

ANALISIS ETIKA INDIVIDU DALAM KONTEKS ORGANISASI MODERN

Jaiton Habeahan¹
Monalisa Lumbantobing²
Rista Y. Lumban Gaol³
Bonaraja Purba⁴

^{1,2,3,4} Universitas Negeri Medan

*e-mail: habeahanjaiton@gmail.com, monalisatobing8008@gmail.com, ristayoseva@gmail.com,
bonarajapurba@gmail.com

Abstrak

Analisis etika individu dalam konteks organisasi modern membahas tentang bagaimana individu dalam organisasi harus bertindak secara etis dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Etika individu dalam organisasi modern meliputi perilaku individu dalam organisasi, tanggung jawab individu terhadap organisasi, dan tanggung jawab organisasi terhadap individu. Studi perilaku organisasi mencermati interaksi antar manusia dalam organisasi, baik dalam hal kedudukan manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok, interaksi dan saling pengaruh antara manusia dan organisasi, serta interaksi antara organisasi dan lingkungannya. Dalam menjelaskannya, individu harus memahami kebutuhan organisasi dan menunjukkan sikap yang mendukung arah dan tujuan organisasi. Namun, kepentingan pribadi atau individu tak jarang menjadi motivasi tersendiri bagi pengambil keputusan dalam pengambilan keputusan, sehingga dapat menghambat dan mengganggu tujuan organisasi secara umum.

Kata Kunci : Etika Individu, organisasi, Modern

Abstract

Analysis of individual ethics in the context of modern organizations discusses how individuals in organizations must act ethically and responsibly in carrying out their duties. Individual ethics in modern organizations includes individual behavior in the organization, individual responsibility towards the organization, and organizational responsibility towards the individual. Organizational behavior studies look at interactions between humans in organizations, both in terms of the position of humans as individuals and humans as groups, interactions and mutual influences between humans and organizations, as well as interactions between organizations and their environment. In explaining it, individuals must understand the needs of the organization and demonstrate an attitude that supports the direction and goals of the organization. However, personal or individual interests often become a separate motivation for decision makers in making decisions, so that they can hinder and disrupt organizational goals in general.

Keywords: Individual Ethics, organization, Modern

PENDAHULUAN

Manusia adalah makhluk sosial, yang selalu membutuhkan lingkungan dalam proses interaksinya dengan makhluk lain. Lingkungan yang dibutuhkan sangat beragam, mulai lingkungan kecil keluarga, sampai lingkungan masyarakat luas. Proses interaksi yang dilakukan oleh manusia memerlukan kearifan dan pengetahuan, agar terjadi interaksi yang baik. Salah satu kearifan dan pengetahuan yang harus dimiliki oleh manusia dalam melakukan interaksi adalah nilai-nilai etika. Kajian tentang pentingnya etika menjadi salah satu topik yang menarik untuk terus didiskusikan. Konsep tentang nilai-nilai etika ini juga sudah banyak dirumuskan oleh para tokoh. Karena konsep tentang nilai-nilai etika dipandang sebagai salah satu elemen penting dalam bersosial. Lingkungan tempat manusia berinteraksi ada kalanya berupa organisasi. Lingkungan organisasi menjadi tempat manusia bersosial, menumbuh kembangkan potensi diri, sekaligus mengaktualisasikan diri. Interaksi manusia dalam lingkungan organisasi ini harus dilandasi dengan kearifan dan pengetahuan tentang nilai-nilai etika. Sebab, etika yang ada pada diri seseorang akan sangat berpengaruh terhadap lingkungan organisasi, baik terhadap iklim, eksistensi, perkembangan dan lain sebagainya.

