

PERAN ETIKA & MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI



Buku ini mengupas secara komprehensif mengenai pentingnya etika dalam kepemimpinan serta bagaimana nilai-nilai moral dan profesionalisme dapat membentuk pemimpin yang berintegritas. Dengan pembahasan yang sistematis, buku ini membahas berbagai aspek kepemimpinan berbasis etika, mulai dari prinsip dasar etika kepemimpinan, peran visi dan misi sebagai standar etika, hingga tantangan yang dihadapi pemimpin dalam menerapkan etika dalam organisasi.

Selain itu, buku ini menyoroti peran moralitas dan etika profesional dalam membangun generasi pemimpin masa depan yang tangguh dan berkarakter. Tidak hanya itu, aspek pengambilan keputusan yang etis, kaitannya dengan budaya organisasi, serta kontribusi kepemimpinan etis terhadap peningkatan kinerja organisasi juga dikupas secara mendalam.

Sebagai penutup, buku ini menegaskan bahwa optimalisasi pendidikan karakter merupakan elemen kunci dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan menghadirkan berbagai teori, prinsip, serta contoh konkret, buku ini menjadi referensi yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, serta siapa pun yang ingin memahami dan menerapkan etika kepemimpinan dalam kehidupan profesional maupun organisasi.



PERAN ETIKA & MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI

Dr. David Pangaribuan, S.E., M.Si., dkk

PERAN ETIKA & MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI

- Dr. David Pangaribuan, S.E., M.Si.
- Helena L. Panggabean, S.E., M.M.
- Dr. Dovina Navanti, S. T., M. M.
- Dr. Dewi Sri W. P. G., S.E., M.Sc.
- Dr. Hadita, S.Pd., M.M.
- Dr. Ari Sulistyowati, S.E., M.M.



PERAN ETIKA DAN MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI

Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si
Helena L. Panggabean, SE, MM
Dr. Dovina Navantika, ST, MM
Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, SE, M.Sc
Dr. Hadita, S.Pd, MM
Dr. Ari Sulistyowati, SE, MM



PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA

**PERAN ETIKA DAN MORALITAS DALAM
PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI**

Penulis:

Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si
Helena L. Panggabean, SE, MM
Dr. Dovina Navantika, ST, MM
Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, SE, M.Sc
Dr. Hadita, S.Pd, MM
Dr. Ari Sulistyowati, SE, MM

ISBN: 978-634-204-281-6

Design Cover:

Yasya Najmihuna A

Layout:

Hasnah Aulia

PT. Pena Persada Kerta Utama

Redaksi:

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah.

Email: penerbit.penapersada@gmail.com

Website: penapersada.id. Phone: (0281) 7771388

Anggota IKAPI: 178/JTE/2019

All right reserved

Cetakan pertama: Maret 2025

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa
izin penerbit

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas limpahan karunia dan rahmat-Nya, kami dapat menyelesaikan buku ini dengan baik. Penulisan buku ini didasarkan pada kebutuhan para mahasiswa untuk dapat dengan mudah memahami dasar pencatatan, pengakuan dan pelaporan keuangan perusahaan. Karena itu buku ini kami beri judul **“PERAN ETIKA DAN MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI”**

Kami sadar bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi kami untuk menyelesaikan karya penulisan buku ini tepat pada waktunya. Oleh karena itu, saya mewakili teman-teman penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini.

Pemahaman konsep dasar dan kerangka Etika dan Kepemimpinan merupakan hal penting untuk mengelola sebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yaitu visi dan misi organisasi. Buku ini berkaitan dengan peran etika dalam kepemimpinan, prinsip dasar etika kepemimpinan dan peran etika dan moralitas dalam pendidikan dalam rangka mempersiapkan generasi muda menjelang indonesia emas 2045.

Penulis tentu menyadari jika buku ini masih belum cukup sempurna. Penulis mengharapkan kritik maupun saran guna penyempurnaan buku ini. Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas jasa semua pihak yang telah membantu penyelesaian buku ini, dengan harapan semoga buku ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

Tim Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 ETIKA KEPEMIMPINAN	1
A. Pendahuluan	1
B. Etika Kepemimpinan	2
C. Pentingnya Etika dalam Kepemimpinan	3
D. Prinsip Etika Kepemimpinan.....	4
E. Langkah-Langkah dalam Membentuk Etika Kepemimpinan	6
F. Tantangan dalam Menerapkan Etika Kepemimpinan	8
G. Membuka Jalan bagi Kepemimpinan Etis.....	11
BAB 2 VISI DAN MISI SEBAGAI STANDAR ETIKA DAN MORALITAS KEPEMIMPINAN	13
A. Pendahuluan	13
B. Peran visi dan misi seorang Pemimpin	15
C. Paradigma baru Kepemimpinan dan Organisasi	17
D. Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Visi	20
BAB 3 SIKAP KEPEMIMPINAN DAN ETIKA ORGANISASI	27
A. Pendahuluan	27
B. Konsep sikap, etika, pemimpin, kepemimpinan, dan organisasi	29
C. Kepemimpinan dan Perubahan Lingkungan	34
D. Corak atau Gaya Kepemimpinan.....	36
E. Sikap Kepemimpinan dan Etika Organisasi	38
F. Pengaruh Sikap Kepemimpinan dengan Etika Organisasi	40
BAB 4 KEPEMIMPINAN BERBASIS ETIKA	43
A. Pendahuluan	43
B. Fokus Pemimpin Berbasis Etika	45
C. Ciri Khas Pemimpin Berbasis Etika	46
D. Prinsip Transparansi dalam Kepemimpinan Berbasis Etika	47
E. Kepemimpinan Berbasis Etika dan Konflik Organisasi	49
F. Pentingnya Kepemimpinan Etis	51
G. Contoh Kepemimpinan Etika Positif dan Negatif	54

BAB 5 TANTANGAN ETIKA KEPEMIMPINAN	57
A. Pendahuluan.....	57
B. Tantangan Etika dalam Era Kemerdekaan Moderen	58
BAB 6 PERAN MORALITAS DAN ETIKA PROFESIONAL MENYONGSONG GENERASI PEMIMPIN MASA DEPAN	61
A. Pendahuluan.....	61
B. Generasi Muda Hari Ini, Pemimpin dan Pemilik Masa Depan	63
C. Karakteristik Pemimpin Muda.....	64
D. Etika Sebagai Landasan Kepemimpin.....	79
E. Cara Membangun Ambisi Tangguh.....	81
BAB 7 PERAN MORAL DAN ETIKA DALAM MEMBANGUN MASA DEPAN BANGSA	83
A. Pendahuluan.....	83
B. Moral dan Etika dalam Generasi Masa Depan Bangsa	84
C. Kontribusi terhadap SGDs	85
D. Etika dan Moral Generasi Bangsa Demi Masa Depan Indonesia	86
E. Peran Etika Dalam Membangun Masa Depan Pemuda	87
F. Generasi Muda dan Kelangsungan kehidupan bangsa	89
BAB 8 OPTIMALISASI PENDIDIKAN KHARAKTER DALAM MENYONGSONG INDONESIA EMAS 204 pendidikan Karakter dalam Menyongsong Indonesia Emas 2045	91
A. Pendahuluan.....	91
B. Implementasi Pendidikan Karakter.....	92
C. Manfaat Pendidikan Karakter	93
D. Pendidikan Karakter untuk Masa Depan Bangsa.....	94
E. Pendidikan Karakter dan Generasi Emas	95
F. Langkah-Langkah Membangun Pendidikan Karakter yang Efektif	96
G. Tujuan dari Optimalisasi Pendidikan Karakter	100
H. Pendidikan Karakter: Konsep dan Pentingnya.....	101
I. Prinsip-prinsip Pendidikan Karakter	103
BAB 9 ETIKA DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN .	123
A. Pandahuluan.....	123
B. Mengintegrasikan Etika dalam Pengambilan Keputusan	

Pimpinan.....	123
C. Pendekatan Etika dalam Pengambilan Keputusan.....	125
D. Pengertian Pengambilan Keputusan	128
E. Faktor Penentu Perilaku Etis/Moral.....	132
F. Jenis model pengambilan keputusan.....	142
BAB 10 KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA	
ORGANISASI.....	143
A. Pendahuluan	143
B. Konsep Dasar Etika Bisnis.....	144
C. Teori dan Kerangka Teori.....	147
D. Masalah etika umum dalam bisnis	148
E. Cara Pengambilan Keputusan Etis ke Dalam	
Strategi Bisnis	150
F. Mendorong budaya perilaku etis	152
BAB 11 KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI	153
A. Pendahuluan	153
B. Gaya Kepemimpinan dan Pembentukan Budaya Kantor	156
C. Optimalisasi kinerja karyawan dan budaya organisasi	159
D. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi	160

BAB 1

ETIKA KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Peran pemimpin dalam organisasi sangat penting dan menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi keberhasilan atau efektivitas kepemimpinan dalam organisasi. Organisasi sebagai kumpulan dari beberapa orang yang memiliki watak, karakter, tabiat, perilaku menjadi tantangan besar bagi seorang pemimpin. Ada pepatah yang menyebutkan semakin banyak orang semakin banyak pendapat. Tetapi permasalahannya makin banyak pendapat juga mempersulit mengambil keputusan. Oleh sebab itu, maka pemimpin harus dapat menyatukan pendapat, pandangan pemikiran atau perbedaan atau konflik menjadi satu kekuatan menuju upaya merealisasikan visi, misi, sasaran dan tujuan organisasi.

Etika kepemimpinan (leadership ethics) merupakan landasan penting dalam menginspirasi dan membimbing anggota dalam team suatau organisasi. Sebagaimana kita ketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu proses atau kegiatan yang berupaya mempengaruhi mempersuaf mengarahkan setiap orang yang terlibat dalam upaya pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama. Dalam melakukan persuasif maka sifat keteladanan, kapabilitas, dan integritas pemimpin merupakan faktor yang harus dimiliki pemimpin. Kepemimpinan itu berkaitan dengan proses kegiatan yang dapat dengan mudah dijalankan apabila pemimpin memiliki etika dan moralitas yang baik karena menyangkut tingkat kepercayaan atau penerimaan dari orang yang dipimpin. Kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat dipengaruhi etika dan moralitas pemimpin. Etika dan moralitas pemimpin menjadi syarat mutlak agar seorang pemimpin dapat diterima dan mendapatkan dukungan dari anggota organisasi. Tugas seorang pemimpin tidak terbatas pada urusan pengambilan keputusan dalam upaya pencapaian tujuan. Lebih dari itu,

pemimpin harus bisa memberikan inspirasi dan pengaruh positif kepada anggota timnya. Untuk menjadi seorang pemimpin, kita perlu memahami dahulu etika kepemimpinan dan menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari. Etika kepemimpinan berkaitan dengan kejujuran, keadilan, jiwa sosial, empathy, kepedulian, suka menolong dan memberikan support langsung maupun tidak langsung, amanah, tegas, tidak neko-neko dan dapat dipercaya (egaliter).

Menjadi seorang pemimpin di tempat kerja pasti sering kali menguras tenaga atau pemikiran yang besar, karena itu seorang pemimpin harus memiliki jiwa kesatria, kuat, tangguh, sabar dan percaya diri, tidak mudah goyah jika diperhadapkan dengan situasi dan kondisi yang kurang baik. Seorang pemimpin akan menjadi focus dan tumpuan harapan dari semua stakeholders organisasi. Seorang pemimpin tidak jarang merasa stress (tertekan) bahkan bisa prustasi ketika sedang memimpin sebuah tim di tempat kerja dengan berbagai karakteristik, sikap dan perilaku yang berbeda-beda yang pada satu sisi sulit disatukan menjadi satu ide, satu tujuan, sasaran atau karena kelompok kerja yang beragam.

B. Etika Kepemimpinan

Etika kepemimpinan adalah konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai yang harus diterapkan oleh seseorang saat memimpin tim atau organisasi. Etika menjadi fondasi berperilaku dan bertindak seorang pemimpin dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggungjawabnya. Ketika seorang pemimpin menjalankan tugas, kewenangan dan tanggungjawab tanpa didasarkan pada pemahaman etika maka yang ada adalah kekuasaan tanpa batas. Seorang pemimpin akan berlaku diluar batas kewajaran dan cenderung menjadi diktator tidak menghargai bawahan atau tim kerjanya. Etika dan moralitas tidak dibuat-buat tetapi muncul dari kesadaran pemimpin itu sendiri. Sebab jika etika dan moralitas itu dibuat-buat akan dengan mudah ditebak atau dengan mudah tawar ketika situasi dan kondisi kepemimpinan beralih kepada orang lain. Biasanya type atau karakteristik setiap pemimpin selalu menjadi perhatian dan diberikan penilaian oleh

bawahan, karena itu etika dan moralitas pemimpin menjadi modal utama dalam keberhasilan dalam kepemimpinannya mencapai tujuan organisasi. Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi. Etika kepemimpinan adalah konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai yang harus diterapkan oleh seseorang saat memimpin tim atau organisasi. Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi.

Etika kepemimpinan tidak hanya mengacu pada tindakan pemimpin dalam mengambil keputusan, tetapi juga pada cara mereka dalam memengaruhi orang lain di sekitarnya. Dalam kaitan dengan upaya mempengaruhi bawahan atau orang disekitarnya maka pemimpin harus memiliki kharisma kepemimpinan. Kharisma kepemimpinan itu dapat dilihat dari karakteristik kepribadian yang ditampilkan seorang pemimpin. Hal itu berkaitan dengan kejujuran (integritas) kapabilitas (kemampuan dan pengetahuan serta keteladanan dan empathy). Pemimpin harus menjadi contoh yang baik dan mempraktikkan etika kepemimpinan dalam setiap aspek kehidupan mereka.

