tinggal dengan majikan. Mereka cenderung untuk lebih memperhatikan kualitas produk dan keberhasilan ketika mereka berpikir bisnis bisa dipercaya. Karyawan yang satisfiedwith sistem etika organisasi mereka jauh lebih mungkin untuk melebihi ekspektasi kinerja, lebih mudah menerima perubahan di pasar dan lebih didedikasikan untuk pelanggan. Mereka fokus pada menciptakan hubungan

Piramida Tanggung Jawab Sosial Perusahaan



Linda Ferrell & O.C. Ferrell)2009:11)

1.5 MENILAI MANFAAT DAN RISIKO SEBAGAI LANDASAN

Ketika Anda tenggelam dalam tenggat waktu dan hari ke hari kekhawatiran tentang profitabilitas dan manajemen karyawan, mudah untuk mengabaikan etika. Namun, menerapkan etika dan program kepatuhan memiliki manfaat bisnis yang nyata, khususnya, mengurangi ekspos terhadap risiko, meningkatkan kinerja dan meningkatkan prospek Anda.

Etika bisnis di butuhkan karena untuk membentuk suatu perusahaan yang kokoh dan memiliki daya saing yang tinggi serta mempunyai kemampuan menciptakan nilai (value-creation) yang tinggi, diperlukan suatu landasan yang kokoh. Biasanya dimulai dari perencanaan strategis , organisasi yang

supplier, employees, customers, and shareholders". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Pemangku kepentingan sekunder adalah mereka tidak segera diperlukan untuk kelangsungan hidup perusahaan, termasuk media, kelompok minat khusus, dan asosiasi perdagangan. "*Secondary stakeholders are those not immediately necessary fo a firm's survival, including the media, special-interest groups, and trade associations*". Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:58).

Stakeholder dapat diklasifikasikan dengan menggunakan tiga kriteria: Linda Farrell & O.C. Ferrell (2009:58).

a. Kekuasaan. Adalah kemampuan pemangku kepentingan untuk mempengaruhi keputusan orang lain. Pemangku kepentingan utama biasanya memegang kekuatan yang paling memiliki kekuasaan. *"Power is a stakeholder's ability to influence the decisions of others. Primary stakeholders usually hold the most power"*.

b. Legitimasi. Adalah penilaian yang stakeholder paling penting.

c. "Legitimacy is an assessment of which stakeholders matter the most".

d. Urgensi Anda harus mendasarkan keputusan ini pada kriteria yang sesuai dalam batas-batas apa yang dapat diterima secara sosial. *"You should base this judgement on criteria that fit within boundaries of what is socially acceptable"*.

Jika klaim stakeholder tampaknya tidak sah, maka kekhawatiran nya tidak mungkin dianggap serius. Urgensi mengacu pada waktu-sensitivitas interaksi pemangku kepentingan - beberapa memerlukan fasterbaction daripada yang lain.

Kadang-kadang kekhawatiran pemangku kepentingan sekunder menjadi luar biasa kuat. FPR contoh, selama krisis besar media yang sering menjadi penting untuk perusahaan, sehingga mendapatkan kekuasaan. Apa yang pernah menjadi perhatian sekunder perusahaan telah menjadi salah satu segera. Oleh karena itu, penting bahwa Anda mengantisipasi dan

menganalisis kebutuhan kedua jenis stakeholder dalam organisasi Anda.

Pemangku kepentingan dapat mempengaruhi dan/atau terpengaruh kebijakan perusahaan atau organisasi.

Kriteria pemangku kepentingan dapat ditentukan oleh aspek kekuasaan, legitimasi dan urgensi. Ketiga hal tersebut bersama-sama dan saling terkait dalam mempengaruhi pengambilan tindakan oleh sebuah perusahaan, tetapi yang paling besar pengaruhnya adalah kekuasaan karena bisa melakukan tekanan dan tuntutan terhadap perusahaan.

Pemangku kepentingan primer (karyawan, pemasok, pelanggan dan pemegang saham) adalah pihak dimana tanpa partisipasinya perusahaan/organisasi tidak dapat bertahan, sedangkan pemangku kepentingan sekunder (media, kelompok minat) adalah pihak yang memengaruhi atau dipengaruhi oleh perusahaan tapi mereka tidak begitu penting untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Perusahaan/organisasi tidak bergantung pada kelompok sekunder seperti media tapi mereka bisa mempengaruhi perusahaan dan bisa menggagu kelancaran bisnis perusahaan karena mereka bisa mempunyai kekuatan

4.2.2 BERKOMUNIKASI EFEKTIF STAKEHOLDER MEMERLUKAN LANGKAH-LANGKAH YANG EFEKTIF

Stakeholder dapat membuat atau menghancurkan suatu organisasi, sehingga sangat penting bagi Anda untuk mengelola dengan hati-hati dengan mengambil waktu untuk memahami dan mengatasi masalah mereka. Setelah Anda menyadari agenda pemangku kepentingan. Anda harus bekerja untuk mengkomunikasikan, pesan yang konsisten yang jelas kepada mereka.

Berkomunikasi dengan pemangku kepentingan yang tepat melibatkan beberapa persiapan. Anda perlu menentukan keprihatinan stakeholder dan harapan mereka organisasi Anda, dan kemudian menyesuaikan pesan perusahaan Anda untuk merespon kebutuhan ini. Hal ini penting untuk

memenuhi responsibilitas ekonomi mereka menghambat pertumbuhan ekonomi, dan mengurangi kemungkinan bahwa perusahaan asing akan berinvestasi.

Tingkat kedua piramida terdiri dari tanggung jawab hukum; ini adalah hukum yang mengatur cara menjalankan usaha. Bisnis diwajibkan untuk mematuhi undang-undang atau denda wajah diberlakukan oleh pemerintah. Ketika masyarakat memiliki harapan bahwa bisnis tidak memenuhi, atau ketika berpikir bahwa bisnis bertindak dengan cara yang tidak adil, mungkin butuh keluhan untuk pengadilan. Legislasi kemudian dapat diteruskan yang mengatur aktivitas tersebut. Kebanyakan hukum bisnis tidak memulai sebagai undang-undang, namun masalah yang etis yang menarik keberatan yang serius dan berulang.

Tingkat ketiga dari piramida melibatkan tanggung jawab etis. Ini melampaui tanggung jawab hukum; mereka adalah apa bisnis itu sendiri dan masyarakat yang lebih luas dianggap sebagai perilaku yang benar atau salah, atau adil atau unfire. Mereka juga pemegang saham apa, pejabat pemerintah, pelanggan, dan pekerja menganggap sebagai benar atau salah. Perilaku tidak etis mungkin memiliki implikasi serius yang negatif dapat mempengaruhi masyarakat.

Di ujung piramida adalah tanggung jawab filantropis, yang adalah mereka yang meningkatkan masyarakat dan kesejahteraan umat manusia. Mereka benar-benar sukarela, tetapi semakin banyak orang mengharapkan perusahaan untuk menyumbangkan waktu dan upaya untuk penyebab filantropi mereka; dan banyak bisnis relizing nilai kegiatan non-profit.

Konsep Piramida Tanggungjawab Sosial perusahaan yang dikembangkan Archie B. Carrol harus dipahami sebagai satu kesatuan. Sebab Tanggungjawab Sosial perusahaan merupakan kepedulian perusahaan yang didasari tiga prinsip dasar yaitu mencari keuntungan, kepedulian terhadap kesejahteraan manusia dan kepedulian terhadap lingkungan.