Manusia adalah unsur terpenting dalam berorganisasi. Manusia adalah individu dimana setiap individu memiliki etika masing yaitu perilaku manusia terhadap dirinya sendiri untuk mencapai akhlak yang luhur. Etika adalah ilmu tentang baik dan buruk serta tentang kewajiban dan hak. Begitu juga dalam organisasi kita membutuhkan yang namanya etika. Semua SDM (Sumber Daya Manusia) yang berperan dalam organisasi haruslah memiliki etika yang sesuai dan baik. Sebagai salah satu contoh karyawan merupakan salah satu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan yang merupakan bagian penggerak dari kinerja perusahaan yang mempunyai kemampuan untuk berkembang. Untuk menjaga efektivitas, penting sekali bagi pimpinan organisasi untuk memahami dan mempelajari karakter tiap karyawan. Organisasi juga harus memikirkan bagaimana cara agar karyawan bisa membentuk karakter yang dimilikinya agar bisa sinkron dengan budaya dan prinsip organisasi. Semakin tinggi kualitas SDM maka semakin tinggi nilai produktivitas yang diberikannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik studi dokumen dan library research baik dari internet, buku ataupun situs web lainnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisa deskriptif dimaksudkan untuk mendeskripsikan beberapa kata kunci yang sudah dipaparkan dalam penelitian menggunakan bantuan beberapa pendapat para ahli.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Arti dan Pentingnya Etika dalam Berorganisasi

Etika adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesediaan dan kesanggupan seorang secara sadar untuk menaati ketentuan dan norma kehidupan yang berlaku dalam suatu kelompok masyarakat atau satu organisasi. Etika organisasi menekankan perlunya seperangkat nilai yang dilaksanakan setiap orang anggota. Nilai tersebut berkaitan dengan pengaturan bagaimana seharusnya bersikap dan berperilaku dengan baik seperti sikap hormat, kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Seperangkat nilai-nilai tersebut biasanya dijadikan sebagai acuan dan dianggap sebagai prinsip-prinsip etis dan moral.

Dalam kehidupan organisasi terdapat berbagai permasalahan yang pemecahannya mengandung implikasi moral dan etika. Ada cara pemecahan yang secara moral dan etika diterima tetapi ada juga yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Cara-cara yang secara moral dan etika dapat diterima merupakan cara yang benar dan sebaliknya cara-cara yang tidak dapat dipertanggungjawabkan disebut cara-cara yang salah. Dalam praktek kehidupan organisasi tidak ada tolok ukur yang mutlak tentang yang benar dan yang salah. Ini tidak terlepas dari berbagai faktor seperti agama, budaya dan sosial. Pemahaman tentang yang benar dan yang salah itulah yang mendasari perlunya etika dalam organisasi, yaitu untuk membantu memberikan makna yang tepat tentang kehidupan organisasi.

Beberapa alasan mengapa norma moral dan etika itu diperlukan dalam organisasi antara lain :

- Karena etika berkaitan dengan perilaku manusia. Hal ini menyangkut aplikasi seperangkat nilai luhur dalam bertindak bagi kehidupan seorang dan organisasi, dan menyangkut berbagai prinsip yang menjadi landasan bagi perwujudan nilai-nilai tersebut dalam berbagai hubungan yang terjadi antar manusia dan lingkungan hidup.
- Agar bisa mengikuti kehidupan sosial yang tertib, manusia memerlukan kesepakatan, pemahaman, prinsip dan ketentuan lain yang menyangkut pola perilaku. Etika memberikan prinsip yang kokoh dalam berperilaku sehingga kehidupan dalam organisasi semakin bermakna. Setiap bentuk kerja sama didasarkan pada kesepakatan yang dicapai bersama.
- Karena dinamika manusia dengan segala konsekuensinya baik bersifat norma moral maupun etika perlu dianalisis dan dikaji ulang, hal ini dimaksudkan agar tetap relevan dalam memperkaya makna kehidupan seorang, kelompok, organisasi dan masyarakat luas yang pada gilirannya memperlancar interaksi antar manusia.