C. Pentingnya Etika dalam Kepemimpinan

Pemimpin yang menerapkan etika yang kuat dalam setiap aspek kepemimpinannya memiliki dampak positif pada organisasi dan anggota timnya. Salah satu manfaat utamanya adalah menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Ketika pemimpin mengambil keputusan berdasarkan prinsip dan nilai yang benar, anggotanya merasa dihargai dan didukung. Mereka merasa bahwa pemimpinnya memberikan teladan dalam integritas dan moralitas. Kepemimpinan yang etis berarti bertindak secara etis dan menetapkan standar bagi orang lain untuk melakukannya juga. Pemimpin memiliki kesempatan untuk menginspirasi orang lain tidak hanya untuk melakukan hal yang benar tetapi juga untuk mempertimbangkan orang seperti apa yang mereka inginkan. Selain itu, etika kepemimpinan memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Ketika anggota tim tahu bahwa pemimpinnya adalah seseorang yang dapat dipercaya dan adil,

mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Mereka merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja sehingga menghasilkan peningkatan kinerja.

Etika kepemimpinan juga menciptakan fondasi yang solid untuk membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin yang bersikap etis dan transparan dalam berkomunikasi lebih mudah mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari timnya.

Dalam jangka panjang, etika kepemimpinan dapat membangun reputasi baik untuk pemimpin dan perusahaan. Etika kepemimpinan membangun reputasi dan goodwill dari pemimpin, bawahan dan organisasi secara keseluruhan sehingga produk atau jasa yang dijual juga ikut terangkat. Didalam perseroan terbatas dikenal istilah tanggungjawab sosial perusahaan yang merupakan bagian dari etika dan moralitas sebuah institusi dan para pemimpin dalam menjalankan operasional di tengah lingkungan masyarakat. CSR (Corporate Sosial Responsibility) menjadi rambu-rambu bagi pengelola institusi perseroan terbatas agar menjalankan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan atau selaras dengan harapan masyarakat, pemerintah dan pemilik modal perusahaan. Reputasi baik dapat menjadi aset berharga dalam menarik talenta baru dan menjaga keberlanjutan bisnis. Kepemimpinan itu praktik bukan teori, artinya harus dilaksanakan dan dibuktikan. Sebagai contoh kewibawaan itu dibangun dan dijaga dan dipertahankan. Etika dan kewibawaan sangat erat kaitannya dan tidak dapat dipisahkan. Kewibawaan pemimpin sangat ditentukan oleh pemahaman etika dan norma norma etik.

D. Prinsip Etika Kepemimpinan

Pentingnya etika kepemimpinan mengharuskan organisasi memiliki tata nilai (pedoman operasional) harus menerapkan prinsip-prinsip etika kepemimpinan, antara lain:

1. Kepemimpinan yang Jujur dan Transparan

Pemimpin yang jujur selalu berkomunikasi dengan kejujuran dan integritas. Mereka tidak menyembunyikan informasi penting dari anggota timnya serta tidak berusaha

memanipulasi situasi. Dengan berbicara jujur, pemimpin dapat memenangkan kepercayaan anggota timnya. Ketika tim merasa bahwa pemimpinnya adalah sumber informasi yang dapat diandalkan, mereka akan lebih termotivasi dan memiliki rasa aman.

2. Keadilan dan Kesetaraan

Seorang pemimpin harus memperlakukan semua anggota tim dengan adil dan tidak memihak siapa pun. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin tidak boleh memberikan perlakuan khusus kepada satu atau beberapa anggota tim berdasarkan preferensi pribadi atau bias. Pemimpin seperti ini menciptakan lingkungan kerja di mana setiap anggota timnya merasa dihargai dan memiliki peluang yang sama untuk berkembang.

3. Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan

Pemimpin yang bertanggung jawab secara sosial dan lingkungan memiliki kesadaran yang tinggi tentang dampak keputusan dan tindakannya terhadap masyarakat di sekitarnya. Mereka tidak hanya mempertimbangkan profit, tetapi juga bagaimana keputusannya akan memengaruhi *stakeholder* eksternal dan lingkungan sekitar.

4. Rasa Empati dan Kepedulian yang Tinggi

Pemimpin yang berempati dapat memahami dengan baik perspektif dan perasaan anggota timnya. Mereka mampu mendengarkan dengan baik, memberikan dukungan saat dibutuhkan, dan memastikan bahwa anggota timnya merasa dihargai serta memiliki motivasi yang baik. Kepemimpinan yang penuh empati menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan anggota tim. Alhasil, produktivitas kerja yang lebih tinggi dan terjadi hubungan kerja yang harmonis di dalamnya.

5. Memiliki Sikap Integritas dan Profesional

Integritas dan kapabilitas mengacu pada konsistensi antara kata dan tindakan (kejujuran) dan pemimpin harus bisa menjadi contoh dan teladan bagi bawahan. Pemimpin juga harus mampu menjaga standar etika dan moralitas dalam

segala hal, termasuk dalam hubungan bisnis dan personal. Pemimpin harus memiliki sikap profesionalitas untuk dapat memastikan bahwa pemimpin menjalankan tugasnya dengan rasa hormat dan etika yang baik sehingga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif.

E. Langkah-Langkah dalam Membentuk Etika Kepemimpinan

Kelima prinsip di atas perlu diterapkan pula dengan cara yang tepat. Bagaimana caranya? Berikut adalah langkah-langkahnya!

1. Evaluasi Diri

Pemimpin harus selalu merefleksikan tindakannya dan mengevaluasi jika tindakan tersebut sesuai dengan prinsip etika kepemimpinan yang dianut. Melalui evaluasi diri, pemimpin dapat mengidentifikasi area atau hal mana yang perlu memerlukan peningkatan integritas, keadilan, atau empati. Evaluasi diri juga membantu pemimpin untuk tetap berpegang pada nilai etika dan moralitas yang dianut bahkan dalam situasi yang sulit sekalipun. Evaluasi diri memungkinkan pemimpin untuk dapat memperbaiki diri sesuai dengan tuntutan perubahan yang terjadi dalam lingkungan kerjanya.

2. Pendidikan Etika

Seorang pemimpin harus berkomitmen untuk terus belajar dan mengembangkan pemahamannya tentang etika. Pendidikan etika bisa melibatkan kursus etika, membaca buku dan artikel tentang masalah etika, atau berdiskusi dengan ahli etika. Dengan langkah ini, pemimpin dapat memperluas wawasannya tentang penerapan etika dalam berbagai situasi bisnis dan sosial. Pemahaman yang lebih baik tentang etika juga membantu pemimpin dalam mengambil keputusan yang lebih baik dan lebih etis. Pendidikan bertujuan untuk membentuk, mengembangkan dan menjaga nilai-nilai etika agar tetap berjalan dengan baik.

3. Pembuatan Kode Etik

Kode etik adalah dokumen yang menjelaskan nilai, prinsip, dan norma yang harus diikuti oleh semua anggota tim dalam konteks tertentu. Kode etik menciptakan kerangka kerja yang jelas tentang bagaimana anggota tim harus bertindak dan berinteraksi dalam berbagai situasi. Pemimpin harus dapat memastikan bahwa kode etik telah dan akan diterapkan secara konsisten dan komitmen yang sungguh-sungguh dari setiap anggota tim dan memahaminya dengan baik. Kode etik memastikan bahwa organisasi atau tim dapat beroperasi sesuai dengan standar etika yang tinggi yang telah ditetapkan dan disepakati bersama. Kode etik membuat semua pihak memiliki hak dan kewajiban yang sama ketika terjadi penyimpangan atau pelanggaran etika dalam pelaksanaan tugas, wewenang dan tanggungjawab dalam lingkungan internal.

4. Komunikasi Terbuka

Pemimpin harus selalu membuka jalur komunikasi dengan timnya, termasuk menjadi pendengar aktif, menerima masukan, dan menciptakan lingkungan yang nyaman bagi anggota untuk berbicara tentang masalah atau perasaannya. Pemimpin dapat memahami lebih baik kebutuhan dan perasaan anggota tim sehingga mereka bisa bertindak dengan lebih etis dan mendukung orang yang berada di bawahnya. Keterbukaan akan menghilangkan prasangka dan pikiran yang negatif yang dapat menghambat kohesi dan kemitraan antar pemangku kepentingan.

5. Responsif Terhadap Umpan Balik

Pemimpin tidak hanya mendengarkan umpan balik, tetapi juga bertindak atas komentar tersebut jika diperlukan. Respons terhadap umpan balik memungkinkan pemimpin untuk memperbaiki perilaku atau keputusan yang mungkin melanggar prinsip etika. Sikap ini juga memperkuat kepercayaan antara pemimpin dan anggota tim, karena anggota tim merasa bahwa suara mereka didengar dan dihargai oleh pemimpinnya. Organisasi terdiri dari berbagai karakter dan perilaku yang beragam dari semua tim kerja yang terkait. Oleh

karena itu umpan balik merupakan bentuk sinergisitas yang terjalin baik diantara sesama pemangku kepentingan.

6. Penerapan Konsisten

Etika kepemimpinan harus diterapkan secara konsisten, karena etika itu menjadi credo yang harus dijunjung tinggi setiap anggota organisasi. Artinya, pemimpin harus mengikuti prinsip etika dan moral dalam setiap tindakan dan keputusan. Konsistensi dalam penerapan etika menciptakan ekspektasi yang tinggi dan jelas di antara anggota tim tentang perilaku yang diterima bersama.

7. Dukungan Perusahaan

Perusahaan juga memiliki peran penting dalam mendukung pemimpin dalam menerapkan etika kepemimpinan. Salah satunya adalah menyediakan sumber daya dan pelatihan yang diperlukan untuk membantu pemimpin dalam memahami dan menjalankan etika di berbagai situasi. Dukungan organisasi juga menciptakan budaya yang memprioritaskan etika sehingga pemimpin mampu menjalankan prinsip etika dalam kepemimpinannya. Dukungan perusahaan berkaitan dengan penciptaan credo atau nilai-nilai baik dan positif bagi segenap stakeholders perusahaan.

F. Tantangan dalam Menerapkan Etika Kepemimpinan

Perjalanan menerapkan etika kepemimpinan tidak selalu mulus. Ada beberapa tantangan yang harus dihadapi dalam menerapkan etika kepemimpinan, yaitu:

1. Kompleksitas Keputusan

Keputusan yang dibuat oleh seorang pemimpin tidak selalu benar atau salah. Sering kali ada faktor yang perlu dipertimbangkan, termasuk dampak keputusan terhadap berbagai pihak dan nilai etika yang mungkin bertentangan. Hal ini bisa menjadi tantangan karena kadang-kadang keputusan etis mungkin tampak lebih sulit atau memerlukan pengorbanan. Keputusan adalah bagian akhir dari kepemimpinan, karena itu dalam mengambil keputusan harus

cermat dan objektif.

2. Tekanan Hasil

Tekanan untuk mencapai hasil yang tinggi dan cepat dapat menjadi ujian integritas seorang pemimpin. Dalam dunia bisnis yang kompetitif, pemimpin seringkali dihadapkan pada situasi yang membuat mereka terdorong untuk mencapai target atau hasil dalam waktu singkat. Tidak jarang mereka merasa tertekan untuk mengambil jalan pintas atau mengabaikan prinsip etika.

3. Konflik Nilai

Pemimpin sering kali dihadapkan pada situasi ketika prinsip etika saling bertentangan satu sama lain. Misalnya, pemimpin harus memilih antara kejujuran dan menjaga kerahasiaan informasi. Nilai yang saling berkonflik dapat menjadi tantangan emosional maupun intelektual yang signifikan.

4. Keseimbangan Kepentingan

Terakhir, harus mempertimbangkan berbagai kepentingan yang berbeda dalam pengambilan keputusan, termasuk kepentingan anggota tim, pelanggan, pemegang saham, bahkan masyarakat luas. Kadang-kadang, kepentingan ini saling bertentangan satu sama lain dan pemimpin harus mencari keseimbangan yang tepat untuk memenuhi semua kepentingan ini.

Dalam era kepemimpinan yang terus berkembang, prinsip moralitas dan etika profesional menjadi panduan utama dalam membentuk generasi pemimpin masa depan. Saat kita memasuki era yang lebih etis dan berkelanjutan, peran moralitas dan etika profesional dalam mempersiapkan generasi pemimpin mendatang tidak bisa diabaikan. Telaah akan pentingnya moralitas dan etika profesional dalam menyongsong era keunggulan kepemimpinan yang baru berkaitan dengan isu-isu, antara lain:

a. Mengapresiasi Integritas Moral dalam Kepemimpinan

Di pusat kepemimpinan yang efektif terletak integritas moral, Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan kasih sayang menginspirasi kepercayaan dan penghargaan di antara rekan-rekan sejawat dan pengikut mereka. Dengan menunjukkan integritas moral, pemimpin menetapkan contoh positif bagi orang lain untuk diikuti, membentuk budaya transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi.

b. Menegakkan Etika Profesional untuk Kepemimpinan Berkelanjutan

Etika profesional menjadi landasan kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemimpin yang mematuhi standar etika menunjukkan komitmen untuk menjaga keadilan, kejujuran, dan integritas dalam proses pengambilan keputusan mereka. Dengan memprioritaskan etika profesional, pemimpin membentuk budaya kepercayaan dan integritas, membuka jalan bagi kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang. Kepemimpinan idealnya mempersiapkan atau mengkader orang-orang diinternal organisasi untuk pemimpin masa depan. Sebagaimana kita ketahui bahwa organisasi akan tetap ada dan berlangsung sepanjang waktu sekalipun pegawai silih berganti ada yang pensiun dan ada yang masuk bergabung sebagai tim kerja. Oleh karena itu organisasi yang baik harus mampu mempersiapkan kader masa depan untuk kepemimpinan berkelanjutan.

c. Membimbing Pemimpin Etis Masa Depan

Saat kita mempersiapkan generasi pemimpin mendatang, penting untuk menanamkan nilai-nilai moral dan prinsip etika dalam perkembangan mereka. Sekolah memainkan peran penting dalam membimbing pemimpin etis dengan mengintegrasikan pendidikan moral dan pelatihan etika ke dalam kurikulum mereka. Dengan memberdayakan pemimpin masa depan dengan pondasi etika yang kuat, kita memberi mereka kekuatan untuk

menavigasi tantangan kompleks dengan integritas dan ketahanan.

d. Dampak Kepemimpinan Moral dan Etis

Pemimpin yang memimpin dengan nilai-nilai moral dan etika profesional memiliki dampak yang mendalam pada masyarakat. Mereka menginspirasi orang lain untuk bertindak dengan etika, memupuk budaya saling menghormati dan berkolaborasi, serta mendorong perubahan positif dalam komunitas mereka. Dengan memperjuangkan kepemimpinan moral dan etis, individu dapat meninggalkan warisan integritas dan keunggulan yang langgeng bagi generasi mendatang. Nilai-nilai etika dan moralitas yang telah ditetapkan akan menjadi pedoman dasar bagi kepemimpinan dimasa selanjutnya. Oleh sebab itu kepemimpinan moral dan etis akan memberikan dampak positif untuk keberlanjutan organisasi masa depan.