Tanggung jawab Sosial suatu bisnis berhubungan erat dengan "pembangunan berkelanjutan", di mana suatu organisasi, terutama perusahaan, dalam melaksanakan aktivitasnya harus mendasarkan keputusannya tidak semata berdasarkan dampaknya dalam aspek ekonomi, misalnya tingkat keuntungan atau deviden, melainkan juga harus menimbang dampak sosial dan lingkungan yang timbul dari keputusannya itu, baik untuk jangka pendek maupun untuk jangka yang lebih panjang. Tanggung Jawab Sosial suatu bisnis dapat dikatakan sebagai kontribusi perusahaan terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan dengan cara manajemen dampak (minimisasi dampak negatif dan maksimisasi dampak positif) terhadap seluruh pemangku kepentingannya.

1.4.1 MELIHAT KEMAMPUAN PERUSAHAAN UNTUK BERSAING DENGAN MELAMPAUI PENDAPATAN

Gagasan bahwa bisnis memiliki tanggung jawab hanya kepada para pemegang saham yang berhasil pada akhir abad ke-20 oleh pandangan jauh lebih luas dari tanggung jawab perusahaan. Hari ini, mempertahankan standar etika dan menciptakan hubungan yang positif dengan masyarakat merupakan bagian utama dari kesuksesan jangka panjang setiap perusahaan. Tanggung jawab yang lebih luas dari bisnis di lingkungan hari ini rapi diungkapkan oleh manajemen teori archie carroll dalam bentuk piramida.

Perusahaan tidak akan berfungsi secara terpisah dari masyarakat sekitarnya. Faktanya, kemampuan perusahaan untuk bersaing sangat tergantung pada keadaan lokasi dimana perusahaan itu beroperasi.

1.4.2 TIGA PRINSIP DASAR PIRAMIDA NAIK

Di dasar piramida adalah tanggung jawab ekonomi organisasi - kontribusinya terhadap perekonomian. Dari hari pertama, bisnis harus layak, membuat keuntungan bagi pemegang saham dan pemilik, yang pada gilirannya mendorong perekonomian yang lebih luas. Bisnis yang gagal

mengidentifikasi sarana komunikasi terbaik untuk pesan Anda - melalui website perusahaan Anda, laporan tahunan atau iklan, misalnya - dan pastikan pesan konsisten. Komunikasi pemangku kepentingan yang efektif dalam situasi krisis sangat penting. Meskipun Anda akan perlu bertindak cepat, sangat penting bahwa Anda menyadari keprihatinan stakeholder Anda sebelum Anda mengambil tindakan.

Perusahaan dalam melakukan komunikasi dan penyampaian pesan dengan para stakeholder memerlukan langkah-langkah yang efektif dan dinamis secara periodik dan terus menerus, hubungan komunikasi yang dibangun bukan semata berdasarkan kepentingan perusahaan saja melainkan juga demi kepentingan semua stakeholder.

Perusahaan dalam membangun komunikasi dengan stakeholder bisa menerima aspirasi dan kepentingan stakeholder disamping itu perusahaan juga harus mampu mengkomunikasikan harapannya kepada semua stakeholder. Komunikasi yang dibangun oleh perusahaan dengan stakeholder harus mampu untuk mengantisipasi atau meminimalkan dampak negatif atas kepentingan stakeholder terhadap organisasi.

Penyampaian pesan atau komunikasi harus memperhatikan bahwa pesan yang disampaikan harus mudah dipahami dan tepat waktu serta menggunakan media yang tepat dalam penyampaiannya.

Komunikasi antara perusahaan/organisasi dengan para stakeholder mempunyai peranan yang sangat penting, kesalahan dalam mengelola komunikasi akan berakibat buruk pada perusahaan/organisasi.

4.3 AKUNTANSI TINDAKAN ANDA

Intinya dalam laporan keuangan perusahaan adalah salah satu yang menunjukkan laba atau rugi bersih - dan pernah dianggap sebagai indikator kunci keberhasilan organisasi. Tapi hari ini, triple bottom line semakin terdengar di ruang rapat perusahaan terbesar di dunia.

4.3.1 MENDEFINISIKAN INTINYA TIGA

Triple bottom line TBL adalah pengukuran baik dalam jumlah dan dalam kata-kata - kinerja ekonomi, lingkungan dan sosial organisasi. *"The triple bottom line (TBL) is a measure-both in numbers and in words-of an organization's."* Linda Ferrell & O.C. Ferrel (2009:60). Ini pengukur seberapa baik suatu perusahaan memenuhi tanggung jawabnya kepada semua pemangku kepentingan.

Ada dua alasan yang baik untuk mengadopsi pelaporan TBL : Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:60).

a. Pertama, di dunia saat ini, perusahaan semakin sering dibawa untuk tugas untuk kegiatan yang lebih luas dan dampak - untuk kondisi kerja subkontraktor mereka di luar negeri , untuk obesitas dan kesehatan yang buruk bahwa produk mereka dapat menyebabkan dan untuk bahaya lingkungan yang ditimbulkan oleh limbah mereka, sebagai contoh. Investor mencermati mandat ini dan menuntut bukti paractice baik sebelum melakukan dana mereka.
b. Kedua TBL dapat membantu perusahaan anda mencapai baru, pasar etis sadar.

4.3.2 MENCARI DI LUAR KEUNTUNGAN

Triple bottom line bukan merupakan penghargaan atau sertifikasi formal - itu adalah proses yang membantu untuk membuat anda di jalur menuju menjalankan bisnis yang lebih adil. Hal ini masih tentang membuat keuntungan, tetapi keuntungan yang selaras dengan prinsip-prinsip menguntungkan masyarakat dan lingkungan.

Bila anda mengadopsi kerangka TBL, anda memperluas konsep kinerja keuangan di luar ukuran tradisional laba rugi, untuk mencakup dampak ekonomi yang bisnis anda memiliki pada masyarakat secara keseluruhan. Pertimbangkan ekonomi apa manfaat bisnis anda menanamkan kepada masyarakat inangnya dengan bertanya pada diri sendiri pertanyaan seperti:

a. Apakah anda membayar upah yang adil dan memberikan kerja yang fleksibel untuk staf anda?

sementara nilai-nilai bisnis berhubungan dengan bidang-bidang seperti daya saing, inovasi, dan profitabilitas.

Sebagian besar perusahaan yang lebih besar mengekspresikan nilai-nilai mereka secara publik dalam komunikasi perusahaan mereka, seperti website dan laporan: boeing, misalnya, dukung nilai busines seperti kepuasan pelanggan dan kualitas, tetapi juga nilai-nilai etika seperti integritas, keragaman, dangood corporate citizenship. Untuk membuat nilai lebih koperatif, boeing memiliki 45halaman etika perilaku bisnis dokumen untuk lebih memandu perilaku karyawan. Dokumen ini mencakup sebagian besar risiko etis bagi perusahaan.

NILAI	
• Berkaitan dengan pilihan • Digunakan untuk mengembangkan norma-norma • Subjektif • Terapkan untuk keputusan sehari-hari • Variasikan lintas budaya	"Kita harus menepati janji kami dan menjaga komitmen kami."
	"Kita harus menerima tanggung jawab pribadi atas tindakan kita sendiri."
	"Kita harus memberikan kontribusi pada pencapaian dan kesejahteraan rekan kerja."