- Pentingnya etika dalam era modern sekarang ini lebih jelas terlihat bila diingat bahwa etika menunjukkan kepada manusia nilai hakiki dari kehidupan sosial dengan keyakinan agama, pandangan hidup dan sosial. Dapat dikatakan bahwa etika berkaitan langsung dengan sistem nilai manusia, etika mendorong tumbuhnya naluri moralitas, nilai-nilai hidup yang hakiki dan memberi inspirasi kepada manusia untuk secara bersama-sama menemukan dan menerapkan nilai-nilai tersebut bagi kesejahteraan dan kedamaian umat manusia.

Manusia adalah makhluk hidup yang memiliki setumpuk keinginan dan berbagai macam kebutuhan. Silih berganti keinginan dan kebutuhan merasuki alam pikiran dan kehidupan manusia. Ketika satu keinginan menjelma menjadi kebutuhan. Dengan berbagai cara, seseorang berhasil memenuhi kebutuhan tersebut sehingga muncul keinginan dan kebutuhan baru. Demikian seterusnya, seolah-olah manusia tidak pernah merasa puas meski kebutuhan-kebutuhannya telah terpenuhi. Kondisi inilah yang menyebabkan manusia sering dijuluki sebagai Makhluk yang diinginkan Julukan ini menyiratkan bahwa keinginan, kebutuhan, dan upaya untuk mencapai titik kepuasan merupakan kodrat manusia yang selalu melekat pada diri seseorang. Dorongan dan motivasi seseorang untuk melakukan berbagai macam tindakan sering kali dilandasi oleh kodrat tersebut. Selain sebagai makhluk individu, manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial (Makhluk sosial). Usia manusia, menurut pandangan ini, tidak bisa melepaskan ketergantungannya pada orang lain. Namun, harus diakui pula munculnya kerja sama tersebut tidak terjadi semata-mata bersifat mata alamiah, tetapi karena keterbatasan masing-masing individu. Oleh sebab itu, kerja sama antara dua orang atau lebih sesungguhnya bertujuan agar di antara mereka bisa saling membantu untuk mencapai tujuan (baca: memenuhi kebutuhan) meskipun tujuan mereka bukan tidak mungkin berbeda. Gambaran ini menunjukkan bahwa perbedaan tujuan sebenarnya tidak menghalangi mereka mencapai kerja sama selama mereka bisa memenuhi kebutuhan dan tujuan masing-masing. Jika mengucapkan ikatan kerja sama ini dianggap efektif, sangat boleh jadi bentuk kerja sama yang semula bersifat temporer kemudian diatur dengan pola kegiatan yang lebih tersistem, terstruktur, dan masing-masing memiliki tanggung jawab sesuai dengan peran yang terlebih dahulu mereka sepakati. Pola kerja yang sama semacam ini sering sebagai organisasi.

Kaitan Etika dan Kinerja Individu

Perkataan etika berasal dari bahasa Yunani *ethos* yang berarti adat kebiasaan. Di dalam kamus istilah pendidikan dan umum dikatakan bahwa etika adalah bagian dari filsafat yang mengajarkan keluhuran budi baik dan buruk. Etika sebagai salah satu cabang dari filsafat yang mempelajari tingkah laku manusia untuk menentukan nilai perbuatan baik atau buruk, maka ukuran untuk menentukan nilai itu adalah akal pikiran.

Etika individu dipercaya berasal dari hubungan antara hasil pemikiran individu yang diaktualisasikan dalam bentuk pekerjaan dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Hubungan ini bisa menciptakan dua jenis etika, yaitu etika dalam tingkatan pribadi dan etika dalam tingkatan kelompok. Seseorang yang memiliki etika dalam tingkatan kelompok cenderung terampil dalam menjaga dan mengembangkan kemampuan interpersonalnya, seperti mampu bekerja sama, berinteraksi, berkomunikasi, dan sebagainya. Individu-individu yang memiliki etika dalam berorganisasi akan berdampak pada keefektifan dan keefisienan kinerja organisasi. Seseorang yang memiliki kemampuan kognitif yang baik akan mudah untuk memecahkan masalah, menghasilkan ide dan gagasan, hingga bertindak dengan asas intelektual yang tinggi. Seseorang yang memiliki kemampuan afektif yang baik akan mampu mengelola emosinya sehingga akan menghasilkan etika atau tingkah laku yang positif di organisasi.

