**TUGAS 1**

**Manajemen dan Organisasi**

**LO.2 Explain How Companies Influence Their Ethics Environment.**

**Kelas : Weekend 2**

**Kelompok : 2**

**Anggota:**

1. **M. Haerdiansyah S. (2401150011)**
2. **Bambang Sunaryo (2401150042)**
3. **Sediyoko (2401150023)**
4. **Winda Kristihansari (2401150034)**
5. **Arinda Yulia (2401150029)**
6. **Gita Genia Fatihat (2401150039)**

****

**Program Studi Magister Manajemen**

**Telkom Economics and Business School**

**Telkom University**

**Bandung**

**2015**

**Etika Bisnis**

*Insider trading*, sumbangan kampanye ilegal, suap menyuap, kasus pengadilan, dan skandal lainnya telah menciptakan persepsi bahwa para pemimpin bisnis menggunakan cara ilegal untuk mendapatkan keuntungan yang kompetitif, atau meningkatkan posisi pribadi mereka. Semua (manajer muda dan konsumen) sepakat bahwa *top executive* yang memiliki peran penting dalam menentukan standar etika pada sebuah organisasi.

Kebanyakan pemimpin bisnis percaya bahwa mereka menjunjung standar etika dalam praktik bisnis. Namun banyak manajer dan organisasi mereka harus sering berurusan dengan dilema etika, dan isu-isu yang menjadi semakin kompleks.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa Etika Bisnis merupakan prinsip-prinsip moral dan standar-standar yang memandu perilaku di dalam dunia bisnis.

**Etika Lingkungan**

Menanggapi serangkaian skandal terutama pada perusahaan High End, maka dibentuklah Sarbanes Oxley pada tahun 2002 untuk meningkatkan dan mempertahankan kepercayaan investor. Undang-undang mengharuskan perusahaan memiliki direksi independen yang bukan hanya berasal dari orang dalam saja, untuk berpegang teguh pada aturan akuntansi. Sehingga pelanggaran dapat dicegah dan akan diberi denda berat dan tuntutan pidana. Dampak terbesar dari penerapan peraturan ini pada organisasi adalah perusahaan dan auditor diwajibkan untuk memberikan laporan kepada investor mengenai efektivitas pengendalian internal atas keuangan organisasi.

Etika tidak hanya dibentuk oleh undang-undang dan perilaku individu tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Mempertahankan etika yang positif(baik) selalu mendapat tantangan baik dari luar ataupun dari dalam organisasi. Perbedaan budaya dan negara akan mempengaruhi perilaku dari setiap individu, dan manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memutuskan atau menjaga agar nilai etika tetap sesuai dengan standar perusahaan. Iklim etika yang ditetapkan pada organisasi mengacu pada proses keputusan yang sudah dievaluasi dan disetujui oleh *top executive* beserta para karyawan. Sebagai contoh langkah-langkah yang diambil untuk tetap menjaga iklim positif dalam beretika termasuk dengan membangun peraturan yang berlaku secara global agar mencegah masalah seperti konflik kepentingan dan pencucian uang. Dengan hal ini perusahaan atau organisasi dapat bersiap terhadap isu-isu baru yang akan muncul.

***Danger Signs Maintaining* – Tanda Bahaya Perilaku Tidak Etis**

Menjaga perilaku etis yang konsisten merupakan tantangan yang terus dihadapi oleh sebuah organisasi. Banyak faktor yang mungkin mempengaruhi atau mendorong terciptanya iklim yang tidak etis diantaranya :

1. Terlalu menekankan pada pendapatan jangka pendek atas pertimbangan jangka panjang.
2. Kegagalan untuk menetapkan kode etik tertulis.
3. Keinginan sederhana untuk perbaikan yang cepat tanpa memperdulikan masalah etika.
4. Keengganan untuk menetapkan sikap etis yang berlaku pada sebuah organisasi, yang mungkin akan menyebabkan terjadinya pengeluaran biaya keuangan.
5. Pertimbangan bahwa etika semata mata adalah masalah hukum atau *tools* hubungan antar individu.
6. Kurangnya prosedur yang jelas tentang penanganan masalah etika.
7. Menanggapi tuntutan pemegang saham dengan mengorbankan yang lain.

**Standar Etika Organisasi / Perusahaan**

Untuk menciptakan budaya yang mendorong perilaku beretika dalam organisasi, manajer harus mempunyai nilai etika yang lebih dari para karyawannya. Di General Electric, kepala eksekutif, Jeffrey Immelt, menunjukkan perhatiannya terhadap *ethical leadership* pada awal dan akhir setiap pertemuan dengan pernyataan prinsip integritas perusahaan dengan menekankan “Keberhasilan GE dibangun atas reputasi dari seluruh *stakeholders* untuk patuh terhadap aturan dan etika yang ada”. Dan kata-kata ini didukung dengan sistem *reward* dimana setiap manajer dievaluasi seberapa baik mereka memenuhi standar etika yang berlaku seperti penggunaan audit, meminimalkan keluhan pelanggan, dan menghindari kepatuhan regulasi pemerintah. Di Asia, pertanggung jawaban atas kehilangan atau pelanggaran nilai etis karyawan akan membuat manajer eksekutif segera mengundurkan diri jika betul terbukti. Sebaliknya di Amerika, manajer eksekutif akan merespon dengan kemarahan, *intrasigence,* diam, dan tidak ada pembelaan diri, atau tidak memberikan tanda bahwa pengunduran diri pernah terlintas dipikiran mereka. Sebagian dari tradisi hukum, sikap sering tidak pernah menjelaskan, tidak meminta maaf, tidak mengakui kesalahan, dan tidak mengundurkan diri bahkan jika seluruh dunia tahu persis apa yang terjadi.