Linda Ferrell & O.C. Ferrel (2009:9)

1.4 MENETAPKAN TANGGUNG JAWAB TERHADAP PENCAPAIAN TUJUAN

Sebuah bisnis tidak ada ruang hampa. Semuanya itu tidak memiliki implikasi bagi pemegang saham, pekerja, masyarakat, dan perekonomian secara keseluruhan. Tanggung jawab bisnis berutang untuk fit masyarakat ke dalam empat kategori: ekonomi, hukum, etika, dan filantropis, dan ketika bisnis gagal untuk mengatasinya, konflik dapat terjadi.

Mereka bertahan keyakinan, bersama oleh anggota organisasi, yang menetapkan apa yang benar dan salah.

1.3.1 PRINSIP MEMAHAMI

"Principles are the true north on the ethical business compass-they are self-evident, self-validating, natural laws that do not shift or change". Prinsip adalah benar utara pada kompas etika bisnis-mereka adalah jelas, membenarkan diri, hukum-hukum alam yang tidak melakukan pergeseran atau perubahan. (Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:8). Mereka memberikan panduan bagi para pengambil keputusan yang telah dihadapi sebelumnya. Prinsip membantu hubungan struktur, komunikasi, adat istiadat, kebiasaan, dan akhirnya kesopanan yang ditampilkan kepada semua pemangku kepentingan.

PRINSIP	
• Universal dan mutlak • Batas spesifik yang harus dihormati • Digunakan untuk mengembangkan aturan • Nilai lintas budaya	"Kami tidak akan memberikan atau menerima suap untuk mendapatkan atau mempertahankan bisnis."
	"Kami akan melakukan semua usaha kami dengankeadilan, kejujuran, dan integritas."
	"Kami akan menawarkan kesempatan yang sama bagi semua karyawan, tanpa memandang usia, ras, atau kemampuan fisik."

Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:8)

1.3.2 DEFINISI NILAI

Nilai dalam bisnis berbeda dari prinsip-prinsip dalam bahwa mereka didasarkan pada pilihan yang dibuat oleh para pemimpin, konstituen eksternal, atau budaya organisasi. Nilai bersifat subjektif dan internal, tetapi berkembang dari pengalaman kita tentang lingkungan sosial dan agama, dan pemerintah. Nilai-nilai etika berhubungan dengan bidang-bidang seperti responbility sosial, loyalitas, dan akuntabilitas;

b. Apakah Anda mencoba untuk meratakan kesenjangan gaji mencolok dalam organisasi?
c. Apakah Anda mencoba untuk sumber bahan baku lokal Anda?
d. Apakah Anda dinegosiasikan kontrak yang adil dengan pemasok Anda dan Anda bekerja dengan mereka untuk mempromosikan standar Anda?
e. Apakah Anda mendukung penyebab dan inisiatif amal yang beresonansi dengan nilai-nilai pelanggan Anda?

CHECKLIST MENILAI TRIPLE BOTTOM LINE ANDA

a. Apakah ukuran kinerja keuangan Anda menilai dampak ekonomi terhadap masyarakat?
b. Apakah Anda memiliki kebijakan yang fokus pada tanggung jawab sosial dan dampak lingkungan?
c. Apakah organisasi Anda pergi di atas standar minimum kepatuhan?
d. Apakah ada komunikasi yang efektif tentang Triple Bottom Line di seluruh organisasi Anda?
e. Apakah perusahaan Anda daftar lingkungan dan masyarakat di antara pemangku kepentingan?

4.3.3 PERUSAHAAN INDUSTRI PENYUMBANG BERPIKIR LINGKUNGAN YANG CUKUP BESAR

Untuk menempatkan model TBL dalam praktek, Anda harus mengadopsi "menyebabkan tidak membahayakan" pendekatan terhadap lingkungan. Aktif mencari untuk terlibat dalam praktek-praktek bisnis yang berkelanjutan yang akan membantu melestarikan lingkungan, seperti mengurangi penggunaan energi dan memikirkan kembali proses manufaktur yang berbahaya. Jika bisnis Anda memiliki dampak lingkungan. Anda harus menerima bahwa biaya meminimalkan dan mengurangi dampak berbohong dengan Anda, bukan dengan pemerintah atau lembaga lainnya. Ini menggeser beban tanggung jawab pada organisasi Anda, mendorong pendekatan yang lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan untuk melakukan bisnis.

Dewasa ini masalah pencemaran lingkungan menjadi isu sentral yang sering diperbincangkan dimana salah satu penyumbang yang cukup besar adalah dari perusahaan-perusahaan industri. Posisi Indonesia yang merupakan paru-paru dunia menjadikan posisi yang sangat strategis dalam masalah pencemaran lingkungan. Dunia iternational sangat memperhtikan tingkat pencemaran lingkungan di negara yang posisinya tepat berada di jalur kathulistiwa ini. Oleh karenanya anda harus memperhatikan masalah pencemaran lingkungan terutama jika berbisnis multinasional. Jika kita perhatikan jenis-jenis industri di tanah air setelah diberlakukannya otonomi daerah, kewenangan kepala daerah mempunyai keleluasaan untuk mengeksplor sumberdaya alam untuk pentingan ekonomi namun terkadang mengabaikan terhadap keseimbangan lingkungan cotoh perusahaan-perusahaan penambangan pasir di Kabupaten Sumedang.

4.3.4 TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN MENINGKATKAN KINERJA SOSIAL

Untai akhir dari model TBL adalah kinerja sosial, istilah yang mengacu pada sikap dan tindakan bahwa bisnis anda mengambil sehubungan dengan pekerjanya, konsumen, masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Anda perlu menyadari bahwa perlakuan kelompok-kelompok ini terjalin dengan kinerja bisnis anda, dan bekerja untuk kepentingan semua konstituen tersebut. Tinjau gaji yang anda bayar untuk memastikan mereka adil, mengambil setiap perawatan untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, dan mengatur jam kerja yang realistis.

Di luar stakeholder anda, pendekatan TBL anda mungkin termasuk inisiatif investasi sosial untuk menangani kesehatan, pendidikan, dan kesempatan ekonomi bagi masyarakat luas. "Upstreaming" - sharingof proporsi keuntungan Anda dengan produsen asli bahan baku, seperti desa-desa pertanian atau petani - merupakan cara lain untuk meningkatkan kinerja Anda. Hal ini dapat sulit untuk menilai tingkat tanggung jawab sosial perusahaan Anda;

gerak dan langkah ini telah disusun dalam bentuk strategi yang diaplikasikan kedalam program-program perusahan yang dijalankan.

Keberadaan pimpinan yang kuat dan karyawan yang professional sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi risiko yang akan dihadapi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan sebaik-baiknya.

Untuk mendapatkan karyawan yang profesional diawali dengan proses rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan yang selanjutnya pemberian pelatihan kepada karyawan yang bersangkutan, selain itu keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan dengan pastinya sitem penggajian dan promosi yang jelas selain itu juga adanya reward yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi dapat merangsang karyawan bekerja dengan maksimal.

1.2.3 MENDAPATKAN HAK DASAR

ALUR CEPAT	KELUAR JALUR
Berfokus pada prinsip – prinsip etika bersama	Berfokus hanya pada nilai-nilai individu
Menciptakan budaya etika dalam organisasi	Membuat keputusan yang tidak terorganisasi
Menyediakan kepemimpinan etika yang kuat	Mengharapkan perilaku yang baik
Membuat etika pada kelangsungan dalam organisasi	Menangani masalah ketika masalah muncul

1.3 MENETAPKAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI

Prinsip merupakan dasar dari eksistensi sosial kita. Mereka adalah pernyataan hukum seperti itu memberikan bimbingan dan arahan bagi perilaku, dan berhubungan dengan masalah-masalah seperti keadilan, pemerataan, keadilan, tugas, dan kebebasan. Nilai, di sisi lain, lebih terkait dengan pilihan.