Salah satu model komprehensif yang mendeskripsikan aspek-aspek vital dalam memahami karakter individu dalam organisasi. Model tersebut disebut Model MARS. Terdapat 4 aspek dalam model MARS yang harus jadi perhatian pimpinan organisasi, yaitu Motivation, Ability, Role Perception, dan Situational Factors (Fadillah & Nurcholisah, 2019).

Secara ringkas bisa dijelaskan sebagai berikut:

- A. Motivation (Motivasi) adalah adanya kekuatan dorongan atau keinginan pada diri seseorang untuk memengaruhi haluan dan persistensi seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Motivasi memiliki pengaruh kuat dalam munculnya motivasi seseorang dalam memunculkan etika karena ada reaksi atau respons terhadap sebuah stimulan.
- B. Ability (Kemampuan) yang memiliki arti mampu atau dapat. Jika tiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka mereka akan tau tanggung jawab masing-masing dan itulah bagian penting dari etika individu. Pengelolaan kemampuan bisa dilakukan pimpinan dengan melakukan beberapa hal, yaitu: Seleksi Pegawai, Training Development, dan Evaluasi Pekerjaan.
- C. Role Perception (Persepsi Peran) merupakan kondisi di mana seseorang memahami dan menyadari pola perilaku atau fungsi yang diharapkan dari orang tersebut. Saat memahami peran dalam organisasi, maka seorang pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, sehingga ini akan memengaruhi etika dalam berkoordinasi dengan pihak lain.
- D. Situational Factors (Faktor Situasional) adalah pengaruh yang tidak terjadi dari dalam diri individu (internal) tetapi dari lingkungan luar (eksternal) seperti lingkungan tempat tinggal dan organisasi.

Prinsip-prinsip etika

1. Prinsip keindahan

Prinsip ini mendasari segala sesuatu yang mencakup penikmatan rasa senang terhadap keindahan. Berdasarkan prinsip ini, manusia memperhatikan nilai-nilai keindahan dan ingin merasakan sesuatu yang indah dalam perilakunya misalnya dalam berpakaian, penataan ruang dan sebagainya sehingga membuatnya lebih bersemangat untuk bekerja.

2. Prinsip persamaan

Setiap manusia pada hakikatnya memiliki hak dan tanggungjawab yang sama, sehingga muncul tuntutan terhadap persamaan hak antara laki-laki dan perempuan, persamaan ras, serta persamaan dalam berbagai bidang lainnya. Prinsip perilaku yang tidak diskriminatif atas dasar apapun.

3. Prinsip kebaikan

Prinsip ini mendasari perilaku individu untuk selalu berupaya berbuat baik dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Prinsip ini biasanya berkaitan dengan nilai-nilai kemanusiaan seperti hormat-menghormati, kasih sayang membantu orang lain, dan sebagainya. Manusia pada hakekatnya selalu ingin berbuat baik karena dengan berbuat baik manusia akan dapat diterima oleh lingkungan. Penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesungguhnya bertujuan untuk menciptakan kebaikan bagi masyarakat.

4. Prinsip Keadilan

Pengertian Keadilan adalah kemauan yang tetap dan kekal untuk memberikan kepada setiap orang apa yang semestinya mereka peroleh. Oleh karena itu, prinsip ini mendasari seseorang untuk bertindak adil dan proporsional serta tidak mengambil sesuatu yang menjadi hak orang lain.