G. Membuka Jalan bagi Kepemimpinan Etis

Saat kita melangkah menuju horizon keunggulan kepemimpinan, maka penting untuk memprioritaskan nilai-nilai moral dan etika profesional dalam membimbing pemimpin masa depan. Dengan kata lain organisasi harus mampu mempersiapkan peta jalan kepemimpinan masa depan dengan baik. Organisasi harus mampu menanamkan kompas etika yang kuat pada pemimpin masa depan, dengan membuka jalan bagi generasi pemimpin yang akan memimpin dengan integritas, kasih sayang, dan tujuan yang jelas dan pasti. Bersama merangkul kepemimpinan moral dan etis saat kita merancang arah menuju masa depan yang lebih cerah dan etis bagi semua. Perjalanan menuju kepemimpinan etis dimulai dengan komitmen teguh terhadap nilai-nilai moral dan etika profesional. Dengan membimbing generasi pemimpin yang mewarisi prinsip-prinsip ini, kita menabur benih bagi masa depan yang dibangun atas integritas, kepercayaan, dan kepemimpinan etis. Perlu kebersamaan dan kesatuan sikap dalam upaya kepemimpinan etis, saat mana kita membuka jalan untuk memasuki era keunggulan

kepemimpinan yang baru dan menginspirasi perubahan positif bagi generasi mendatang.

Generasi tua menjadi contoh dan teladan untuk mempersiapkan generasi masa depan dengan membuka jalan bagi generasi masa depan sebagai estapek pembangunan. Generasi muda yang sekarang sedang berjuang dan bersiap menerima tanggungjawab keberlanjutan pembangunan atau keberlanjutan kepemimpinan masa sekarang dan sebagian masa depan. Generasi anak-anak merupakan generasi yang memiliki dua horizon waktu yaitu waktu sekarang dan waktu masa yang akan datang. Oleh sebab itu pengembangan kepemimpinan etis harus diletakkan oleh generasi tua sebagai contoh dan teladan berperilaku. Selanjutnya generasi muda (saat ini) akan menerima tanggungjawab kepemimpinan masa depan dengan mempersiapkan diri untuk menerima estapek kepemimpinan. Selanjutnya kepemimpinan anak-anak merupakan generasi yang masih polos dan belum memiliki pengetahuan dan pengalaman oleh karena itu generasi muda memiliki tugas dan tanggungjawab untuk mendorong agar mereka menjadi contoh dan teladan bagi generasi anak-anak.

BAB 2

VISI DAN MISI SEBAGAI STANDAR ETIKA DAN MORALITAS KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Sudah saatnya visi dan misi calon pemimpin menjadi taruhan nilai yang menjadi syarat mutlak untuk dijadikan dasar kelayakan seorang calon pemimpin. Visi dan misi menjadi standar etika dan moralitas seorang pemimpin yang mengajukan diri sebagai calon untuk bertarung menghadapi persaingan. Visi dan misi tidak boleh hanya sekedar slogan atau persyaratan administrasi dari panitia pemilihan kepala daerah. Sebagai standar etika maka seorang calon pemimpin yang terpilih maka visi dan misinya harus dipertanggungjawabkan dalam masa kepemimpinannya. Karena visi dan misi calon pemimpin dibuat secara jujur, tulus dan berkomitmen untuk menjalankannya jika terpilih. Oleh sebab itu visi dan misi adalah bagian integritas dan komitmen calon pemimpin.

Sebagaimana kita telah saksikan sendiri terkait pelaksanaan pemilihan umum (pemilu) serentak diseluruh wilayah Indonesia untuk memilih calon kepala daerah (Gubernur, Wali Kota dan Bupati) dengan harapan untuk meminimumkan biaya (efisiensi dan efektivitas) pemilu. Setiap calon kepala daerah, partai politik, ormas dan relawan calon menjalankan berbagai jurus dan modus operandi (strategi) untuk memenangkan konstetasi persaingan dengan upaya untuk meraup suara masyarakat sebanyak mungkin. Hal yang sering kurang mendapat perhatian masyarakat adalah berkaitan dengan etika dan moralitas calon kepala daerah yang maju mencalonkan diri. Tidak mengherankan kampanye yang dilakukan sekedar untuk memenngkan persaingan dan mengabaikan kualitas integritas, kapabilitas dari calon. Kampanye dengan menghadirkan public figure menjadi model kampanye yang paling banyak digunakan pada hal mestinya kampanye diarahkan dengan mempromosikan integritas, kapabilitas komitmen dan akuntabilitas calon kepala daerah. Bahkan deal-deal politik tidak jarang berjalan dibawah tangan hanya sekdera

mendapatkan suara yang banyak untuk memenangkan persaingan. Pos-pos ronda masyarakat yang dulunya sepi, saat menjelang pemilu maka telah menjadi komoditas yang wajib untuk diperhatikan serta dikunjungi. Silaturahmi seringkali menjadi alasan, untuk mendekatkan diri dengan mereka agar mendengarkan janji-janji politik yang jarang ditepati.

Visi dan misi calon kepala daerah hanya sebagai live services atau symbol dan formalitas semata agar tidak menggugurkan kewajiban dalam memenuhi persyaratan administrasi belaka bukan untuk dibreakdown dikritisi atau dijabarkan lebih detail dan implikatif. Bahkan tidak jarang calon hanya formalitas tanpa dipersiapkan atau dikader jauh sebelum konstestasi terjadi. Sehingga muncul istilah dalam politik calon karbitan. Setelahnya, tergantung arah telunjuk pimpinan teratas. Mengaku sebagai penyambung aspirasi dan menginspirasi, nyatanya hanya sebagai polarisasi dalam abstraksi politisasi. Richard D Wolff mengatakan, “dalam pemilu borjuis, rakyat tak ubahnya kumpulan domba yang diberi opsi memilih binatang buas mana yang dipersilahkan untuk menyantap mereka”. Pesta demokrasi sebagai pesta rakyat, hanya sebagai pemanis dalam percaturan dalam meraup keuntungan dari pemilih. Mendahulukan yang subjektif dari pada substansi dalam proses pemilihan. Memilih seorang pemimpin tidak hanya melihat sejauhmana ketenaran dan penerimaannya terhadap banyak masyarakat. Sebab merakyatnya seseorang tidak bisa dijadikan sebagai tolok ukur seorang menjadi pemimpin.

Paradigma seperti ini justru perlu digugat dan di reparaadigma kembali. Saat ini, memilih orang yang populer tidaklah menjadi instrument absolut dalam memilih. Seorang pemimpin ditempah oleh keadaan dan pengalaman agar menjadi sosok manusia yang memiliki pandangan jauh kedepan mengenai konsep dan gagasannya untuk menjadi seorang pemimpin. Realitasnya, objektifitas dalam memilih justru dikalahkan dengan subyektifitas berdasarkan kesamaan suku, agama dan ras seseorang. Cara pandang seperti ini, justru akan membawa kepada kehancuran jika seorang pemimpin tidak memiliki etos nilai dalam dirinya. Nilai moral dan etika menjadi poin penting untuk dimiliki

semua anak bangsa, tidak hanya mereka yang terlibat dalam kontestasi politik, melainkan seluruh lapisan masyarakat dari terbawah dan sampai kepada elit-elit negara. Keberadaan rasa cinta atau fanatisme terhadap keluarga, golongan, agama dan sebagainya adalah factor golongannya. Visi dan misi yang disampaikan kepada konstituen akan menjadi janji yang harus ditepati, karena janji akan menjadi hutang apabila tidak dilaksanakan. Selanjutnya visi dan misi menjadi bagian dari etika dan integritas seorang pemimpin yang akan menjalankan kepemimpinannya berdasarkan pada visi dan misi yang telah disampaikannya.

B. Peran visi dan misi seorang Pemimpin

Agar para pimpinan dan seluruh bawahan saling terlibat dalam mewujudkan tujuan organisasi, maka dibutuhkan interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu dan membutuhkan sehingga tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan menentramkan. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan atau semangat kepada para bawahan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal. Peter F Drucker (1996:279) dalam bukunya *the leader of the future* menekankan mengenai bagaimana hendaknya seorang pemimpin bersikap dalam menghadapi dunia di masa yang akan datang. Drucker dalam (Dewi Setyorini, 2008:3) mengatakan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya sekedar mendelegasikan tugas, tetapi juga melakukan apa yang didelegasikan kepada para bawahannya. Lebih jauh Drucker juga mengingatkan bahwa percepatan atau akselerasi teknologi, kompetisi global, dan perubahan demografi telah menciptakan tipe organisasi baru yang tidak pernah dibayangkan sebelumnya.

Pemimpin sebagai penyelaras, penyeimbang, dan mediator berbagai kepentingan organisasi, harus mampu memerankan berbagai tipe kepemimpinan sekaligus demi menjaga kelangsungan organisasi yang dipimpinnnya. Selain itu pemimpin sebagai agen perubahan (*agent of change*) juga harus mampu melihat jauh ke depan terhadap berbagai fenomena yang akan

terjadi. Kemampuan dalam memperkirakan berbagai fenomena dan kemudian mentransformasikannya kedalam praktek kepemimpinan akan memberikan sumbangan berharga bagi kehidupan organisasi di masa datang. Dalam menghadapi dunia yang penuh gejolak dan ketidakpastian, pemimpin visioner tidak sekedar reaktif terhadap perubahan tetapi lebih bersifat aktif, kreatif, dan inovatif. Dalam dunia bisnis yang penuh dengan persaingan, pemimpin kreatif dan inovatif sudah merupakan kebutuhan dalam meningkatkan daya saing atas barang dan jasa yang diproduksinya. Organisasi bisnis yang mampu mengadaptasikan dirinya dengan lingkungan pasar yang penuh persaingan, tidak akan pernah kehilangan daya inovasi dan penetrasi terhadap tuntutan pasar.

Dari beberapa definisi yang telah disebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki tiga implikasi dasar yaitu:

1. Kepemimpinan berarti kemampuan membujuk atau mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan mengarahkan orang lain kepada suatu tujuan yang telah ditentukan
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi, artinya sebuah kepemimpinan hanya ada dan bisa berlangsung jika ada pengikut/bawahan. Kepemimpinan tanpa bawahan tidak memiliki makna apa-apa, sebaliknya bawahan tanpa adanya kepemimpinan akan liar dan sesat.
3. Kepemimpinan merupakan sebuah proses bagaimana bisa melakukan sesuatu terhadap bawahannya sehingga bisa memelihara motivasi kerjanya. Dalam proses mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain, maka terjadi interaksi antara orang yang memimpin (pemimpin) dan orang yang diarahkan (bawahan) secara sadar dan berkesinambungan. Interaksi antara pimpinan dan bawahan harus dilakukan dalam menunjang pencapaian tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang mendapatkan dukungan dan legitimasi bawahan akan lebih mudah dalam mengarahkan mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian seorang pemimpin dapat dikatakan efektif apabila dalam proses

interaksi dapat mempengaruhi para bawahan untuk mementingkan keberhasilan organisasi/perusahaan daripada sekedar kepentingan pribadi/kelompoknya.