1.2.2 ETIKA DALAM MEMBANGUN KUALITAS BISNIS MANGEMENT

Dalam membangun suatu bisnis maka etika bisnis yang baik sangat diperlukan, hal ini disebabkan karena bisnis dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip dan cara yang baik pula dimana dalam prinsip ini yang diutamakan adalah kebenaran, kejujuran dan tanggung jawab akibatnya tidak merugikan pihak perusahaan maupun konsumen disamping itu karyawan akan merasa terlindungi atas hak-haknya.

Etika bisnis berbeda dari etika pribadi. nilai-nilai pribadi seperti kejujuran dan keadilan, yang penting dalam pengambilan keputusan etis di tempat kerja, tetapi mereka hanya salah satu elemen yang memandu tindakan dan strategi organisasi. keputusan bisnis melibatkan kompleks ekonomi, hukum dan sosial. pertimbangan dan waktu bertahun-tahun pengalaman dalam industri untuk memahami risiko dan perilaku yang diharapkan.

Bisnis yang baik memiliki etika program yang kuat yang berjalan di samping sistem kualitas mangement lainnya. Mereka memiliki seperangkat prinsip kuat mendasar yang memandu perilaku dan proses untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip ini diterapkan. untuk contoh salah satu prinsip perusahaan mungkin tidak pernah berbohong kepada pelanggan dan pemasok ini dapat ditunjang dengan toleransi nol untuk melanggar.

"At the heart of success is strong leadership of enlightened employees, who have been trained to understand the risks associated with their jobs and how to deal with "grey areas"." Kunci dari kesuksesan adalah kepemimpinan yang kuat dari karyawan tercerahkan yang telah dilatih untuk memahami risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka dan bagaimana menangani "daerah abu-abu"(masalah). Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:7).

Dalam etika bisnis kepentingan yang diutamakan adalah kepentingan kolektif dimana kepentingan ini adalah tujuan dari bisnis yang dijalankan. Dalam etika bisnis kesamaan gerak dan langkah dari personil sangat dibutuhkan dimana

mempertimbangkan bekerja dengan kelompok industri seperti kelompok Etika Terbuka Kepatuhan yang dapat membantu Anda dengan audit etika.

Tenaga kerja bukanlah semata-mata merupakan alat untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sehingga sangatlah keliru jika disejajarkan dengan perlatan lainnya (mesin). Tenaga kerja merupakan human resourc yang fleksible. Anda perlu juga memperhatikan jaminan masa tua jika mereka tidak lagi produktif bagi perusahaan (pensiun).

Keberhasilan dan kelangsungan bisnis anda sangat tergantung pada lingkungan sekitar anda oleh karenanya anda harus memperhatikan corporate sosial responsibility sebgai bentuk tanggungjawab terhadap berbagai kepentingan.

Contoh di Kabupaten Sumedang perusahaan – perusahaan tekstil di kawasan industri cimanggung

Kelangsungan bisnis sangat ditentukan oleh karyawan yang berjenis kelamin perempuan. Untuk itu perlu memperhatikan masalah-masalah kepentingan gender dimana kebutuhan fisik dan fisikis tentunya berbeda . Kemudian masalah kemacetan lalulintas yang disebabkan keberadaan bisnis-bisnis lain disekitar. Perusahaan mempunyai tanggungjawab terhadap pemecahan masalah (misal pembuatan jembatan penyebrangan). Pebisnis juga perlu memperhtikan kesehatan lingkungan sebagai dampak dari polusi yang ditimbulkan dari aktivitas bisnis oleh karenanya pengadaan pelayanan kesehatan untuk msyarakat sekitar.

4.4 MENCIPTAKAN MEMERIKSA HUBUNGAN RANTAI PASOKAN YANG HARMONIS

Stakeholder dan media akan menilai organisasi Anda tidak hanya dengan standar etika Anda, tetapi juga oleh perilaku semua bisnis yang menyediakan Anda dengan barang dan jasa. Anda harus membuat diri Anda sepenuhnya menyadari praktek dan reputasi mereka karena Anda mungkin akan diadakan reponsible atas tindakan mereka.

Kontinuitas ketersediaan barang atau jasa perlu terus dijaga agar kelangsungan bisnis terpelihara, menciptakan

hubungan yang harmonis dengan penyedia bahan baku dan bahan operasional lainnya. Konsumen sering kali memutus kontrak akibat keterlambatan pasokan sebagai akibat terhambatnya distribusi bahan baku ataupun bahan produksi lainnya. Di Kaupaten Sumedang idaklah banyak pebisnis yang melakukan bisnisnya sampai ke tingkat multiinternasional hal ini dikarenakan selain kualitas yang tidak mampu bersaing juga terbatasnya kapasitas produksi yang diharapkan dalam jumlah tertentu contoh Ubi Cilembu.

4.4.1 KESULITAN MENGIDENTIFIKASI KELEMAHAN PERUSAHAAN.

Tidak peduli seberapa keras anda mencoba untuk mengarahkan organisasi anda sepanjang jalur etis, anda hanya sekuat link terlemah dalam rantai pasokan anda: dan ekspos terhadap risiko ini meningkat jika anda beroperasi di eceran atau jika anda memiliki merek dengan profil publik yang tinggi. Sebuah contoh yang terlibat perusahaan mainan baru-baru ini Matte!, yang outsourcing sekitar 50 persen dari produksi untuk produsen di Cina. Penemuan cat timbal pada beberapa lini produk menyebabkan penarikan kembali hampir satu juta unit, dan kerugian yang signifikan dari uang dan reputasi untuk Matte!, meskipun fakta bahwa perusahaan diperlukan subkontraktor untuk menggunakan cat yang disediakan oleh pemasok bersertifikat.

Setiap perusahaan pasti pernah menghadapi kesulitan dalam mengidentifikasi kelemahan perusahaan. Baik itu dari segi sumber daya manusia, bahan baku, teknik produksi, teknik pemasaran, manajemen keuangan, dan resiko-resiko yang dihadapi apabila terjadi sesuatu yang menimpa perusahaan misalnya kebangkrutan atau bencana alam.

CHECKLIST MEYAKINKAN PEMASOK ANDA KREDENSIAL ETIKA

a. Apakah mereka menyediakan sumber daya untuk mendukung komunitas di mana mereka beroperasi?

perekrutan, proses pemutusan dan pencatatan. jika Anda bekerja di pemasaran Anda akan berurusan dengan kejujuran dalam iklan, integritas dalam tenaga penjualan dan produk yang berfungsi secara efektif.

Jika peran Anda adalah di bidang keuangan Anda akan bertanggung jawab untuk menyediakan informasi yang akurat dan benar. tanpa identifikasi yang tepat risiko, pelatihan yang tepat, kepemimpinan yang kuat dan dukungan untuk perilaku etnis, kesalahan bisa dan akan terjadi dalam sebuah organisasi.