5. Prinsip kebebasan

Kebebasan dapat diartikan sebagai keleluasaan untuk bertindak atau tidak bertindak sesuai dengan pilihan yang sendiri. Dalam prinsip kehidupan dan hak asasi manusia, setiap manusia mempunyai hak untuk melakukan sesuatu sesuai dengan kehendaknya sendiri sepanjang tidak merugikan atau mengganggu hak orang lain. Oleh karena itu, setiap kebebasan harus diikuti dengan tanggung jawab sehingga manusia tidak melakukan tindakan yang semena-mena kepada orang lain

Jenis Etika Individu

Para ahli telah mengklasifikasikan bahwa terdapat 5 macam etika individu dalam organisasi dilihat dari bentuk tingkah laku, sebagai berikut:

- A. Task Performance (Performa Tugas). Etika ini juga terbentuk dari adanya job description yang dibebankan pada individu, sehingga mengharuskan mereka untuk mempelajari etika apa yang perlu diimplementasikan dalam pekerjaannya. Misalnya, seseorang yang bekerja sebagai Costumer Service pasti akan belajar etika-etika mengenai memberikan pelayanan yang optimal agar konsumen merasa senang dengan pelayanan yang diberikan.
- B. Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi). Jenis etika yang terbentuk karena adanya keinginan untuk berkolaborasi dan bekerja sama dengan individu lainnya dalam organisasi agar bisa bersama-sama dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- C. Counter-productive Behaviour Organizational (Perilaku Ancaman) Jenis etika yang terbentuk dari pola perilaku yang negatif. Etika ini harus dihindari karena dapat menyebabkan lemahnya kinerja organisasi dan ini sangat bertentangan dengan aturan organisasi. Perilaku ini dapat merugikan organisasi secara internal dan eksternal.
- D. Defensive behavior organization (Perilaku Bertahan). Etika ini menggambarkan loyalitas seorang pegawai dalam organisasinya. Dengan loyalitas yang tinggi, pegawai akan menerapkan etika-etika yang positif sehingga dirinya akan merasa diterima dan merasa akan bertahan dalam jangka waktu yang panjang.

Berikut adalah karakter yang dianggap karakter utama (main character) pada etika seseorang:

- Extraversion-Introversion

Karakter ini menunjukkan tingkat kesenangan pada seseorang dalam menjalin hubungannya dengan orang lain. Pemilik karakter ini disebut kaum ekstravert. Kaum ini menyukai kegiatan ramah tamah dan selalu terbuka untuk menghabiskan banyak waktu di tengah keramaian.

- Agreeableness

Karakter ini menunjukkan bentuk ketaatan atau kesetujuan seseorang dengan orang lain. Karakter ini dianggap akan menciptakan suasana yang harmoni di dalam lingkungan organisasi, sehingga mereka akan menjauhi perdebatan dan menyetujui kesepakatan yang nantinya diputuskan.

- Conscientiousness

Adalah karakter yang identik dengan ketekunan dan pintar memberikan dorongan untuk bisa melahirkan etika yang mendukung pencapaian kinerjanya.

- Emotional stability

Karakter ini menggambarkan kestabilan emosional seseorang. Kestabilan emosi bisa dilihat dari bagaimana orang tersebut mengelola stres dalam organisasi.

- Openness

Karakter ini tercipta karena dipengaruhi akan minat dan bakat yang dimiliki seseorang. Dampaknya dia akan sangat terbuka dan bersemangat untuk menghasilkan karya yang berhubungan dengan minatnya.

Pengertian perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, dan juga aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi.

Menurut Rahmi Widyanti dalam buku Perilaku Organisasi (Teori dan Konsep) Jilid-1, perilaku organisasi merupakan pembelajaran tentang suatu sifat/karakteristik individu yang tercipta di lingkungan suatu organisasi. Karena manusia berbeda-beda karakteristik, maka perilaku organisasi berguna untuk mengetahui sifat-sifat individu dalam berkinerja suatu organisasi.