**Kode Etik**

Kode etik harus hati-hati ditulis dan disesuaikan dengan filosofi yang dipahami oleh organisasi atau perusahaan. Aetna Life & Casualty percaya bahwa menjaga kebutuhan yang lebih luas dari masyarakat sangat penting untuk memenuhi peran ekonomi. Kebanyakan subjek alamat kode etik berupa perilaku karyawan, masyarakat, dan lingkungan, pemegang saham, pelanggan, suplier dan kontraktor, dll. Seringkali kode ini disusun oleh departemen hukum organisasi dan dimulai dengan penelitan dengan penerapannya kepada perusahaan lain. Untuk membuat kode etik yang efektif, dapat dilakukan dengan hal berikut :

1. Melibatkan orang-orang yang ada dengan menulis pernyataan, hal ini dimaksudkan agar setiap orang yang ada pada organisasi dapat berperan dalam pembentukan suatu nilai kode etis.
2. Fokus pada situasi di kehidupan nyata dimana setiap karyawan dapat saling berhubungan.
3. Membuat nilai etik yang pendek dan sederhana sehingga setiap individu dapat mengingat dan paham terhadap kode etik yang berlaku.
4. Menulis nilai-nilai dan keyakinan yang penting sehingga orang bisa benar-benar percaya.
5. Mengatur agar nilai etik tetap berada diatas segalanya.

Ketika realitas berbeda dari pernyataan, maka pernyataan akan menjadi lelucon bagi karyawan.

**Program Etika**

Program etika perusahaan umumnya mencakup kode etik formal yang mengartikulasikan harapan perusahaan mengenai etika; komite etika yang mengemban kebijakan, mengevaluasi tindakan, dan menyelidiki pelanggaran sistem komunikasi etika yang memberikan karyawan sarana melaporkan masalah atau mendapatkan bimbingan; petugas etika atau ombudsman yang menyelidiki tuduhan dan memberikan pendidikan; program pelatihan etika dan proses disipliner untuk mengatasi perilaku yang tidak etis. Kepatuhan berdasarkan program etika dirancang oleh perusahaan dapat digunakan untuk mencegah, mendeteksi, dan menghukum pelanggaran hukum. Kepatuhan berdasarkan program meningkatkan pengawasan dan kontrol pada orang-orang dan menjatuhkan hukuman atas pelaku kejahatan. Program etika yang terintegritas mampu melampaui sekedar ilegalitas, mereka fokus dengan hukum tapi juga menanamkan pada individu atas tanggung jawab dalam berperilaku etis. Dengan program tersebut perusahaan atau organisasi dapat mengatur diri mereka sendiri dengan serangkaian prinsip yang mereka anut. Sebagai contoh *Americans with Disabilities Act* (ADA) membutuhkan perubahan pada lingkungan perusahaannya untuk mendukung penyandang cacat dapat bekerja secara optimal ditempat kerjanya. Program ini dapat mengubah pola pikir karyawan agar memahami dan mungkin mengubah sikap bahwa orang penyandang cacat juga dapat dihargai kemampuannya. Perilaku etis dinilai oleh atasan, teman sebaya, dan bawahan, dan membuat terintegrasi secara menyeluruh dari cara perusahaan dan orang-orang yang melakukan bisnis.

**LO.2 Bagaimana Perusahaan Mempengaruhi Etika Lingkungan**

Etika tidak hanya dibentuk oleh undang-undang dan perilaku individu tapi juga dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan. Mempertahankan etika yang positif(baik) selalu mendapat tantangan baik dari luar ataupun dari dalam organisasi. Perbedaan budaya dan negara akan mempengaruhi perilaku dari setiap individu, dan manajer mempunyai tanggung jawab yang besar dalam memutuskan atau menjaga agar nilai etika tetap sesuai dengan standar perusahaan.

Organisasi yang berbeda menerapkan perspektif etis yang berbeda dan standar. Kode etik terkadang membantu, meskipun mereka harus dilaksanakan dengan baik. Program Etika dapat berkisar dari kepatuhan berbasis berbasis integritas. Peningkatan jumlah organisasi yang mengadopsi kode etik. Kode tersebut mengatasi perilaku karyawan, masyarakat dan lingkungan, pemegang saham, pelanggan, pemasok dan kontraktor, aktivitas politik, dan teknologi.

**Referensi**

Bateman, T. S. and Snell, S. A. Management Leading and Collaborating in a Competitive World. Book 9th Edition.