Hal ini dapat ditempuh dengan cara perekrutan karyawan disesuaikan dengan kebutuhan yang ditunjang dengan kualifikasi pendidikan dan keahlian dari karyawan yang akan direkrut disesuaikan dengan kebutuhan, kemudian setelah perekrutan langkah selanjutnya adalah pemberian pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai dengan bidang kerja yang akan digarapnya.

Dibidang keuangan peran seorang manajer juga sangat penting dalam antisipasi risiko kegagalan yang mungkin terjadi, hal mini dapat diupayakan dengan cara menyediakan informasi yang akurat dan benar sehingga dalam menjalankan bisnisnya lebih memprioritaskan pada kegiatan-kegiatan yang mengarah pada pencapaian keuntungan perusahaan, sehingga dana yang dikeluarkan dikeluarkan akan lebih efektif dan efisien.

Fakta menunjukan masih terdapat perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan masih berdasarkan kedekatan dan kekerabatan yang sebenarnya tidak sesuai dengan kebutuhan, selain itu juga bisa terjadi karena adanya tekanan dari pihak lain yang cukup kuat sehingga perusahan terpaksa menerima karyawan yang sebetulnya tidak sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang dipersyaratkan.

Dengan perekrutan yang demikian maka pemborosan anggaran dari perusahaan dapat terjadi sehingga perusahaan sangat sulit untuk berkembang karena tidak adanya dukungan karyawan yang cukup professional.

Hal ini tentunya selain kesadaran dari para pembisnis modern yang harus dapat lebih memperhatikan nasip para pembisnis tradisional juga peran pemerintah dalam hal aturan dan pembatasan sangatlah dibutuhkan keberadaanya.

1.2 BERHASIL MELALUI ETIKA DENGAN BERFIKIR POSITIF DALAM MELAKUKAN BISNISNYA

Etika mencakup kegiatan bisnis yang beragam dari menjaga keseimbangan kehidupan kerja untuk menilai dampak dari globalisasi. Dalam lingkungan bisnis saat ini, manajemen risiko etika akan mengarahkan organisasi Anda jauh dari krisis dan meningkatkan kesuksesan keuangan.Seperti telah dikemukakan di atas bahwa etika bisnis adalah bisnis yang dilakukan dengan metoda dan prinsip yang berlandaskan pada cara berfikir positif dalam melakukan bisnisnya. Hal ini juga berlaku dalam antisipasi risiko kegagalan yang mungkin akan dihadapi.

Dalam rangka antisipasi risiko yang akan terjadi tetap dijalankan sesuai dengan prinsip yang menguntungkan perusahaan tanpa merugikan pihak lain, sehingg terjadi persaingan yang bersifat positif/sehat, akibatnya terjadi keselarasan dan keseimbangan yang harmonis antara pebisnis yang ada.

1.2.1 RESIKO MANAGEMEN DAN DUKUNGAN KARYAWAN PROFESSIONAL.

Dalam menghadapi risiko bisnis maka peran seorang manajer dalam mengelola perusahaan agar dapat berjalan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan dapat tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan maka salah satu factor yang sangat diperhatikan adalah dalam perekrutan karyawan, dengan perekrutan karyawan yang baik dan selektif maka dapat menghindari pemborosan baik materi maupun tenaga yang dikeluarkan. Etika bisnis adalah semua tentang mengelola risiko,Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:6) *"Business ethics is all about managing risks"*. Misalnya jika Anda seorang manajer sumber daya manusia Anda akan peduli dengan praktik

b. Apakah mereka melakukan upaya untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang mewakili latar belakang beragam komunitas di mana mereka beroperasi?
c. Apakah mereka mempromosikan perlindungan dan pelestarian kesehatan lingkungan alam?
d. Lakukan secara aktif dan terbukti mengatur kebijakan etika dan perilaku bisnis?
e. Apakah mereka memiliki pelaporan dan manajemen risiko sistem keuangan yang akurat di tempat?
f. Apakah mereka bekerja secara aktif untuk meminimalkan terjadinya cedera, bahaya, kesalahan, kecelakaan, kerusakan dan kehilangan?

4.4.2 PENGAWASAN PEMERINTAH DALAM MEMASTIKAN PELAKSANAAN KEPATUHAN STANDAR

Mengembangkan dan mempertahankan rantai pasokan etika bukanlah tugas yang mudah: standar yang Anda tetapkan untuk pemasok Anda harus memiliki gigi, tetapi juga harus realistis, dan mereka harus bekerja di budaya, bahasa dan membagi hukum. Banyak perusahaan telah berdasarkan standar mereka pada prinsip independen, seperti yang ditetapkan oleh Organisasi Buruh Internasional (ILO), tetapi bahkan memiliki standar yang kuat di tempat ada jaminan kepatuhan, hanya karena pemasok lebih cenderung untuk menyembunyikan kurangnya kepatuhan terhadap standar daripada risiko kehilangan kontrak mereka.

Untuk mendapatkan kepatuhan, Anda perlu untuk bekerja sama dengan semua pemasok Anda. Ini benar-benar berlaku untuk memilih pemasok Anda dengan alasan murni komersial dan kemudian bekerja dengan mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap standar etika organisasi Anda. Gunakan pelatihan dan pendidikan untuk onstil di dalamnya apresiasi nyata dari bahaya kejahatan etika. Pastikan bahwa mereka memiliki kapasitas untuk memenuhi pesanan ypur tetap menjaga pengawasan etika, dan mencoba untuk melibatkan lembaga peraturan daerah yang dapat membantu

pemasok menempel standar. Periksa praktek pembelian dalam organisasi Anda sendiri dan mengidentifikasi setiap konflik yang mungkin ada antara tujuan etis dan komersial.

Setiap perusahaan wajib memenuhi standar yang telah ditetapkan dan pasti setiap perusahaan tidak mau mengambil risiko kehilangan kontrak mereka. Pengawasan perlu dilakukan oleh pemerintah dalam pelaksanaan standar.

4.5 INVESTASI ETIS

Pada abad ke-21, yang pernah banyak orang yang mendukung organisasi etis dengan uang mereka. Di AS sendiri, diperkirakan bahwa tiga perempat dari investor mengambil masalah etika dan perilaku organisasi menjadi pertimbangan ketika memutuskan di mana untuk melakukan dana mereka. Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:66).

Investasi etis sangat menguntungkan, misalnya jaminan kesehatan atau asuransi. Dimana setiap orang pasti mengalami siklus sehat dan sakit. Dengan adanya jaminan kesehatan atau asuransi, orang-orang tidak akan merasa risau jika sakit.

4.5.1 MENDAPATKAN DI TUNE

Investasi etis strategy yang sedang dipeluk oleh individu, organisasi nirlaba, pemerintah dan perusahaan. Sebagai manajer, Anda memiliki tanggung jawab baik memastikan bahwa organisasi Anda menarik bagi calon investor, dan bahwa dana Anda sendiri dikelola dengan cara yang tidak memiliki dampak negatif pada masyarakat.

Investasi etis telah dorong ke panggung dunia pada 1970-an dan 1980-an, ketika individu dan perusahaan menolak untuk berinvestasi di perusahaan-perusahaan di Afrika Selatan karena pelanggaran hak asasi manusia apartheid. Saat ini, banyak investor menolak untuk menaruh uang mereka ke dalam dana terkait dengan tindakan tidak etis, tidak peduli seberapa menguntungkan prospek dan sebaliknya akan mencari peluang investasi dengan manfaat sosial yang jelas. Linda Farrell & O.C. Ferrell (2009:66).