Pengertian perilaku organisasi menurut beberapa ahli adalah sebagai berikut:

1. Menurut Prof. Joe Kelly, perilaku organisasi adalah suatu bidang studi yang mempelajari sifat-sifat organisasi, termasuk bagaimana organisasi di bentuk, tumbuh dan berkembang.
2. Robbins (2006)

Perilaku Organisasi adalah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi. Kita perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku pekerja dalam organisasi. Hal ini karena sikap dan perilaku

sangat penting bagi organisasi atau perusahaan. Selain itu, manajer juga harus mengetahui apakah pekerjanya merasa puas atau tidak puas dengan pengaruh pekerjaan di lingkungan kerjanya. Apabila pekerja mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi, maka output yang dihasilkan akan lebih baik. Dan apabila pekerja hanya mempunyai tingkat kepuasan yang rendah atau bahkan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka output yang dihasilkan pun akan kurang baik dan tidak maksimal.

Sikap dan kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaannya yang dihasilkan dari evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Berikut definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbin, 2003:78). Keputusan adalah suatu pengakhiran dari proses pemikiran tentang suatu masalah untuk menjawab pertanyaan apa yang harus diperbuat guna mengatasi masalah tersebut dengan menjatuhkan pilihan pada satu alternatif (Atmosudirjo, 1984), definisi lain mengenai keputusan adalah merupakan hasil dari pemecahan masalah yang dihadapi dengan tegas (Davis, dalam Hasan 2004).

Persepsi dan pengambilan keputusan individu

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh pengindraan, yaitu suatu stimulus yang diterima oleh individu melalui alat reseptor yaitu indera. Alat indera merupakan penghubung antara individu dengan dunia luarnya. Persepsi merupakan stimulus yang diindera oleh individu, diorganisasikan kemudian diinterpretasikan sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera. Setiap individu akan mengambil keputusan ketika ia dihadapkan oleh pada dua atau lebih pilihan alternatif. Oleh karena itu, pengambilan keputusan individu merupakan bagian penting Dari perilaku organisasi. Akan tetapi cara individu dalam mengambil keputusan dan kualitas pilihannya sangat dipengaruhi persepsi mereka. Pengambilan keputusan terjadi sebagai reaksi atas suatu masalah yang sedang dihadapi, yaitu perbedaan antara situasi sekarang dengan situasi yang diinginkan yang mengharuskan kita untuk mempertimbangkan alternatif tindakan yang harus dilakukan untuk mengatasi atau menyelesaikan masalah tersebut. Terkadang masalah yang kita alami dapat menjadi suatu keuntungan bagi orang lain. Jadi kesadaran bahwa ada masalah dan bahwa keputusan mungkin diperlukan adalah masalah perseptual.

Setiap keputusan membutuhkan kita untuk menginterpretasikan dan mengevaluasi informasi yang kita terima. Pada umumnya kita menerima data dari berbagai sumber yang perlu kita saring, proses dan interpretasi. Data mana yang relevan bagi keputusan dan mana yang tidak? Persepsi kita akan menjawab pertanyaan itu. Kita juga perlu mengembangkan alternatif dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahannya. Dan proses perseptual kita akan mempengaruhi hasil akhir. Selama pengambilan keputusan, kesalahan perseptual sering kali muncul sehingga dapat membiasakan analisis dan kesimpulan.

Model Berjenjang dari Etika

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa etika seseorang sangat berkaitan dengan bentuk kepribadiannya, karena etika adalah sebuah sudut pandang batiniah yang menjadi dasar seseorang dalam membentuk kepribadiannya (Ibrahim & Mubarak, 2016).

Banyak riset yang mengatakan bahwa terdapat kaitan antara dimensi kepribadian dan performa kinerja. Salah satu riset itu menghasilkan sebuah teori yang bernama Teori Pembentukan Sikap Secara Berjenjang. Teori ini menggambarkan hubungan antara kepribadian dan etika seseorang, di mana etika seseorang bisa kita ketahui dari bagaimana dia memberikan respon kognitif, afektif, dan konatif (Ludigdo, 2005).