C. Paradigma baru Kepemimpinan dan Organisasi

Begitu pentingnya faktor kepemimpinan, oleh Burt Nanus dan Warren Bennis (1985:20), dinyatakan bahwa: “sebuah perusahaan yang hanya bermodal kecil bisa meminjam uang, perusahaan yang berada di lokasi yang tidak tepat bisa pindah, tetapi perusahaan yang tidak memiliki seorang pemimpin hanya punya sedikit kans untuk selamat”. Fungsi kunci bagi seorang pemimpin adalah memantapkan visi dasar (makna, misi, dan sasaran atau agenda) dari organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin visioner adalah sebagai seorang pelopor dan pengembara di suatu wilayah (ranah) yang belum pernah terjamah oleh siapapun. Kemauan dan pergerakan untuk berubah menyesuaikan perkembangan yang dilakukan seorang pemimpin visioer di suatu organisasi/perusahaan saat ini merupakan jawaban atas perubahan paradigma baru bagi pemimpin. Menurut Daniel C. Kielson dalam Triantoro Safaria (2004:6), bahwa paradigma baru pemimpin dan organisasi moderen saat ini harus berorientasi pada lima aspek yang dapat diperbandingkan satu sama lain dengan aspek-aspek sebelumnya yang mulai ditinggalkan, masing-masing sebagai berikut:

Paradigma Lama	Paradigma Baru
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masa Indust ▪ Stabilitas ▪ Kontrol ▪ Kompetisi ▪ Barang 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Masa Informasi ▪ Perubahan ▪ Pemberdayaan ▪ Kolaborasi ▪ Orang dan Hubungan

Sumber: Triantoro Safaria

Dalam tabel di atas ditunjukkan bahwa pada masa lalu organisasi masuk dalam sebuah era industri (*industry era*) yang banyak memperlakukan manusia sebagai faktor produksi, sementara pada era sekarang telah memasuki masa informasi

(*information era*) yang menempatkan sumber daya manusia sebagai *brainware* dalam memperoleh sistem informasi dalam menghadapi perubahan. Stabilitas produksi, keuangan, pemasaran, dan masalah tenaga kerja pada masa lalu sebagai kekuatan perusahaan, pada era sekarang sebagai keharusan dalam memenangkan setiap persaingan. Pada masa lalu pengendalian (*control*) berbagai sumber daya perusahaan menjadi kekuatan penting, pada masa kini pemberian peluang dan kesempatan menerima tanggungjawab sebagai bentuk pemberdayaan (*empowerment*) menjadi lebih utama. Begitu pula pada masa lalu kompetisi untuk menjadi yang terbaik begitu ketat, sehingga kompetitor dianggap sebagai front musuh yang harus dilenyapkan demi pencapaian target sehingga seringkali mengabaikan etika bisnis (*business ethic*), etika organisasi (*organization ethic*), dan etika profesi (*professional ethic*) yang ada. Pemikiran ini berangkat dari cara pandang pimpinan yang menganggap bahwa para bawahan adalah orang yang malas sehingga harus diperintah jika ingin melakukan pekerjaan. Sementara organisasi perusahaan yang hidup sekarang ini memandang bahwa bekerjasama, membaur, menyatu, saling membantu, dan saling ketergantungan (*interdependent*) satu sama lain menjadikan kekuatan dalam mewujudkan tujuan.

Pada masa lalu perusahaan selalu berorientasi pada barang (*product oriented*), sehingga pendekatan dalam setiap penyelesaian masalah-masalah yang muncul terkesan kaku (mekanik), terpecah-pecah (parsial), dan mengabaikan hak-hak karyawan yang telah ikut merintis dan membesarkan perusahaan. Dalam situasi seperti ini sulit akan tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mengembangkan ide dan inovasi untuk membantu mempercepat dan mempermudah mencapai tujuan. Membangun hubungan dan membina komunikasi secara terus menerus antara pimpinan dan bawahan di tengah zaman yang dinamis ini adalah sebuah pilihan yang tepat. Paradigma baru telah menggantikannya dengan pandangan lama yang kaku menjadi fleksibel, sehingga seorang pimpinan dituntut memiliki kemampuan mengintegrasikan berbagai sumber daya secara holistik dan simultan. Organisasi yang masih tetap berorientasi pada pengendalian, hirarki, dan

struktur yang mekanik akan sulit beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Banyak para eksekutif dan pimpinan organisasi gagal mencapai puncak prestasi karena ternyata sebagian besar tidak mampu menguasai keterampilan berkomunikasi dengan orang lain. Walaupun di bidang-bidang tertentu sangat ahli, tetapi terbukti bahwa mengabaikan hubungan, tidak memiliki sikap empati, terlalu mementingkan diri sendiri, selalu menjaga jarak, ambisius dalam urusan karir dan materi, maka mereka akan dibenci dan diacuhkan oleh para bawahannya.

Ada tujuh alasan mendasar mengapa seorang pemimpin gagal, menurut Morgan McCall dan Michel Lombardo (1983) dalam Triantoro Safaria (2004:15), adalah sebagai berikut:

No	Alasan Pokok Kegagalan Seorang Pemimpin
1	Tidak sensitif, tidak peduli, suka melakukan intimidasi,
2	omong besar
3	Dingin, menjaga jarak, dan arogan
4	Mengkhianati kepercayaan pribadi
5	Terlalu ambisius, egoistik, bermain politik,
6	mementingkan diri sendiri
7	Mempunyai masalah kinerja dengan dunia bisnis
	Tidak mampu mendelegasikan dan membangun tim kerja
	Tidak mampu memilih bawahan yang tepat

Sumber: Triantoro Safaria

Tampak jelas bahwa seorang pimpinan yang gagal dalam menjalankan praktek kepemimpinannya sebagian besar dipengaruhi oleh lemahnya kepekaan dan kepedulian kepada bawahan dan orang-orang yang ada di sekitarnya. Seringkali dijumpai seorang pimpinan yang sombong, menjaga jarak, dan arogan dalam memimpin. Arogansi kekuasaan yang dilakukan seringkali menimbulkan kebencian dan tidak respeknya bawahan kepada pemimpinnya. Ketidakkampuannya dalam mendelegasikan tugas dan tanggungjawab kepada bawahan, bersikap subjektif terhadap hasil kerja bawahan, serta tidak memiliki kemampuan dalam membangun tim (*team building*) yang kokoh, hal tersebut semakin memperjelas bahwa pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang gagal.

D. Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Visi

Setiap orang ketika masih duduk di bangku Sekolah Dasar pasti memiliki cita-cita, keinginan, dan impian-impian yang akan diwujudkan kelak jika sudah dewasa. Ketika sudah dewasa dan menjadi seorang pemimpin di suatu organisasi, kemudian bercita-cita ingin merancang sebuah organisasi yang maju, profesional, dan mampu bersaing di tingkat global, maka sebenarnya itulah yang dinamakan impian atau visi. Ilustrasi di atas walaupun secara sederhana dan lebih bersifat individual, sebenarnya telah membawa pada pendefinisian awal tentang apa yang disebut visi. Visi adalah masa depan yang realistis, dapat dipercaya, dan menarik bagi organisasi. Visi adalah pernyataan tujuan ke mana suatu organisasi akan dibawa, sebuah masa depan yang lebih baik, lebih diinginkan dibandingkan dengan kondisi sekarang. Dengan kata lain, visi sangat erat hubungannya dengan masa depan yang penuh dengan berbagai kemungkinan yang lebih baik daripada sekarang. Visi juga merupakan bentuk ekspresi dari kekuatan usaha setiap orang dalam suatu organisasi dalam mewujudkan apa yang menjadi harapan-harapan tersebut.

Pengejawantahan visi yang dilakukan secara benar dari seorang pemimpin akan menghasilkan komitmen dan membangkitkan motivasi yang tinggi kepada para bawahan yang ada dalam suatu organisasi. Visi yang jelas dan benar akan menyadarkan setiap orang mengenai peran dan fungsinya dalam suatu organisasi, baik langsung maupun tidak langsung. Seorang pemimpin visioner, dapat dilihat dari kemampuannya mengejawantahkan visi kepada seluruh anggota organisasi melalui kontribusi masing-masing terhadap organisasi. Visi yang benar juga dapat memberikan arti filosofis kepada setiap individu menyangkut pengabdian, kebanggaan, dan citra diri bawahan dalam mengenali siapa dirinya dan siapa orang lain. Visi seorang pemimpin akan menginspirasi bawahannya dalam melakukan tindakan dan membentuk tentang masa depan. Pemimpin yang memiliki visi kuat, akan berdampak dalam praktek pengejawantahan visi tersebut kepada seluruh orang-orang yang menjadi bawahannya. Visi yang diciptakan oleh seorang pemimpin

dengan dukungan kuat dari seluruh elemen organisasi, akan menuntun kepada setiap orang dalam melakukan aktivitasnya. Setiap aktivitas organisasi yang dituntun oleh visi, berorientasi masa depan yang lebih baik, lebih berhasil, dan lebih diinginkan daripada kondisi saat ini akan mempermudah peran pemimpin dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

Warren Bennis dan Burt Nanus dalam bukunya *The Leader's Edge: The seven Keys to Leadership in Turbulent World* (1989) menyatakan bahwa ciri-ciri kepemimpinan yang efektif antara lain (1) seorang pemimpin sebagai pengemban tanggungjawab, mengusahakan pelaksanaan tugas, memiliki impian dan menterjemahkannya menjadi kenyataan. (2) Para pemimpin berusaha menyatukan komitmen anggota-anggotanya, memberikan dorongan kepada mereka dan mengubah organisasi menjadi suatu kesatuan baru yang memiliki kekuatan yang lebih besar untuk bertahan hidup, tumbuh, dan berhasil. Dengan kata lain, kepemimpinan yang efektif merupakan kekuatan bagi organisasi dalam mewujudkan kesejahteraan, baik kepada para anggotanya maupun masyarakat secara luas. Masih menurut Burt Nanus dalam *Kepemimpinan Visioner* (2001) dikatakan bahwa para pemimpin yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi pada hasil, senantiasa mengadopsi visi-visi baru yang menantang tetapi bisa dijangkau, mengkomunikasikannya visi-visi tersebut kepada seluruh anggotanya. Visi yang kuat akan menuntun menuju kepemimpinan yang sukses, karena kepemimpinan yang sukses merupakan kunci keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses adalah organisasi yang mampu melahirkan pemimpin-pemimpin dengan komitmen kuat, memiliki visi masa depan, dan mampu menyejahterakan seluruh anggotanya.

1. Etika Yang Mengakar

Mustahil visi dapat direalisasikan dengan baik apabila visi tidak mengakar kedalam organisasi. Mengakar artinya bahwa visi lahir dari cita-cita luhur yang sudah dipahami dan dimengerti dengan baik setiap individu dalam organisasi. Visi yang mengakar artinya visi yang sesuai dengan karakteristik

organisasi, memiliki keterkaitan dengan organisasi dan memiliki kedekatan secara personal kedalam organisasi sebagai penyemangat, motivasi dan penyelarar tujuan individu dengan tujuan organisasi. Apa yang menjadi pikiran banyak orang merupakan hal yang telah melampaui zamannya menjelaskan 2 poin utama

Pertama, konotasi positif memberikan pemahaman atas pentingnya persaudaraan. Konsep persaudaraan, telah membentuk kekuatan sosial untuk saling bekerjasama atas dasar kepentingan bersama, dan mendorong terciptanya relasi sosial dalam menopang kemajuan peradaban suatu negara. Etika yang mengakar akan merubah peradaban umat manusia didalam suatu negara. Oleh karena itu kepemimpinan harus memiliki akar yang kuat terhadap etika sebagai Kompas dalam menjalankan kepemimpinan.

Kedua, dalam konotasi negative, diartikan sebagai keadaan yang menimbulkan rasa fanatisme dan kesetiaan yang berlebihan terhadap kebenaran tidak berdasar. Konsep inilah yang kemudian tidak dibenarkan dalam system Islam maupun demokrasi yang saat ini menjadi bagian kehidupan bangsa ini. Generasi mudah tidak hanya dengan meningkatkan pemahaman kognitifnya, juga meningkatkan moralitas dengan memberikan pembelajaran Ahklak. Moral dan etika yang bersumber dari ahklak, adalah kunci membentuk generasi muda yang memiliki karakter terpuji. Olehnya itu, untuk mewujudkan pemimpin yang memiliki moral dan etika, sejak dini diajarkan nilai-nilai kehidupan yang bersumber dari kearifan.

Menghasilkan pemimpin, tidaklah dilihat berdasarkan suku, ras, agama dan sebagainya. pemimpin yang tercipta tidaklah yang berpikiran nativis, melainkan mereka yang mampu memadukan banyak hal, sehingga menghasilkan gaya kepemimpinan yang mampu mengayomi seluruh elemen. Bukan sebaliknya, melegalkan politik primordial, berdasarkan ikatan darah dan berdasarkan teritorial. Politik seperti itu, justru akan membawa kepada kehancuran dan taqlid yang

berlebihan. Pikiran tidak akan berkembang, sebab tidak ada dialektika yang terjadi, justru yang ada dialog yang membahas kamu dapat apa, saya dapat apa.

2. Kepemimpinan yang Beretika

Kepemimpinan terdiri dari tiga bentuk jiwa manusia yang memiliki keterkaitan satu sama lain. Pertama yang disebut dengan pola berpikir itu kekuatan jiwa dalam berfikir melihat fakta terhadap kondisi dan situasi kehidupan sosial disekitarnya. Jiwa ini memiliki sifat yang adil, cerdas, berani, pemurah, dan cinta.

Sebaliknya sisi kedua jiwa yang memiliki sifat pengecut, boros, sombong, suka mengolok-olok dan sebagainya. jiwa seperti ini, justru akan membuat manusia melakukan hal-hal diluar dari nilai etika dan moral. Jiwa ini disebut sebagai binatang buas, yang mendorong keberanian menghadapi resiko ambisi pada kekuasaan, kedudukan dan kehormatan. Jiwa yang ada pada manusia jika dikolaborasikan akan menimbulkan keharmonisan terhadap perilaku manusia. Keharmonisan tersebut akan menimbulkan sifat yang lainnya yaitu kearifan, keberanian, kesederhanaan, dan keseimbangan. Seorang pemimpin, tidaklah dilihat dari bagaimana ia mampu meyakinkan seseorang, namun dari pada ia harus mampu menjadi teladan, memberikan contoh yang dapat meningkatkan kesadaran masyarakat untuk melakukan perbaikan-perbaikan. Oleh karena itu, seorang pemimpin patutlah memiliki kesadaran terhadap nilai agama dan falsafah negara, kecerdasan spiritual dan emosional, yang akan menjadi teladan dan memiliki karakter yang luhur berdasarkan nilai-nilai kehidupan kolektif.