BAB 1
PENGERTIAN ETIKA BISNIS

1.1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS

Dalam melaksanakan bisnis tentunya etika bisnis sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan bisnis yang telah ditentukan. Kegiatan bisnis yang berlandaskan etika adalah bisnis yang dilakukan berdasarkan metoda-metoda yang baik serta cara berfikir yang sesuai dengan logika dan estetika yang berkembang di masyarakat

Dengan demikian bisnis yang berdasarkan etika akan berjalan tanpa merugikan pihak-pihak lain **"***Understanding what is right or wrong and acceptable or unacceptable based on organizational and societal expectations constitutes business ethics. It is an area that will shape business activity ever more in the 21st century."*

Memahami apa yang benar atau salah dan dapat diterima atau tidak dapat diterima berdasarkan harapan organisasi dan masyarakat merupakan pengertian dari Etika Bisnis . Kegiatan bisnis itu sudah terbentuk dari abad ke 21, Linda Ferrell & O.C. Ferrell (2009:6).

Hal ini disebabkan karena bisnis yang dilakukan dengan tidak melanggar hak orang lain/organisasi bisnis lain juga karena bisnis dilakukan berdasarkan moralitas dan prinsip-prinsip kebenaran yang dilakukan dengan penuh dengan rasa tanggung jawab.

Contoh : Untuk kasus bisnis yang bejalan di Kota Sumedang pada prinsipnya masih jauh dari bisnis yang berdasarkan etika, hal ini dapat terlihat dengan menjamurnya bentuk-bentuk bisnis seperti perusahan/pasar modern yang tumbuh tanpa ada pembatasan tanpa memperhatikan keberadaan para pedagang kecil/pasar tradisional, akibatnya bisnis yang dilakukan oleh masyarakat tersisihkan dengan hadirnya usaha bisnis yang bersifat moderen tersebut akibatnya usaha kecil/tradisional tersingkirkan bahkan gulung tikar.

4.5.2 MELIHAT PELUANG BARU

Ide investasi etis bervariasi menurut negara, dan tergantung pada persepsi budaya perusahaan dan praktik mereka. Sebagai contoh, orang Eropa jauh lebih waspada terhadap tanaman rekayasa genetika dari Amerika, jadi mungkin kurang kemungkinan untuk berinvestasi dalam teknologi GM. Namun, beberapa daerah seperti energi terbarukan, yang hampir secara universal dipandang sebagai etika - dan dalam jangka panjang, penting - alternatif untuk konsumsi bahan bakar fosil.

Statistik terbaru membuktikan bahwa investasi etis lebih dari sampingan untuk membuat Maoney: dana etika memiliki kinerja yang baik selama bertahun-tahun dan organisasi perdagangan dunia diatur untuk memperketat peraturan tentang perusahaan yang mengeksploitasi orang, hewan atau lingkungan, melakukan investasi etis yang lebih baik bertaruh untuk investasi handal.

4.5.3 MEMILIH INVESTASI ANDA

Investasi yang dibuat atas nama Anda setiap hari dan Anda mungkin tidak menyadari di mana uang Anda pergi. Pilih penyedia jasa keuangan, seperti bank dan pensiun dan perusahaan asuransi yang transparan tentang kriteria yang mereka gunakan untuk memilih investasi etis. Ini mungkin:

a. Kriteria Negatif: menolak investasi di perusahaan yang terlibat dalam tembakau, perdagangan senjata dan kerusakan lingkungan atau yang baru-baru ini dikecam karena pelanggaran.
b. Kriteria Positif: mencari perusahaan yang memiliki dampak positif terukur pada masyarakat atau lingkungan, seperti energi berkelanjutan atau daur ulang.
c. Keterlibatan: menggunakan kekuatan Anda sebagai pemegang saham untuk berubah menjadi lebih baik cara-cara di mana perusahaan terlibat dengan orang-orang dan lingkungan.

4.6 MERAYAKAN BEST PRACTICE BERUPAYA MENJALANKAN USAHA SESUAI DENGAN PRINSIP-PRINSIP *GOOD CORPORATE*

Teori dan praktek etika bisnis dalam evolusi konstan. Sementara itu mengacu pada tradisi, hukum dan peraturan, selalu dibentuk oleh praktisi - perusahaan di tepi tajam bisnis. Beberapa organisasi ini telah menjadi terkenal untuk praktek yang baik, kepercayaan, dan integritas mereka dan berjalan dengan baik di atas dan di luar kewajiban hukum mereka. Luangkan waktu untuk mempelajari pendekatan mereka terhadap bisnis yang etis dan menanyakan apakah mereka dapat digunakan untuk manfaat organisasi menunjuk.

Salah satu contoh*: best practice dalam implementasi GCG (Good Corporate Governance)* pada PT. BNI (Persero) Tbk senantiasa berupaya berupaya menjalankan usaha sesuai dengan prinsip-prinsip *Good Corporate* sebagaimana dikehendaki oleh segenap *stakeholder*. BNI telah memiliki *Code of Conduct* yang dinamakan Kode Etik BNI yang merupakan pedoman internal perusahaan yang berisikan sistem nilai, etika bisnis, etika kerja, komitmen, serta penegakan terhadap peraturan-peraturan perusahaan baik Insan BNI dalam menjalankan bisnis dan aktivitas lainnya, serta dalam berinteraksi dengan para pemangku kepentingan. Kode Etik BNI pertama kali dicanangkan di tahun 2001.

Pada tahun 2010 BNI mencanangkan program WBS (Whistle Blowing System) yang merupakan pelaksanaan penerapan prinsip integritas dalam budaya kerja setiap insan BNI dalam bentuk partisipasi aktif insan BNI untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi di BNI. Tujuan utama dari WBS ini adalah untuk memperkuat lingkungan pengawasan/ upaya preventif dan mendorong pelaporan terhadap hal-hal yang dapat menimbulkan kerugian finansial termasuk hal-hal yang dapat merusak citra BNI dalam rangka menjaga serta melindungi asset / kepentingan BNI.

Hasil dari pelaksanaan program GCG tersebut, selama tiga tahun berturut turut BNI mendapat pengakuan di kancah internasional yaitu mendapat anugrah di bidang Corporate

4.4.2 Kepatuhan memastikan 95
4.5 **INVESTASI ETIS** 96
4.5.1 Mendapatkan di Tune 96
4.5.2 Melihat Peluang Baru 97
4.5.3 Memilih investasi Anda 97
4.6 **MERAYAKAN BEST PRACTICE** 97
4.6.1 Memperjuangkan Filantropi 99
4.6.2 Menuju Global 101

DAFTAR PUSTAKA 103

3.2 MENGATUR KODE ETIK 59
3.2.1 Mengidentifikasi Prinsip dan Nilai.....60
3.2.2 Tujuh Langkah dari Etika Program Efektif 62
3.2.3 Mendukung Etika 63
3.2.4 Perakitan kode 65
3.3 MEMIMPIN ETIS 66
3.3.1 Memahami Peran Pemimpin 66
3.3.2 Memimpin dengan memberi contoh 67
3.3.3 Karakterisasi Pemimpin Etis 68
3.4 PEMANTAUAN PROGRAM 69
3.4.1 Mengukur Keberhasilan 70
3.4.2 Menunjuk Seorang Pejabat Etika 71
3.4.3 Tanggung jawab 71
3.5 PELATIHAN ETIKA.....73
3.5.1 Mengatur Out Tujuan.....74
3.6 MERAWAT KARYAWAN ANDA.....75
3.6.1 Tanggung Jawab.....76
3.6.2 Memelihara Staf Anda.....77
3.7 MENGELOLA KRISIS ETIS.....78
3.7.1 Menghindari Krisis 79
3.7.2 Bertindak Tegas 79