Etika dalam organisasi berpusat pada bagaimana seseorang berpikir, merasakan, dan mengimplementasikan sikap yang baik antar individu dalam lingkungan internal dan menjalin

keharmonisan dengan pihak yang berasal dari lingkungan eksternal organisasi. Pemahaman yang baik mengenai bagaimana bersikap akan berkorelasi pada munculnya etika dalam diri orang tersebut.

Etika di tempat kerja atau organisasi, meliputi kewajiban untuk melakukan tugas dan wewenang sesuai dengan ketentuan, seperti menjalankan job description sesuai porsi dan tanggung jawab. Etika di tempat kerja juga harus bisa membangun etos kerja, menjalin kerja sama secara kooperatif untuk mencapai tujuan, taat pada SOP dan tata kerja, membangun suasana yang kreatif, serta berorientasi dalam meningkatkan kualitas kerja.

Berikut empat etika inti yang biasanya dibutuhkan perusahaan:

1. Integritas

Prinsip ini penting untuk bertindak benar, mengetahui apa yang baik dan buruk, dan bertindak secara adil. Mendasarkan karier pada landasan kebenaran dan integritas dapat membantu membangun hubungan yang sehat dan langgeng dengan pemberi kerja, manajemen, kolega, klien, dan pemangku kepentingan di tempat kerja lainnya. Sebuah organisasi yang bertindak jujur dalam semua urusannya dapat membangun reputasi yang kokoh dan dapat diandalkan dalam industri dan di antara pelanggan.

2. Hormat

Suatu organisasi dapat bekerja secara efektif jika mereka memiliki tim khusus yang memfasilitasi pertumbuhan perusahaan. Menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan sangat penting untuk mengurangi pergantian karyawan karena hal ini menjamin suasana kerja yang aman dan penuh rasa hormat. Suatu perusahaan dapat menjaga rasa hormat antara rekan kerja, manajemen, dan karyawan dengan membangun suasana kerja yang bersahabat untuk meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi karyawan.

3. Inovasi

Konsep inovasi sangat penting bagi organisasi yang ingin mengungguli pesaingnya atau merilis produk atau layanan ke pasar. Inovasi melibatkan penciptaan ide dan inspirasi baru tanpa meniru karya orang lain.

4. Mengemudi

Keinginan untuk melakukan perbaikan terus-menerus dapat dicapai jika ada kemauan terus-menerus untuk belajar. Drive adalah nilai inti lain yang diintegrasikan perusahaan ke dalam struktur operasional mereka untuk menciptakan sistem bagi karyawan untuk menyelesaikan lebih banyak tugas dan mencapai tujuan yang lebih besar. Bisnis seperti ini menyediakan platform yang diperlukan bagi karyawan untuk membangun kemampuan kreatif mereka, mencapai tujuan yang menantang, dan memperluas keahlian mereka. Memiliki nilai ini di organisasi Anda dapat memastikan peningkatan produktivitas dan nilai karyawan yang lebih tinggi secara terus-menerus.

Konteks Organisasi Modern

Organisasi adalah sebuah wadah atau tempat untuk berkumpulnya seseorang atau kelompok dengan tujuan yang sama dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang dimiliki. Menurut Boone dan Katz, organisasi adalah suatu proses yang tersusun dari orang-orang atau kelompok-kelompok yang saling berinteraksi dalam mencapai suatu tujuan. Organisasi mempunyai 3 elemen pokok, yaitu :

- ❖ Adanya interaksi antar manusia
- ❖ Suatu kegiatan yang memiliki tujuan
- ❖ Adanya struktur organisasi yang jelas

Sebuah organisasi harus memiliki kejelasan terhadap visi dan misi yang akan tertarget, sehingga masing-masing anggota dapat dengan mudah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam pelaksanaannya, selain harus memiliki visi misi yang jelas juga harus memiliki struktur jabatan yang jelas, sehingga pembagian tugas dapat dilakukan dengan baik berdasarkan jabatan yang dimiliki.