3. Etika Seorang Pemimpin

Mendengar kata etika, mungkin sebagian orang akan langsung berpikir mengenai moral, aturan, dan sebagainya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etika sendiri didefinisikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Etika seorang pemimpin dapat menjadi standar moral, memberikan batas yang jelas antara baik dan buruk, serta menjadi pedoman

pemimpin dalam pengambilan keputusan. Etika juga akan menuntut pemimpin untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan norma kepantasan dalam hubungan sosial. Dengan belajar menjaga sikap dan mengolah emosi negatif, sikap yang tampak di luar tetap bisa menjadi teladan bagi para bawahan dan orang-orang yang melihatnya. Bukan otot yang didahulukan melainkan otak. Semua orang tentu bisa lepas kendali, tetapi sebagai seorang pemimpin dituntut untuk cakap mengelola emosi dan kemarahan. Emosi yang tak terkendali hanya akan membuat citra buruk di mata orang lain, terutama karyawan. Perlu diketahui bahwa citra dan kharisma seorang pemimpin dipengaruhi oleh kemampuan berbicara dan sikap yang tepat. Kharisma dan kewibawaan merupakan faktor penting yang harus dijaga dan dikembangkan oleh seorang pemimpin. Kewibawaan itu berkaitan dengan sifat jujur, bermoral atau bermartabat, menjunjung nilai integritas, etika dan empathy. Berikut ciri-ciri etika kepemimpinan, di antaranya adalah:

a. Jujur

Kejujuran adalah standar moral paling tinggi yang berlaku di seluruh dunia. Nilai kepribadian yang lain akan sirna jika pemimpin tidak memiliki nilai kejujuran. Nilai kejujuran itu sama seperti analogi emas yang merupakan nilai tertinggi dari benda koleksi lainnya seperti perak, perunggu dan berlian. Hampir sebagian besar masalah dalam hubungan interpersonal bersumber dari ketidakjujuran. Oleh sebab itu, pemimpin etis adalah pemimpin yang memiliki integritas tinggi, dapat dipercaya, dan menginspirasi pengikutnya untuk bersikap sama.

b. Bermartabat dan penuh hormat

Pemimpin yang beretika menghormati karyawannya, mendengarkan mereka, menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi setiap orang, dan memperlakukan bawahan sebagai partner penting dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan bersama.

c. Melayani orang lain

Pemimpin etis tidak menggunakan bawahannya sebagai kendaraan (eksploitasi) untuk mewujudkan ambisi pribadinya. Seorang pemimpin harus mampu meletakkan kepentingan setiap anggota di atas kepentingannya, kemudian berusaha menyelaraskannya dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin tidak pantas mengeksploitasi bawahan untuk tujuan pribadi atau kelompoknya.

d. Berkeadilan

Keadilan atau berkeadilan merupakan bagian dari etika kepemimpinan yang penting. Pemimpin yang etis adalah mereka yang dapat berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua anggotanya. Perlakuan adil dan tidak diskriminatif akan mendorong kepuasan pengikut serta menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua orang untuk mengembangkan diri.

e. Membangun Komunitas

Pemimpin yang etis berpikir pada penguatan tim dan organisasi, dan berusaha untuk menumbuhkan kebersamaan berdasarkan nilai-nilai yang diterima seluruh anggota. Prinsipnya, tidak ada individu yang lebih penting dari sebuah tim.

f. Menggunakan Nilai Sebagai Landasan Keputusan.

Pemimpin beretika mengambil keputusan dengan mempertimbangkan moral dan nilai-nilai organisasi, tidak berorientasi pada keuntungan sesaat namun mempertimbangkan masa depan dengan jangka waktu jauh kedepan. Meski sebuah pilihan tampak menjanjikan, namun jika melanggar kode etik organisasi, maka tidak akan pernah menjadi sebuah keputusan.

g. Menjadi Teladan.

Pemimpin yang ideal dan beretika selalu berada di belakang (supporting) di tengah-tengah (sebagai kohesivitas) di depan sebagai pembuka jalan (inspirator/visioner), berbicara tau berkomunikasi untuk

memotivasi, memberi komando, atau teladan bagi pengikutnya. Mereka selalu di depan memberikan contoh perilaku yang etis dan berbasis nilai. Seorang pemimpin tak bisa berharap pengikutnya jujur jika tidak memulai sikap transparan pada dirinya, dalam hal ini kepemimpinan itu praktik bukan berteori.

BAB 3

SIKAP KEPEMIMPINAN DAN ETIKA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Organisasi yang ingin mencapai keberhasilan, sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh salah satu faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah faktor penggerak setiap personel yang ada didalam organisasi. Oleh karena itu keberadaan kepemimpinan merupakan faktor penting yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Faktor kepemimpinan sangat diperlukan untuk mengkolaborasikan suatu kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai suatu keberhasilan yang ditentukan dari organisasi tersebut. Faktor tersebut dapat membentuk tim yang baik serta mewujudkan pemimpin yang beretika. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur unsur-unsur didalamnya, dalam suatu kelompok atau organisasinya mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan berarti tercapainya hasil kinerja seseorang atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan dibutuhkan seorang pemimpin yang handal unik dapat membuat keputusan-keputusan kearah pencapaian tujuan. Untuk mencapai tujuan maka pemimpin harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai yang bekerja dalam organisasi agar berpartisipasi yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang diinginkan, untuk itu dalam memimpin suatu organisasi, pemimpin biasanya memiliki gaya maupun sikap yang berbeda-beda dalam menanggapi persoalan yang ada dalam organisasi. Sikap kepemimpinan terkait dengan cara mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta memberikan ide-idenya kepada kelompoknya dan sebagian besar pemimpin memberikan kepercayaan beserta wewenang terhadap bawahannya. Dengan

adanya sikap yang tepat dari seorang pemimpin dapat mengimbangi bawahannya.

Posisi seorang pemimpin di sebuah perusahaan merupakan posisi kunci bagi berlangsungnya maupun berkembangnya perusahaan tersebut. Pemimpin memberi roh atau hidup bagi organisasi. Karena perannya yang sangat penting, pemimpin sering kali merasa tidak perlu mempelajari dan mempraktikkan prinsip - prinsip *leadership* yang beretika dan bermartabat dalam perusahaan. Hal ini membuat para pemimpin, termasuk para atasan, sering bertindak berdasarkan insting atau naluri kepemimpinan alami yang dimilikinya. Seorang pemimpin harus memiliki pemahaman etika yang mengakar dalam menggerakkan organisasinya. Permasalahan utamanya adalah bahwa kepemimpinan tidak lahir begitu saja tetapi harus dipraktikkan dan dipelajari dengan baik. Pemimpin yang berbakat juga akan gagal apabila tidak memhamai etika seorang pemimpin. Karena itu pemimpin harus blear dan mempraktikan fungsi dan peran kepemimpinan dengan baik dalam berbagai kondisi. Pemahaman prinsip dan etika kepemimpinan perusahaan menjadi modal dalam penyelenggaraan organisasi agar bisa berjalan bahkan berkembang di bawah kendali mereka. Selain itu, mereka datang mendapatkan kritik dan masukan dari bawahan yang cenderung tidak berani kepada pemimpinnya. Namun perlu disadari bahwa tidak semua orang terlahir sebagai pemimpin. Hanya sedikit orang yang hanya secara natural memiliki bakat sebagai seorang pemimpin atau dari lahir saat masih kecil sudah memiliki rasa jiwa pemimpin. Kebanyakan orang justru malah menghindari dari tugas memimpin karena mereka tidak sungguh-sungguh menjalankan prinsip kepemimpinan. .

Dalam perkembangannya kepemimpinan tidak hanya bergantung dari bakat yang dimiliki semata, tetapi juga bisa dipelajari, dibangun dan dilatih. Sehingga tidak menutup kemungkinan bagi setiap orang untuk bisa menjadi seorang pemimpin, seberapa pun besar atau kecilnya skala kepemimpinannya. Agar tujuan dari organisasi/perusahaan dapat tercapai dalam sikap kepemimpinan, etika organisasi, dan juga

yang di dukung oleh kinerja karyawan. Maka sudah menjadi kewajiban perusahaan untuk memberikan motivasi dukungan agar lebih lagi meningkatkan loyalitas pada perusahaan. Yang juga saling mempengaruhi satu sama lainnya, dengan peranan yang telah ada dari masing – masing objek. Tujuan utama dari penelitian ini adalah agar lebih mengetahui hubungan antara sikap kepemimpinan dengan etika organisasi adalah bagaimana hubungan antara kepemimpinan dengan organisasi maupun kelompok. Selain itu juga dapat mengetahui pengaruh dari hubungan yang digunakan oleh pemimpin dalam berbagai situasi dan kondisi dalam organisasi.

B. Konsep sikap, etika, pemimpin, kepemimpinan, dan organisasi

1. **Sikap** Salah satu sumber penting yang jelas-jelas membentuk sikap kita adalah: Kita mengasopsi sikap tersebut dari orang lain melalui proses pembelajaran sosial (*social learning*). Dengan kata lain, banyak pandangan kita dibentuk saat kita berinteraksi dengan orang lain atau hanya dengan mengobservari tingkah laku mereka Sikap adalah salah satu istilah dalam bidang psikologi yang berhubungan dengan persepsi dan tingkah laku. Istilah sikap dalam bahasa Inggris yang sering disebut *attitude*. *Attitude* adalah suatu cara bagaimana bereaksi terhadap suatu hal yang ditimbulkan oleh motivator/stimulus. Hal yang sering cenderung bereaksi dengan suatu stimulus/pemicu atau sesuatu hal yang dimana terjadi dan dihadapkan pada sebuah situasi:
 - a. Sikap dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan seseorang melalui suatu proses pengambilan keputusan yang dapat berdampak kehidupan sehari – hari dan juga lingkungan sekitar, yang teliti, beralasan, dan berpengaruh sebagai berikut:
 - b. Perilaku yang tidak banyak ditentukan oleh sikap umum tapi dengan sikap ang spesifik terhadap sesuatu hal.
 - c. Perilaku juga dipengaruhi tidak hanya dengan sikap saja, tetapi juga dengan norma – norma yang subjektif yakni keyakinan kita terhadap apa yang orang lain inginkan agar

kita ikut perbuat.

- d. Sikap terhadap suatu perilaku dan bersama dengan norma – norma subjektif akan membentuk suatu intensi atau niat untuk berperilaku tertentu tergantung dengan situasi yang ada.
- e. Berbagai sikap yang ada, adanya sikap positif dan sikap negatif yang terbentuk dari berbagai segi dari situasi yang dapat berpengaruh dari sebuah sikap yang bagaimana mencerminkannya dengan baik. Sikap positif dapat terbentuk dari rangsangan yang datang menghampiri pada seseorang yang akan memberikan pengalaman yang menyenangkan bagi dirinya. Sedangkan dengan sikap yang negatif yang timbul, apabila demikian rangsangan yang datang akan memberi pengalaman yang tidak begitu menyenangkan.

2. Etika

Istilah etika dipandang dari segi etimologi berasal dari kata Latin *ethicus*. Sedangkan dalam bahasa Yunani disebut *ethicos* yang berarti kebiasaan. Etika adalah cabang filsafat yang membahas tingkah laku manusia berdasarkan kaidah baik atau buruk, benar atau salah. Menurut pengertiannya etika adalah yang dikatakan baik dan benar adalah yang sesuai dengan kebiasaan masyarakat setempat. Menurut Fernanda, etika merupakan nilai-nilai perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau suatu organisasi tertentu dalam interaksinya dengan lingkungan. Menurut Bertens, menyatakan bahwa etika dapat diartikan pula sebagai moral. Etika merupakan dasar yang terpenting dalam suatu pergaulan dan juga menjadi landasan yang penting bagi sebuah peradaban serta akan menjadi kesan yang mendalam dan terpatrit di dalam diri seseorang. Etika tidak hanya berlaku di lingkungan keluarga maupun masyarakat, tetapi etika berlaku juga dalam lingkungan organisasi. Dalam lingkungan organisasi maupun tempat kerja pun juga seharusnya memiliki

Menurut BKN, Konsep etika berarti ilmu pengetahuan tentang akhlak dan moral. Akhlak berkaitan dengan nilai-nilai baik yang harus dimiliki seorang pemimpin karena seorang pemimpin harus menjadicontoh dan teladan dilingkungan organisasinya. Etika adalah ilmu tentang tingkah laku manusia, prinsip - prinsip tindakan moral yang benar. Etika sebagai ilmu yang mencari orientasi sangat yang dipengaruhi oleh lingkungan, seperti adat istiadat, tradisi, lingkungan sosial, ideologi, agama negara, yang paling utama dari pengaruh lingkungan keluarga, dan lain sebagainya. Etika merupakan nilai - nilai hidup dan norma - norma serta hukum yang mengatur tingkah laku manusia bagaimana dan seperti apa. Etika suatu refleksi kritis atau studi mengenai perilaku manusia yang mendasari perilaku faktual, dengan berbagai situasi kondisi dan juga terhadap suasana, filsafat yang mengenai moralitas dan merupakan ilmu pengetahuan yang sifatnya normatif dan praktis. Tindakan yang memberlakukan aturan etika disebut 'etik' dan sifat pelaksanaan tindakan tersebut 'etis'. Tata aturan dalam etika disebut norma atau kaidah yang bersifat baik dan buruknya perbuatan sesuai dengan ukuran dan tingkat kemajuan kebudayaan dan peradaban masyarakat yang menganut dan mematuhi norma atau kaidah tertentu.

3. Pemimpin

- a. Secara sederhana "pemimpin" bisa didefinisikan sebagai seorang yang terus menerus membuktikan bahwa ia mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain lebih dari kemampuan mereka (orang lain itu) mempengaruhi dirinya. Kepemimpinan adalah sebuah konsep yang merangkum berbagai konsep yang merangkum berbagai segi dalam interakai pengaruh antar pemimpin dengan pengikut dalam mencapai tujuan bersama.
- b. Istilah pemimpin, kepemimpinan, dan memimpin berasal dari kata dasar yang sama yaitu "pimpin". Akan tetapi, masing-masing kata tersebut digunakan dalam konteks yang

berbeda. Pemimpin adalah orang yang sedang kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya yang mampu mempengaruhi orang lain guna melakukan suatu kegiatan. Kepemimpinan merupakan kecakapan atau kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang dicapai. Memimpin adalah peran seseorang untuk mempengaruhi orang lain dengan berbagai cara.