BAB 4 MENCARI DI LUAR ORGANISASI ANDA.....81
4.1 MENGIKUTI STANDAR.....81
4.1.1 Menggunakan Kerangka Kerja 81
4.1.2 Menetapkan Pedoman 83
4.1.3 Memimpin Jalan 84
4.2 **MENDEFINISIKAN PERAN STAKEHOLDER** 85
4.2.1 Karakterisasi Stakeholder 86
4.2.2 Berkomunikasi Efektif 88
4.3 **AKUNTANSI TINDAKAN ANDA** 89
4.3.1 Mendefinisikan Intinya Tiga 90
4.3.2 Mencari di luar keuntungan.....90
4.3.3 Berpikir lingkungan 91
4.3.4 Meningkatkan kinerja sosial 92
4.4 **MEMERIKSA RANTAI PASOKAN ANDA**.....93
4.4.1 Kelemahan mengidentifikasi 94

Governance yang diberikan oleh Majalah Asiamoney. Penghargaan terakhir yang diberikan bertempat di Hongkong pada bulan februari 2015, BNI menjadi satu-satunya bank di Indonesia yang berhasil menyabet 4 penghargaan sekaligus untuk tahun 2014 sebagai Indonesia *Best Overall Corporate Governance, Indonesia Best for Disclosure & transparency, Indonesia Best for Invenstor Relation, Serta Indonesia Best for Shareholder's Right and Equitable Treatment.*

4.6.1 MEMPERJUANGKAN CSR (CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY) MERUPAKAN SEBUAH BENTUK FILANTROPI

Beberapa perusahaan telah menjadi terkenal untuk kegiatan kemanusiaan mereka, dan merek mereka berhubungan kuat dengan karya-karya yang baik. Salah satu perusahaan tersebut adalah Google, kekuatan sangat influently di sektor teknologi. Google percaya bahwa bisnis memiliki kewajiban untuk bertindak secara bertanggung jawab dan berusaha untuk mengurangi dampak negatif dari bisnis di lingkungan. Akibatnya telah menciptakan google.org, sebuah organisasi yang didedikasikan untuk menggunakan teknologi untuk mengatasi masalah di seluruh dunia, seperti perubahan iklim dan penyakit.

Google juga bekerja sama dengan organisasi nirlaba lain untuk membuat kode etik yang akan membantu bisnis menghadapi pemerintah yang menindas. Sejauh ini, google telah menyumbangkan lebih dari &% juta dalam bentuk hibah dan investasi di seluruh dunia. Sebagai petugas kepatuhan kepala google Andy Hinton katakan, "Google didedikasikan untuk mengubah dunia menjadi lebih baik".

Orang Melibatkan Banyak perusahaan menyadari bahwa kebijakan dan standar etika berarti sedikit tanpa komitmen karyawan mereka dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan buy-in dari staf mereka. Texas Instruments memberikan contoh. Perusahaan elektronik mempekerjakan lebih dari 30.000 orang di lebih dari 25 negara dan percaya

bahwa kemitraan antara karyawan dan majikan sangat penting untuk budaya perusahaan yang etis.

Perusahaan ini memiliki kantor khusus didedikasikan untuk etika dan telah membentuk berbagai saluran komunikasi untuk menginformasikan staf tentang terbaru masalah etika dan hukum dalam bisnis ini cepat berubah. Texas Instruments memberikan nasihat tentang bagaimana menilai isu-isu dalam uji etika yang cepat, yang dibagikan kepada karyawan. Ini meminta karyawan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ketika mereka tidak yakin tentang etika situasi atau perilaku tertentu:

a. Apakah hukum tindakan?
b. Apakah itu sesuai dengan nilai-nilai kita?
c. Jika Anda melakukannya, Anda akan merasa buruk?
d. Bagaimana akan terlihat di koran?
e. Jika Anda tahu itu salah, jangan lakukan itu!
f. Jika Anda tidak yakin, tanyakan!
g. Terus bertanya sampai Anda mendapatkan jawaban.

CSR (Corporate Social Responsibility) merupakan sebuah bentuk filantropi yang dilakukan oleh sebuah perusahaan. Pada dasarnya kegiatan CSR yang dilakukan oleh sebuah perusahaan tidak semata untuk dilihat sebagai kegiatan filantropi saja, namun dalam kegiatan tersebut berfokus utama untuk membangun reputasi serta meningkatkan citra positif suatu perusahaan. Yang mana pada akhirnya citra positif tersebut dapat meningkatkan tingkat kepercayaan dari para stakeholder, konsumen dan karayawan perusahaan tersebut.

Salah satu kegiatan CSR yang dilakukan oleh PT. BNI (Persero) Tbk, mengacu pada Peraturan Menteri BUMN No. 05/MB/2007 tentang Program Kemitraan dan Bina Lingkungan (PKBL), BNI telah melaksanakan program-program PKBL yang mengusung tema Bersama Membangun Negeri (BNI Berbagi) di seluruh Indonesia dengan melibatkan dan berkolaborasi dengan berbagai pihak eksternal, pegawai BNI dan institusi terkait. Melalui program ini, BNI berusaha untuk meningkatkan dampak positif dan manfaat keberadaan BNI di tengah

2.2 PENANGANAN KONFLIK KEPENTINGAN 22
2.2.1 Melihat Perangkap 23
2.2.2 Menghormati Peraturan 25
2.3 ABUSIVES PERILAKU 27
2.3.1 Penyalahgunaan Mengakui 27
2.3.2 Berurusan dengan penyalahgunaan 31
2.3.3 Mengidentifikasi Pengganggu 31
2.4 GERAKAN PROAKTIF 33
2.4.1 Mendefinisikan Diskriminasi 34
2.4.2 Peran Hukum 35
2.4.3 Mengelola Keragaman 35
2.5 SUMBER ETIKA BISNIS 37
2.5.1 Nilai, norma dan kearifan lokal 37
2.5.2 Kebiasan individu sebagai kemajuan Masyarakat 38
2.6 MELINDUNGI DATA PRIBADI 39
2.6.1 Mengelola Data Pribadi 39
2.6.2 Memahami isu-isu 41
2.6.3 Mengambil Langkah 42
2.6.4 Menetapkan kebijakan Anda 43
2.7 BERURUSAN DENGAN KETIDAKJUJURAN 44
2.7.1 Menjadi waspada terhadap penipuan 45
2.7.2 Memahami Penipuan keuangan 45
2.7.3 Mendeteksi kecurangan karyawan 46
2.8 JUAL ETIS 47
2.8.1 Menghindari iklan penipuan 48
2.8.2 Mengetahui jenis 49
2.9 MENGHINDARI GREENWASHING 50
2.9.1 Identifikasi masalah 51
2.9.2 Menghindari risiko 51
2.9.3 Standar Bekerja 53

BAB 3 MENERAPKAN PROGRAM ETIKA 55
3.1 PENGATURAN KONTEKS 55
3.1.1 Membuat Keputusan 56
3.1.2 Budaya dan Nilai-nilai 57