Organisasi modern adalah sebuah kumpulan orang atau kelompok yang melakukan sebuah kegiatan dengan sadar dan di bawah koordinasi dari organisasi untuk mencapai sebuah tujuan utama dari organisasi. Dalam hal ini anggota ikut terlibat dalam pengambilan kebijakan suatu organisasi. Sehingga tidak lagi bersifat kaku dan lebih fleksibel dengan kondisi yang terjadi saat itu. Organisasi modern mudah mendapat penerimaan dari masyarakat, terutama generasi milenial. Generasi milenial cenderung tidak terlalu suka mendapat kekangan dan menyukai kebebasan, sehingga organisasi modern akan lebih cocok. Sebab organisasi modern akan melibatkan anggotanya dalam mengambil sebuah keputusan, hal tersebut tentu saja sangat mendukung dengan kondisi generasi saat ini yang umumnya menyukai tantangan kebebasan.

Namun untuk tetap menjaga suatu organisasi, meskipun anggota ikut terlibat dalam pengambilan sebuah keputusan harus tetap memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Fungsi dari hal tersebut agar seluruh saran dan masukan yang terlontarkan oleh anggota tidak langsung berlaku sebagai pengambilan keputusan, melainkan harus tetap memperhatikan aturan yang berlaku dan tujuan apa yang hendak terwujud oleh organisasi. Organisasi menurut jamannya memiliki pertumbuhan yang cukup signifikan sesuai dengan kondisi yang ada, hal tersebut sangat menarik untuk dibahas. Pada suatu masa pasti memiliki keberagaman pola pikir dan kondisi masyarakatnya pada umumnya akan mengalami peningkatan, untuk itu suatu organisasi jika ingin bertahan harus ikut menyesuaikan dengan berkembangnya jaman. Hal tersebut akan memberi kemudahan pada organisasi untuk tetap bertahan dari suatu masa ke masa yang berikutnya.

KESIMPULAN

Etika individual Menyangkut kewajiban dan sikap manusia dengan manusia, baik secara perorangan ataupun kelompok. Misalnya etika terhadap sesama, etika keluarga, etika profesi. Etika berangkat dari pengalaman dan tindakan manusia yang beragam dan bersifat multidisipliner. Etika menentukan standar sejauh mana sesuatu dalam tingkah laku dan pengambilan keputusan dianggap baik dan buruk. Tika berhubungan dengan nilai- nilai internal yang merupakan sebagian dari budaya organisasi dan membentuk keputusan mengenai tanggung jawab sosial yang berkaitan dengan lingkungan eksternal. Perlu diperhatikan bahwa etika individual dan etika sosial tidak dapat dipisahkan satu sama lain dengan tajam, karena kewajiban manusia terhadap diri sendiri dan sebagai anggota umat manusia saling berkaitan. Etika sosial menyangkut hubungan manusia dengan manusia baik secara langsung maupun secara kelembagaan (keluarga, masyarakat, negara), sikap kritis terhadap pandangan-pandangan dunia dan ideologi maupun tanggung jawab umat manusia terhadap lingkungan hidup. Oleh karena itu dalam berorganisasi individu juga haruslah menunjukkan etika yang baik. Seperti tepat waktu, saling menyapa atau senang bekerja dengan tim atau dengan tugas yang diemban agar bisa mencapai tujuan organisasi dengan baik.

REFERENSI

Purba, Bonaraja.2021.Etika Ekonomi. Medan : Yayasan Kita Menulis
Robbins Stephen P, dan Timothy A. Judge, 2014,Perilaku Organisasi,Jakarta:salemba empat
Hidayat Rahmat dan Muhammad Rifai.2018. Etika Manajemen Perspektif Islam. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)
Salam, Burhanuddin,2000. Etika Individu Pola Dasar Filsafat Moral. Jakarta : Rineke Cipta