- c. Courtois dalam Sutarto mengatakan “Kelompok tanpa seorang pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki, dan lain-lain. Sebagian besar umat manusia memerlukan pemimpin bahkan mereka tidak menghendaki yang lain daripada itu.

4. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuasaan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mengubah sikap bagi anggotanya, sehingga mereka bisa menjadi sekelompok dari orang-orang yang penting dan menjadi keinginan dari seorang pemimpin. Tingkah laku dari dari kelompok maupun organisasi yang mampu menjadi searah dengan kemauan dan aspirasi dari pemimpin yang dipengaruhi oleh interpersonal terhadap anak buahnya atau anggotanya.

Dalam kondisi yang seperti itu, biasanya terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (*compliance induction*) bawahan terhadap pemimpin, khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, dan pada proses pemecahan masalah yang harus dihadapi secara bersama. jadi, tidak perlu adanya pemaksaan, pendesakan, penekanan, intimidasi, ancaman maupun paksaan (*coersive power*) tertentu. Yang mana dimaksud sebagai bentuk rasa mengikuti apa yang diinginkan oleh pemimpin dan menjadikan dirinya sebagai sukarelawan dalam hal melaksanakan pekerjaan.

5. Organisasi

Williams G. Scott mengemukakan organisasi sebagai: “*Organisasi formal* merupakan sistem kegiatan-kegiatan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja secara bersama- sama, menuju kearah tujuan bersama di bawah kewenangan dan *kepemimpinan*.” Sedangkan Sondang P. Siagian (Ibid, hal. 7) menyatakan organisasi sebagai berikut: Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, dan terkait secara formal dalam suatu ikatan hierarki di mana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi itu dapat disebut sebagai sekumpulan orang yang tunduk pada konvensi bersama untuk mengadakan *kerja sama dan interaksi guna mencapai tujuan bersama*, dalam rangka keterbatasan sumber daya manusia dan sumber materiil. Yang dimana dikarenakan itulah administrasi tersebut sangat penting dalam sebuah kehidupan manusia, selama dia tidak dapat menyesuaikan seorang diri dan harus melakukan berbagai macam kegiatan baik itu secara bersama-sama atau kelompok. Jadi, kumpulan manusia itu atau sekelompok manusia tetap saja *diatur dan dipimpin oleh pemimpinnya* (Ari: 2010) menyatakan bahwa fenomena organisasi dalam masyarakat manusia suatu keniscayaan yang dapat dijumpai dalam berbagai kebudayaan dan peradaban. Bahkan, “masyarakat kita, dalam abad ini, telah menjadi masyarakat organisasi (*society of organizations*)”. Kemampuan manusia mengorganisasikan berbagai sumber daya secara tepat, atau manajemen, ikut menentukan corak dan tingkat kebudayaan maupun peradaban masyarakatnya, demikian pula sebaliknya. Apabila peradaban manusia keseluruhan (cenderung) menjadi buruk (bermasalah), kemampuan dan kualitas organisasinya dapat dinyatakan ikut bertanggung jawab.

6. Etika Organisasi (*Corporate Ethical*)

Handoko mendefinisikan etika organisasi sebagai moralitas terhadap anggota organisasi, yaitu kualitas dalam tindakan (perilaku) manusia yang dilakukan secara sadar terhadap anggota organisasi lainnya, dinilai dari segi baik maupun buruknya. Sehingga etika organisasi dapat merupakan perilaku manusia dalam mengusahakan terwujudnya moral di dalam suatu organisasi. Etika organisasi tersebut juga harus ada rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan sebagaimana seharusnya tersebut diimplementasikan dalam perilaku kehidupan sehari-hari. Dalam organisasi yang memiliki suatu percakapan tentang etika dan nilai - nilai, orang-orang memegang masing-masing tanggung jawab dan perhitungan tentang apakah mereka sungguh-sungguh menghidupkan nilai-nilai dimaksud. Dan mereka mengharapkan pada pemimpin organisasi melakukan hal yang sama. Membawa suatu percakapan ke dalam kehidupan bermakna bahwa orang-orang harus memiliki pengetahuan tentang alternatif, harus memilih setiap hari untuk tinggal dengan organisasi dan tujuannya karena penting dan menginspirasi mereka. Membuat suatu komitmen yang kuat untuk membawa percakapan ini ke dalam kehidupan adalah esensial untuk dilakukan bila seseorang memimpin secara etis

C. Kepemimpinan dan Perubahan Lingkungan

Kepemimpinan adalah *masalah realasi* bukan teori atau slogan dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpinnya. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari *interaksi* di antara pemimpin dan karyawan-karyawannya. Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk *mengajak, mempengaruhi, dan menggerakkan* orang-orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian satu tujuan tertentu dan bersama. Kepribadian para pemimpin telah menjadi sebuah subjek yang banyak dibahas selama ribuan tahun. Kepemimpinan sebagai kepribadian dan biografi yang merupakan pendekatan paling awal untuk memahami kepemimpinan. Karakter dasar seseorang

memang relevan untuk kepemimpinan. Namun, sifat kepribadian saja tidak cukup untuk dijelaskan atau memahami sifat dasar kepemimpinan.

Sikap kepemimpinan tanpa etika adalah sesuatu yang dapat menimbulkan ketidakstabilan, ketidakseimbangan, dan kehancuran bagi organisasi. Seorang pemimpin wajib untuk memimpin dengan berdasarkan etika yang kuat dan santun, yang bisa mengayomi bawahannya dengan etika maupun sikap yang baik yang dimilikinya. Sikap kepemimpinan sering kali datang secara “lahir” dan juga secara “belajar”, selain sikap juga terdapat gaya dan lain sebagainya yang dapat membedakan kualitasnya, tergantung dari pemimpin tersebut. Itu artinya bahwa kepemimpinan diwariskan sehingga disebut lahir dan kepemimpinan juga dapat dipelajari sehingga disebut belajar.

Sebab tanpa etika kepemimpinan, maka pemimpin tersebut tidak akan mampu memahami atau menyentuh maupun mengambil hati dari pengikutnya. Pemimpin yang beretika akan memperlakukan pengikutnya dengan pendekatan etika dan moralitas yang mengarahkan manusia sebagai makhluk sosial yang perlu dijaga dan diperhatikan harkat dan martabanya. Seorang pemimpin yang mempunyai etika akan lebih mampu membawa organisasi yang dipimpinnya sampai ke puncak keberhasilan dengan memanfaatkan segala yang ada yang mempunyai potensi pada semua anggota organisasi yang dipimpinnya. Seorang pemimpin sebagai dasar untuk mengoptimalkan semua bakat dan potensi sumber daya alam, dan meningkatkan nilai dasar dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi serta menghargai semua kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang telah memiliki potensi yang baik.

Dan bukan sekedar pemimpin yang menciptakan jarak antara mimpi dan realitas. Tetapi juga dia seorang pemimpin beretika yang membantu pengikutnya dalam mewujudkan mimpi dan harapan mereka menjadi kenyataan dalam kebahagiaan. Dalam hal ini pemimpin membantu pengikutnya menjadikan dirinya sebagai manusia yang berguna yang dapat mengenal dirinya lebih baik, dan juga mempunyai potensi yang tinggi dan kualitas

yang baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Etika yang berada di lingkungan organisasi biasanya juga disebut dengan istilah etika kantor maupun etika kerja. Etika kantor merupakan seperangkat norma yang mengatur sikap, periaku, dan tingkah laku seseorang dalam bekerja. Etika kantor tidak hanya mencakup penampilan fisik, tetapi banyak faktor lain yang mendukung individu untuk menampilkan dirinya sebagai individu yang beretika tinggi, Yang dapat diterapkan dengan baik dan benar yang berada di dalam organisasi tersebut, yang akan menciptakan citra baik baik organisasi yang ia naungi, dan juga dapat menciptakan hubungan yang baik, harmonis yang saling kerjasama, menghormati, menghargai, yang saling menguntungkan satu sama lain yang efektif dalam pekerjaannya baik di dalam maupun di luar organisasi.

Gaya dalam bahasa Inggris disebut dengan "*style*" berarti corak atau mode seseorang yang tidak banyak ganti atau berubah dalam mengerjakan sesuatu hal, dikarenakan hal ini gaya merupakan kekuatan, kesanggupan, cara, irama, ragam, bentuk, metode yang khas dari seseorang untuk memulai, bergerak atau berbuat sesuatu sedemikian rupa yang bersangkutan yang mendapat penghargaan untuk keberhasilannya dan mengalami kegagalan seperti kejatuhan nama dan lain sebagainya, yang awalnya dari bagaimana gaya dari seorang pemimpin tersebut. Dengan begitu karakter yang seperti ini sangat bersangkutan dengan seorang pemimpin maupun kepemimpinan.

D. Corak atau Gaya Kepemimpinan

Berbicara tentang keberhasilan kepemimpinan tidak bisa dilepaskan dari pemahaman tentang fungsi kepemimpinan dan corak atau gaya kepemimpinan. Adapun kedua aspek tersebut saling mendukung bagi seseorang dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan tertentu antara lain:

1. Fungsi kepemimpinan

Yaitu fungsi yang dilaksanakan oleh pemimpin di lingkungan kelompoknya agar secara operasional dapat berhasil dalam perannya. Seorang pemimpin mempunyai dua

faktor yaitu: faktor yang berkaitan dengan tugasnya seperti pemberian perintah, pemberian saran, pemecahan masalah dan menawarkan informasi dan pendapat. Sedangkan fungsi pemeliharaan kelompok/fungsi sosial/menjaga hubungan yang ada dalam sebuah kelompok (*teamwork*) yang meliputi semua hal yang membentuk kelompok dalam melaksanakan tugas operasinya guna mencapai tujuan dan sasaran. Misal, dalam kelompok terjadi permasalahan, konflik, ketidakseimbangan, maupun ketidakstabilan dan sebagainya, seorang pemimpin dapat menjalankan tugasnya yaitu seperti memperbaiki atau menjadi penengah bagi permasalahan yang dihadapi. Jika pemimpin dapat melakukan dan melaksanakan kedua fungsi tersebut dengan baik maka pemimpin tersebut adalah pemimpin yang berhasil.

2. Gaya kepemimpinan

Yaitu sikap dan tindakan yang dilakukan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi bawahannya. Ada dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi pada karyawannya.

Dalam gaya kepemimpinan yang berorientasi pada tugasnya dalam berbagai hal memberikan orak atau iri khas antara lain :

1. Pemimpin memberikan sebuah petunjuk kepada bawahannya.
2. Pemimpin selalu mengadakan atau melaksanakan pengawasan secara ketat terhadap bawahan atas pekerjaannya.
3. Pemimpin meyakinkan kepada bawahan bahwa tugas-tugas yang diberikan harus dilaksanakan sesuai dengan keinginannya.
4. Pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan pengembangan pada bawahan.

Organisasi merupakan suatu yang berbentuk sebagai wadah bagi sekelompok individu dalam mencapai tujuan, mimpi, maupun harapan tertentu secara bersama-sama. Efektif atau

tidaknya tergantung dari kinerja dari kerja sama yang dilakukan bersama baik secara individu dan maupun kelompok dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan maupun sasaran bersama. Sikap dan perilaku individu dalam organisasi sangat diperlukan upaya mendorong efektivitas organisasi yang merupakan pencapaian sasaran yang telah ditetapkan berdasarkan usaha bersama. Seseorang yang mempunyai wewenang akan mempunyai kekuasaan yang pasti atau hak yang jelas dalam organisasi untuk menentukan kebijakan, pengambilan keputusan- keputusan penting, menyelesaikan konflik dan lain-lain. Tindakan seseorang yang tidak mempunyai wewenang akan ditolak bahkan dapat dipersalahkan oleh masyarakat. Dalam kepemimpinan organisasi, berbagai gaya dan pendekatan sering dipraktikkan para pemimpin untuk melakukan aktivitas kepemimpinan.

E. Sikap Kepemimpinan dan Etika Organisasi

Hubungan antara sikap kepemimpinan dengan etika ini sangatlah penting dan berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan maupun kegagalan dari suatu organisasi yang berdominan dari pada seorang pemimpin itu sendiri. Tidak lupa pula bahwasanya yang menjadikan faktor penentu itu sendiri ialah pemimpin yang membangun kejayaan dari suatu organisasi. Apabila diiringi dengan irama dari sikap pemimpin yang dapat terarah kepada positif maupun negatif. Pemimpin setidaknya dapat bersikap adil, baik, dan tidak perlu terlalu “dingin” dalam menanggapi hal - hal yang ada di lingkungan sekitar maupun terhadap bawahannya.

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat “alat” dan bagaikan seongkah “berlian” yang perilaku dan tindakannya diharapkan setiap orang dalam organisasinya, agar dapat dilakukan oleh seorang pemimpin. Misal dalam hal pengambilan keputusan, yang sebagaimana sering diungkapkan bahwa kepemimpinan dari seseorang itu, perannya yang sangat besar di setiap pengambilan keputusan, sehingga bisa membuat keputusan yang benar dan tepat. Dan juga bisa bertanggung jawab terhadap apa yang menjadi hasil dari keputusan yang di ambil tersebut. Dan

ini juga merupakan tugas dari seorang pemimpin pada umumnya. Hal ini membuktikan bahwa setiap pemimpin pastinya akan tegas dalam pengambilan keputusan yang di dasari oleh sikap, tindakan, dan juga perilakunya dalam melaksanakan tugasnya. Tentu saja pemimpin harus memberikan contoh atau kesan yang positif terhadap bawahannya. Kesan yang positif tersebut menjadi bentuk kewibawaan seorang pemimpin ditengah-tengah kesibukan dalam memimpin perusahaan.