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR iii
DAFTAR ISI iv

BAB 1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS 1
1.1 PENGERTIAN ETIKA BISNIS 1
1.2 BERHASIL MELALUI ETIKA 2
1.2.1 Resiko Manajemen 2
1.2.2 Etika Dalam Membangun Bisnis 4
1.2.3 Mendapatkan Hak Dasar 5
1.3 MENETAPKAN PRINSIP DAN NILAI-NILAI 5
1.3.1 Prinsip Memahami 6
1.3.2 Definisi Nilai 6
1.4 MENETAPKAN TANGGUNG JAWAB 7
1.4.1 Melihat Melampaui Pendapatan 8
1.4.2 Piramida Naik 8
1.5 MENILAI MANFAAT DAN RISIKO 10
1.5.1 Winning Persetujuan 11
1.5.2 Menarik Loyalitas 12
1.5.3 Mengenali Risiko 13
1.5.4 Melawan Tekanan 13
1.5.5 Naik Tantangan 14
1.6 BISNIS YANG ETIS 15
1.6.1 Mencari Di Luar Batas 15
1.6.2 Menyadari Dilema 15
1.6.3 Harga dan Kualitas 16

BAB 2 MENYADARI MASALAH ETIKA 17
2.1 MENGEMBANGKAN RADAR ANDA 17
2.1.1 Mendefinisikan Nilai-Nilai Organisasi 18
2.1.2 Mengatasi Masalah 19
2.1.3 Menghadap ke Anda 20

masyarakat Indonesia demi memacu pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat serta lingkungan yang lebih baik.

Program kemitraan yang dilakukan oleh BNI adalah dengan membentuk "Kampoeng BNI". Dengan Kampoeng BNI, BNI terus memperluas perkembangan industri kreatif dengan pola pemberdayaan ekonomi masyarakat kawasan pedesaan melalui penyaluran kredit Program Kemitraan yang mengelola potensi sumber daya setempat dan kearifan lokal sekaligus pembinaan berkelanjutan. Program Kampoeng BNI tidak sekadar menyalurkan pembiayaan usaha, tapi juga memberikan *capacity building* atau pelatihan peningkatan kapasitas seperti pelatihan pembukuan sederhana, pelatihan pemasaran efektif dan pelatihan lainnya yang sesuai dengan kebutuhan mitra binaan.

4.6.2 SEBUAH PERUSAHAAN MENUJU GLOBAL HARUS MENGIKUTI STANDAR

Menerapkan etika secara konsisten dalam dunia global merupakan tantangan yang telah berhasil dipenuhi oleh UPS perusahaan pengiriman paket terkemuka, yang melakukan bisnis di lebih dari 200 negara. Terlepas dari kenyataan bahwa itu beroperasi di banyak wilayah yang berbeda dengan bahasa mereka sendiri, UPS mempertahankan integritas etika yang tinggi. Untuk memastikan bahwa standar etika yang dapat dipahami oleh budaya yang berbeda, UPS menawarkan kode etik bahan dalam 12 bahasa.

UPS juga berpartisipasi dalam berbagai upaya filantropis dan telah memenangkan penghargaan dari US Environmental Protection Agency untuk datang dengan cara-cara inovatif untuk mengurangi jejak karbon. Hal ini juga menerima pujian untuk mendorong keragaman dan untuk menjadi salah satu tempat terbaik untuk memulai karir.

Salah satu ciri dari perusahaan global yaitu mereka mempunyai standar produk atau jasa serta layanan yang berstandar internasional secara konsisten. Maka mau tidak mau bagi sebuah perusahaan yang ingin menuju global harus mengikuti standar tersebut.

Upaya upaya yang dapat dilakukan agar suatu perusahaan dapat menuju global diantaranya

a. Proses bisnis dan prosedur kerja harus mengikuti standar internasional yang dilakukan secara konsisten.
b. Operasional kerja didukung oleh teknologi dan sistem informasi serta alat bantu kerja yang memadai.
c. Kesiapan SDM yang kuat dan mempunyai kompetensi yang baik.
d. Perusahaan bergerak berdasarkan consumer oriented/ melihat keinginan konsumen/ melihat kebutuhan pasar
e. Menghasilkan produk yang berkualitas serta memiliki pemasaran yang efektif sehingga pada akhirnya perusahaan akan memiliki Branding yang kuat.

Dalam upaya menuju global BNI telah menerapkan bisnis dan prosedur berstandar internasional. Pada saat ini BNI telah memiliki 5 kantor cabang di luar negeri yaitu di New York, London, Tokyo, Singapura, Hongkong dan sedang menjajaki untuk pembukaan kantor cabang di Korea Selatan dan Timur Tengah.

BNI saat ini juga memiliki kerjasama dengan setidaknya 50 Bank regional di Jepang dan 1 bank BUMN di jepang dalam rangka untuk memfasilitasi para Pengusaha SME (UKM) jepang di Indonesia. Dalam hal ini setidaknya BNI telah diakui dan dipercaya oleh dunia internasional dalam menjalankan usahanya.

KATA PENGANTAR

Tidak seperti pada sejarah lain, etika bisnis saat ini memiliki dampak yang nyata pada masing-masing dan setiap orang dari kita. dari masa krisis keuangan untuk pengambilan keputusan organisasi sehari-hari yang menciptakan lingkungan kerja materi etnis bisnis kami.

Subjek etika bisnis telah pindah dari penelitian philosopher untuk ruang rapat. etnis dimasukkan ke dalam setiap aspek strategi bisnis dan pengambilan keputusan dan menjalankan bisnis etnis tidak lagi provinsi beberapa makna baik individu tetapi esensi dari keberhasilan berkelanjutan.

Bisnis yang etis membahas lingkungan kompleks pengambilan keputusan etnis dalam organisasi saat ini, besar dan kecil. itu membuat kasus bisnis yang sehat untuk menerapkan kebijakan ethhical dan mengidentifikasi masalah kehidupan nyata, bidang risiko dan pilihan yang setiap bahwa setiap perusahaan menghadapi dalam waktu pengawasan intensif oleh media dan para pemangku kepentingan. terlihat pada tanggung jawab pemimpin, manajer dan karyawan untuk organisasi mereka, lingkungan dan masyarakat yang lebih luas dan memberikan intoduction praktis untuk etika yang akan meningkatkan prestasi perusahaan dan kemajuan karir.

Bandung, Januari 2017

Penulis

ETIKA BISNIS

Penulis:
Dr. Mulyaningsih, M.Si
Dr. Hj. Tinneke Hermina, M.Si

ISBN: 978 -602-50828-0-1

Editor:
Nina Kania, M.Si

Penyunting:
Desi Destrianingsih, SE

Desain Sampul dan Tata letak:
Deden Muhamad Ilyas

Penerbit:
CV KIMFA MANDIRI

Redaksi:
Jl. Ciapus RT 001 RW 006 Desa Ciapus
Kec Banjaran Kab Bandung 40377
No Tlp: 022 – 88883057 / 082217220165-081220816826
Fax: -
Email: kimfamandiriks@gmail.com

Cetakan pertama, Januari 2017.
Hak cipta dilindungi Undang-Undang, dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

DAFTAR PUSTAKA

Ferrell Linda dan O.C Ferrel. 2009. *Ethical Business*. London. DK Essential Managers

Republik Indonesia. 2008. *Undang-Undang No.11 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik*. Sekretariat Negara. Jakarta

ETIKA BISNIS

Penulis:
Dr. Mulyaningsih, M.Si
Dr. Hj. Tinneke Hermina, M.Si