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Budaya sendiri merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian dari kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas seluruh karyawan. Kemudian, dengan adanya etika organisasi yang di dalamnya memiliki ikatan yang dari awal pembentukan dan sampai masanya. Terdapat berbagai sistem – sistem kegiatan yang ada dan yang telah dibagikan kemudian di koordinasikan oleh pemimpinnya. Agar dapat bekerja sama atau kelompok (*teamwork*) maupun secara individu yang dilihat atau tergantung dari skala pekerjaannya.

Di dalam etika organisasi, yang jika membahas etika saja yang telah merambah ke berbagai hal. Etika sendiri merupakan nilai atau norma bahkan bisa di bilang sebagai tata aturan bagi yang telah diterapkannya etika atau yang beretika, yang punya kebiasaan di dalamnya. Kemudian, organisasi yang merupakan sebuah wadah bagi siapa saja yang menjadikan sekelompok orang, yang terdapat pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada masing – masing baik melaksanakan secara individu maupun kelompok. Yang mana di dalamnya terdapat seseorang dikenal sebagi pemimpin dari organisasi tersebut yang memimpin kelompok tersebut. Dapat disimpulkan bahwa etika organisasi yang merupakan bentuk dari sebuah organisasi yang diiringi dengan nilai – nilai atau norma – norma atau bahkan aturan di dalamnya, yang mengikat satu menjadi satu maupun searah dengan pekerjaan

atau tugas, baik dari pemimpin maupun bawahan. yang juga menciptakan sikap dari etika tersebut yang juga sejalan dengan tujuan dan sasaran.

F. Pengaruh Sikap Kepemimpinan dengan Etika Organisasi

Robbins (Dede : 2011) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok d dalamnya kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi yang baik kearah pencapaian satu atau lebih tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang dibuat sengaja yang dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain guna menstruktur aktivitas yang ada dan berpengaruh di dalam sebuah kelompok (*teamwork*) atau sebuah organisasi. Budaya organisasi yang terbentuk dari etika organisasi sendiri jika diamati kadang dapat memperngaruhi kinerja karyawan dikarenakan pada dasarnya bukan semata – mata karena budaya dari organisasi dalam suatu organisasi atau perkumpulan atau perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi sikap pemimpin yang mendasari berpengaruh atau tidak. Hal ini terjadi di dalam pengamatan karyawan cenderung sebagian lebih mengikuti apa yang menjadikan sebuah ketentuan di dalam pekerjaan yang diharuskan diselesaikan karena adanya ketegasan dari pemimpinnya tersebut dan kondisi, iklim, atau skala dari pekerjaan dari pada mengikuti budaya organisasi yang dapat juga berpengaruh kepada etika organisasi.

Kemudian, hubungan dari sikap kepemimpinan dengan etika organisasi merupakan bentuk dari seperangkat yang saling berhubungan yang dapat menjadikan sebondokah “berlian” di dalamnya, yang saling terikat dengan sikap – sikap, gaya, maupun komponen dari kepemimpinan. Yang mampu membawa pengaruh bagi anak buahnya. Di dalam organisasi yang memiliki aturan yang kuat yang di dasari oleh etika tersebut, yang juga mempunyai kedisiplinan di dalamnya. Saling menjaga dan mempertahankan hubungan – hubungan di antara kedua hal ini yaitu sikap

kepemimpinan dan etika organisasi yang selama ini telah ada dan dibentuk dari arahan pemimpin dalam pengorganisasian. Baik hubungan yang terjalin di antara pemimpin dengan karyawan maupun sebaliknya karyawan terhadap pemimpin, hubungan pemimpin dengan tugas yang ada di organisasi, baik hubungan yang secara internal maupun eksternal. Berdasarkan bahasan yang di atas dapat dilihat bahwa faktor kepemimpinan lebih mempengaruhi tinggi rendahnya maupun besar kecil dari pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan yang secara signifikan (Ibid, hal. 83) dan etika organisasi yang dapat searah dengan berjalannya kinerja dari karyawan, yang bagaimana menyikapi pengaruh tersebut. Hal ini dapat dilihat dari kemampuan dari pemimpin secara partisipatif, sikap, gaya, maupun yang lainnya dalam mengelola anak buahnya sehingga hal ini dapat mempengaruhi karyawan agar lebih giat dalam melakukan dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Karyawan atau bawahan lebih cenderung mengikuti apa yang telah menjadi ketentuan di dalam pekerjaan yang harus diselesaikan karena ketegasan dari sikap pemimpin dari pada mengikuti hal lainnya, dikarenakan apa yang ditegaskan oleh pemimpin berkaitan dengan etika organisasi yang telah diterapkan sebelum – sebelumnya.

Dapat disimpulkan dari bahasan pengaruh tersebut, bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Jika kepemimpinan posisinya tinggi maka secara otomatis kinerja karyawannya pun meningkat (Ibid, hal. 5). Etika organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dan juga terhadap perubahan yang nantinya akan terjadi baik dari pemimpin maupun dari organisasi tersebut. Jika etika organisasi posisinya selalu tinggi berdampingan dengan sikap kepemimpinan maka kinerja karyawan maupun yang lainnya yang ada dalam organisasi pun juga meningkat dengan seiramanya. Dan jika sikap kepemimpinan dan juga etika organisasi sama – sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan posisi dari kedua hal ini tinggi maka semua hal yang menyangkut dalam kepemimpinan dan organisasi akan meningkat pula. Jika terdapat pengaruh yang negatif, itu tergantung dari apa yang

dibuat kearah yang berlawanan yang tidak sesuai. Jika seperti itu akan mengundang hal negatif dan posisi – posisi yang tinggi akan mudah jatuh.

Secara mendalam bahasan yang terdapat dalam penelitian ini, yang membuka ruang bagi kepemimpinan yang dapat mengakomodasi aktivitas organisasi dengan baik dan lancar yang mana mampu mengakomodir dan menggerakkan setiap komponen – komponen yang ada di dalamnya. Faktor kepemimpinan pun menjadi hal yang sangat penting dan menjadi dominan bagi organisasi dalam menentukan keberhasilan ataupun kegagalan dalam penyelenggaraan organisasi. Pemimpin juga akan menjadi barometer atau pemandu yang tepat bagi suatu perubahan yang telah direncanakan dan diselenggarakan oleh organisasi tersebut. Juga telah dijelaskan secara spesifik dari berbagai konsep yang ada, bahwa orang yang di balik kepemimpinan yaitu seseorang yang menjadi pemimpin dari sebuah organisasi. Menjadi faktor penting dan menjadi penentu bagi kelanjutan dari keberhasilan yang menjadi sukses maupun menjadi kegagalan. Hal ini tergantung dari sikap, tindakan, tingkah laku yang ia perbuat dari berbagai aspek. Bagaimana ia bertindak dari apa yang ia lakukan dengan bawahannya di dalam organisasinya itu. Bagaimana ia bersikap terhadap organisasinya sendiri maupun yang lain. Selain itu juga terdapat komponen – komponen di dalam kepemimpinan, berupa gaya, sikap maupun yang lainnya. Yang mana biasanya setiap organisasi memiliki peraturan atau sesuatu hal yang menjadikan sesuatu yang patut untuk diperhatikan terutama etika dalam organisasi. Dimana biasanya etika dalam melaksanakan pekerjaan dan lain sebagainya. Yang di dalamnya masing – masing memiliki pengaruh yang berbeda dari yang lainnya tetapi pengaruh tersebut saling mengikat satu sama lain. Dan memiliki hubunganyang kuat yang bisa dijaga dan dipertahankan hingga saatnya.

BAB 4

KEPEMIMPINAN BERBASIS ETIKA

A. Pendahuluan

Pemimpin berbasis etika memiliki keyakinan bahwa pemberdayaan tim adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memberikan tanggung jawab dan kebebasan kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Kepemimpinan berbasis etika memiliki pandangan bahwa seorang pemimpin seharusnya tidak hanya memiliki keahlian manajerial, tetapi juga mengintegrasikan prinsip-prinsip etika dalam pengambilan keputusan dan interaksi dengan tim atau organisasi. Seorang pemimpin berbasis etika dianggap memiliki integritas tinggi, yaitu konsisten dalam menerapkan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip etika dalam setiap tindakan dan keputusan. Kepemimpinan berbasis etika juga menekankan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota tim dan seluruh organisasi. Seorang pemimpin berbasis etika dianggap memiliki integritas tinggi, yaitu konsisten dalam menerapkan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip etika dalam setiap tindakan dan keputusan. Kepemimpinan berbasis etika juga menekankan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota tim dan seluruh organisasi.

Selain itu dengan integritas pemimpin berbasis etika mencerminkan konsistensinya dalam bertindak sesuai dengan nilai-nilai moral dan prinsip-prinsip etika yang telah dipegangnya. Pemimpin tersebut tidak hanya berbicara mengenai nilai-nilai tersebut, tetapi juga menerapkannya secara konsisten dalam setiap aspek kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Pemimpin berbasis etika tidak berubah-ubah dalam menerapkan nilai-nilai moral. Mereka memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan yang diambil selaras dengan prinsip-prinsip etika yang dianutnya. Pemimpin berbasis etika tidak hanya mempraktikkan integritas pribadi, tetapi juga berusaha membangun budaya etika dalam

organisasinya. Mereka mungkin mengkomunikasikan nilai-nilai etika secara terbuka, memberikan contoh yang baik, dan mendorong anggota tim untuk berpartisipasi aktif dalam membangun dan memelihara budaya ini. Kepemimpinan berbasis etika membantu membangun kepercayaan diantara anggota tim dan pihak eksternal.

Integritas yang konsisten menciptakan reputasi yang baik bagi pemimpin dan organisasinya. Kepercayaan ini merupakan modal sosial yang sangat berharga dan dapat memengaruhi kinerja dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Dengan menggabungkan integritas tinggi, konsistensi dalam tindakan dan keputusan, serta kepedulian terhadap kesejahteraan, seorang pemimpin berbasis etika menciptakan lingkungan kerja yang didasarkan pada nilai-nilai yang positif dan berkelanjutan. Selain itu Pemimpin berbasis etika mendorong pemberdayaan tim, memberikan kepercayaan, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai. Fokus pada pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat tumbuh dan berkembang. Pemimpin berbasis etika yang mendorong pemberdayaan tim, memberikan kepercayaan, dan memberikan tanggung jawab yang sesuai, dengan fokus pada pengembangan pribadi dan profesional anggota tim, menciptakan lingkungan di mana setiap individu dapat tumbuh dan berkembang.

Pemimpin berbasis etika memiliki keyakinan bahwa pemberdayaan tim adalah kunci untuk mencapai tujuan bersama. Mereka memberikan tanggung jawab dan kebebasan kepada anggota tim untuk membuat keputusan dan berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Dengan memberdayakan tim, pemimpin menciptakan atmosfer di mana setiap individu merasa dihargai dan memiliki peran penting dalam pencapaian visi bersama. Pemberian kepercayaan adalah unsur kunci dari kepemimpinan berbasis etika. Pemimpin percaya pada kemampuan anggota tim untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas mereka. Kepercayaan menciptakan lingkungan di mana anggota tim merasa dihargai dan memiliki rasa kepemilikan terhadap

pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Pemimpin berbasis etika memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan potensi masing-masing anggota tim. Ini tidak hanya menciptakan peluang untuk pertumbuhan profesional, tetapi juga memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab sesuai dengan keahlian individu. Penugasan yang tepat memotivasi anggota tim dan memungkinkan mereka berkembang secara optimal dalam peran mereka.

B. Fokus Pemimpin Berbasis Etika

Fokus pemimpin berbasis etika pada pengembangan pribadi dan profesional menunjukkan kesadaran akan pentingnya pertumbuhan individu. Mereka mungkin memberikan dukungan, pelatihan, dan sumber daya untuk membantu anggota tim meningkatkan keterampilan mereka, baik dalam hal pekerjaan maupun pengembangan pribadi. Pemimpin berbasis etika menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan melalui umpan balik konstruktif, kesempatan pembelajaran, dan budaya yang mendukung eksperimen dan inovasi. Ini memberikan anggota tim ruang untuk mencoba hal baru, belajar dari kesalahan, dan terus meningkatkan diri mereka sendiri. Dengan pemberdayaan tim, memberikan kepercayaan, dan fokus pada pengembangan individu, pemimpin berbasis etika dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, positif, dan penuh dengan kesempatan untuk pertumbuhan dan pencapaian bersama. Pendekatan ini dapat memotivasi anggota tim untuk memberikan kontribusi terbaik mereka dan merasa terhubung secara mendalam dengan tujuan organisasi.

Keputusan pemimpin tidak hanya didasarkan pada pertimbangan bisnis atau tujuan organisasi, tetapi juga mempertimbangkan implikasi moral dan etika. Pemimpin berbasis etika mungkin memprioritaskan keadilan, kebenaran, dan kebaikan bersama dalam pengambilan keputusan. Hal ini mencerminkan bahwa pemimpin berbasis etika mengambil keputusan dengan mempertimbangkan aspek moral dan etika,

selain hanya memperhatikan tujuan bisnis atau organisasi. Pemimpin berbasis etika menilai konsekuensi moral dari keputusan mereka. Mereka tidak hanya mempertimbangkan apakah suatu keputusan akan menguntungkan organisasi secara finansial, tetapi juga melibatkan pertimbangan etis terkait dampaknya pada individu, masyarakat, atau lingkungan.

Pemimpin berbasis etika cenderung memprioritaskan keadilan dalam pengambilan keputusan. Mereka memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak hanya menguntungkan kelompok tertentu, tetapi juga adil bagi semua pihak yang terlibat. Keadilan menjadi nilai yang dijunjung tinggi, dan pemimpin berusaha menciptakan lingkungan di mana setiap orang diperlakukan dengan adil dan setara. Pemimpin berbasis etika memberikan perhatian khusus pada kebenaran. Mereka berusaha untuk memiliki informasi yang akurat dan memastikan bahwa keputusan yang diambil didasarkan pada fakta yang benar dan tidak memanipulasi informasi untuk kepentingan pribadi atau organisasi. Kebenaran menjadi landasan dalam proses pengambilan keputusan, membangun kepercayaan dan integritas.

C. Ciri Khas Pemimpin Berbasis Etika

Pemimpin berbasis etika mungkin lebih cenderung memprioritaskan kebaikan bersama daripada hanya kepentingan pribadi atau kelompok tertentu. Mereka memandang keberlanjutan dan kesejahteraan umum sebagai bagian integral dari keputusan bisnis dan manajemen organisasi. Dalam pandangan ini, keputusan yang diambil harus memberikan manfaat tidak hanya pada level organisasi tetapi juga pada tingkat sosial dan lingkungan. Pemimpin berbasis etika memahami bahwa reputasi yang baik dalam hal nilai-nilai etika dapat membantu memenangkan dukungan dari karyawan, pelanggan, dan mitra bisnis. Dengan mempertimbangkan nilai-nilai moral dan etika seperti keadilan, kebenaran, dan kebaikan bersama, pemimpin berbasis etika mengarah pada pembuatan keputusan yang berkelanjutan, mendukung nilai-nilai yang lebih luas, dan menciptakan dampak positif dalam jangka panjang.. Pemimpin

berbasis etika cenderung mempraktikkan transparansi dalam komunikasi, memberikan informasi yang jujur dan terbuka kepada anggota tim. Membangun budaya komunikasi terbuka dan saling menghormati dalam organisa. Pemimpin berbasis etika mengedepankan transparansi dalam komunikasi sebagai bagian integral dari kepemimpinan mereka. Pemimpin berbasis etika dianggap aktif mempraktikkan transparansi dalam komunikasi mereka. Artinya, mereka terbuka dan jujur tentang informasi yang berkaitan dengan keputusan, strategi, dan perkembangan organisasi. Transparansi menciptakan kepercayaan di antara anggota tim dan mengurangi ketidakpastian, karena anggota tim tahu bahwa mereka mendapatkan informasi yang akurat dan lengkap.

D. Prinsip Transparansi dalam Kepemimpinan Berbasis Etika

Pemimpin berbasis etika tidak menyembunyikan fakta atau memberikan informasi yang bersifat manipulatif. Mereka berkomitmen untuk memberikan informasi yang jujur dan terbuka kepada anggota tim, bahkan jika informasi tersebut mungkin sulit atau tidak populer. Pendekatan ini membangun kepercayaan dan kredibilitas, karena anggota tim merasa dihargai dan didukung oleh pemimpin mereka. Pemimpin berbasis etika tidak hanya mempraktikkan transparansi pribadi, tetapi juga berusaha untuk membangun budaya komunikasi terbuka dalam organisasi. Mereka mendorong dialog terbuka, pertukaran ide, dan pengungkapan pemikiran tanpa rasa takut. Hal ini menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa memiliki suara dan kontribusinya dihargai. Budaya komunikasi terbuka tidak hanya melibatkan transparansi tetapi juga saling menghormati. Pemimpin berbasis etika memastikan bahwa setiap anggota tim didengarkan dan dihormati, tanpa memandang posisi atau tingkatan dalam organisasi. Pemimpin memberikan contoh sikap hormat dan menciptakan norma organisasional yang mendorong saling mendukung dan menghargai satu sama lain.

Pemimpin berbasis etika tidak menghindari konflik tetapi menghadapinya secara terbuka dan konstruktif. Mereka mendorong anggota tim untuk membahas perbedaan pendapat dan mencari solusi bersama, membangun pemahaman yang lebih baik antarindividu dan kelompok. Pemimpin berbasis etika mungkin mengusung nilai inklusivitas dalam komunikasi. Mereka menciptakan ruang untuk berbagai perspektif dan menghormati keberagaman pendapat, memungkinkan inovasi dan pemikiran kreatif untuk berkembang. Dengan mempraktikkan transparansi dan membangun budaya komunikasi terbuka dan saling menghormati, pemimpin berbasis etika menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memotivasi, dan produktif. Pendekatan ini membentuk dasar bagi kolaborasi yang efektif dan memperkuat ikatan antara pemimpin dan anggota tim. Pemimpin berbasis etika mungkin lebih suka melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, menghargai beragam pandangan, dan menciptakan lingkungan inklusif. Pandangan bahwa pemimpin berbasis etika memilih untuk melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan, menghargai beragam pandangan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Pemimpin berbasis etika memahami nilai partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan. Mereka percaya bahwa melibatkan orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan sehari-hari dapat menghasilkan keputusan yang lebih baik dan lebih akurat. Melibatkan anggota tim menciptakan rasa kepemilikan terhadap keputusan, meningkatkan motivasi, dan menciptakan ikatan yang kuat antara anggota tim dan tujuan organisasi. Pemimpin berbasis etika mengakui pentingnya beragam pandangan dalam tim. Mereka menyadari bahwa keberagaman dalam pemikiran dan perspektif dapat membawa ide-ide baru, inovasi, dan solusi kreatif. Dengan menghargai beragam pandangan, pemimpin menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan diakui, memberikan kontribusi yang berarti.

E. Kepemimpinan Berbasis Etika dan Konflik Organisasi

Pemimpin berbasis etika berusaha menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perbedaan dihargai dan dianggap sebagai kekuatan. Lingkungan inklusif mengakomodasi beragam latar belakang, keahlian, dan pengalaman. Dengan menciptakan lingkungan inklusif, pemimpin menciptakan kondisi yang mendukung kolaborasi yang kuat, meningkatkan kreativitas, dan memperkuat ikatan antar anggota tim. Melibatkan anggota tim dan menghargai beragam pandangan juga dapat dianggap sebagai bentuk pemberdayaan. Pemimpin berbasis etika memberikan tanggung jawab dan kepercayaan kepada anggota tim untuk berkontribusi secara aktif. Pemberdayaan ini dapat meningkatkan motivasi dan meningkatkan kepercayaan diri anggota tim, menghasilkan lingkungan di mana setiap individu merasa berdaya untuk mencapai tujuan bersama. Dengan melibatkan anggota tim dan menghargai beragam pandangan, pemimpin berbasis etika menciptakan dasar untuk kolaborasi yang efektif.

Kolaborasi ini dapat menghasilkan solusi yang holistik, mengintegrasikan berbagai perspektif untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan bersama. Kolaborasi yang efektif juga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim secara keseluruhan. Pemimpin berbasis etika yang mempraktikkan pendekatan ini mengedepankan nilai-nilai seperti keadilan, rasa hormat, dan keberlanjutan dalam kepemimpinan mereka. Pendekatan ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan individu serta kelompok. Kesimpulannya adalah kepemimpinan berbasis etika umumnya menggarisbawahi bahwa pemimpin yang memadukan kebijakan etika dengan kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan organisasi yang lebih berkelanjutan, inovatif, dan responsif terhadap perubahan.

Dalam dunia bisnis yang semakin kompleks dan saling terhubung secara global, kemampuan untuk menangani konflik dengan etika dan profesionalisme dalam komunikasi bisnis menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan. Komunikasi yang efektif dan beretika merupakan aspek penting yang tidak

dapat dipisahkan dari kegiatan bisnis, terutama di era di mana teknologi dan globalisasi memainkan peran yang semakin dominan (Widiyanto, 2024). Konflik dalam etika komunikasi bisnis merupakan isu kompleks dan relevan dalam konteks bisnis modern. Tinjauan pustaka terhadap topik ini menggambarkan beragam aspek yang berkaitan dengan praktik bisnis, nilai-nilai etika, dan komunikasi yang efektif dalam lingkungan bisnis. Salah satu aspek yang muncul dalam literatur adalah tinjauan terhadap etika bisnis Islam terhadap praktik eksploitasi dalam jual beli batu kapur untuk industri (Rahmah et al., 2021). Penelitian ini menyoroti mekanisme praktik eksploitasi dan mengeksplorasi perspektif etika bisnis Islam terhadap praktik tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami nilai-nilai etika dalam konteks bisnis yang berlandaskan pada prinsip-prinsip agama. Penting juga untuk mempertimbangkan pengembangan keterampilan komunikasi sebagai kunci kesuksesan dalam dunia wirausaha (Widiyanto, 2024). Pelatihan kewirausahaan telah terbukti dapat meningkatkan keterampilan komunikasi yang pada gilirannya dapat memengaruhi dinamika internal perusahaan dan daya saing bisnis secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi dengan baik merupakan aspek penting dalam mencapai kesuksesan dalam dunia bisnis. Konflik dalam komunikasi bisnis juga dapat muncul dalam konteks persaingan usaha,

Strategi komunikasi yang digunakan oleh online shop seperti "Shopee" untuk meningkatkan penjualan menyoroti peran penting komunikasi dalam mencapai kesuksesan bisnis. Dalam era di mana teknologi komunikasi memainkan peran kunci, strategi komunikasi yang efektif dapat menjadi pembeda dalam mencapai tujuan bisnis. Dalam konteks bisnis yang semakin terhubung melalui platform digital, strategi komunikasi bisnis melalui platform digital menjadi semakin penting (Oktaviani & Pratiwi, 2022). Studi kasus yang menggunakan pendekatan kualitatif menyoroti pentingnya strategi komunikasi dalam membangun kepercayaan konsumen dan memperluas jangkauan bisnis. Ini menunjukkan bahwa dalam lingkungan bisnis yang terus berubah,

kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif melalui platform digital dapat menjadi kunci keberhasilan. Implementasi komunikasi interpersonal dalam konteks pendidikan juga menyoroti pentingnya etika komunikasi dalam membentuk kepribadian dan etika peserta didik (Aydrus et al., 2022).

Komunikasi interpersonal yang baik tidak hanya mempengaruhi pembentukan kepribadian peserta didik, tetapi juga memainkan peran dalam membentuk nilai-nilai etika yang kuat. Hal ini menekankan bahwa komunikasi yang baik tidak hanya tentang mentransfer informasi, tetapi juga tentang membentuk karakter dan nilai-nilai. Dalam era digital, etika komunikasi juga menjadi fokus penelitian yang relevan dalam konteks perilaku bermedia masyarakat (Ihsani & Febriyanti, 2021). Studi ini menyoroti bagaimana etika komunikasi dapat menjadi kontrol dalam perilaku bermedia masyarakat di era digital. Dalam lingkungan di mana informasi tersebar dengan cepat dan luas, penting untuk mempertimbangkan implikasi etika dalam setiap interaksi komunikasi. Penerapan etika bisnis Islam dalam membangun loyalitas pelanggan juga menjadi sorotan dalam literatur terkait (Wardani & Ridlwan, 2022). Studi ini menunjukkan bagaimana penerapan nilai-nilai etika bisnis Islam dapat memengaruhi persepsi pelanggan dan membangun hubungan jangka panjang yang berkelanjutan. Hal ini menekankan pentingnya integritas dan kejujuran dalam berbisnis untuk menciptakan hubungan yang kuat dengan pelanggan

F. Pentingnya Kepemimpinan Etis

Kepemimpinan yang beretika bukan hanya hal yang benar untuk dilakukan, tetapi juga merupakan kunci untuk mendorong keberhasilan suatu organisasi. Kesalahan, perilaku buruk, dan penilaian yang buruk dalam kepemimpinan dapat berdampak negatif pada merek dan reputasi perusahaan. Demi keberhasilan bisnis, penting bagi organisasi untuk mengisi jajaran eksekutif mereka dengan pemimpin yang beretika. Kepemimpinan yang etis melibatkan para pemimpin dan manajer yang membuat keputusan berdasarkan hal yang benar untuk dilakukan demi

kebaikan bersama, bukan hanya berdasarkan apa yang terbaik bagi diri mereka sendiri atau untuk keuntungan.

Meskipun laba penting, para pemimpin yang etis mempertimbangkan kebutuhan pelanggan, masyarakat, dan karyawan selain pertumbuhan dan pendapatan perusahaan saat membuat keputusan bisnis. Pemimpin yang beretika mendorong anggota tim mereka untuk meniru perilaku atasan mereka. Dengan demikian dapat membantu membangun budaya tempat kerja yang menghargai transparansi, kolaborasi, dan inklusivitas, dan tempat setiap orang merasa aman untuk menyuarakan pendapatnya.

Organisasi dapat membantu organisasi merekrut dan mempertahankan bakat terbaik. Para profesional semakin mencari perusahaan yang para pemimpinnya berusaha melakukan hal yang benar. Generasi Z, yang akan mencapai 25 persen dari angkatan kerja pada tahun 2025, menuntut etika kepemimpinan lebih dari generasi sebelumnya. Generasi Z tidak akan bernegosiasi. Mereka memiliki nilai-nilai dan etika yang sangat kuat, dan mereka tidak akan mengubahnya karena intimidasi atau karena mereka hanya mendapatkan gaji, kata Michael McCarthy, instruktur di Divisi Pengembangan Profesional & Eksekutif Harvard dan pembawa acara podcast *Happy at Work*. Ide untuk membiarkan perilaku yang merugikan atau menyakitkan berlalu begitu saja tidak dapat diterima."

Pemimpin yang mempertimbangkan pertimbangan etika sebelum membuat keputusan bisnis utama mendorong keberhasilan jangka panjang perusahaan. Dalam hal ini terdapat enam (6) Prinsip Utama Kepemimpinan Etis. Memiliki pemimpin yang beretika tidak semudah merekrut orang-orang yang "baik". Perusahaan harus berusaha mengisi jajaran kepemimpinan mereka dengan orang-orang yang mewujudkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang beretika. Enam prinsip utama tersebut meliputi:

1. Rasa hormat

Rasa hormat mencakup menghargai keterampilan dan kontribusi orang lain. Meskipun secara historis rasa hormat di tempat kerja mungkin hanya berlaku satu arah (pemimpin

menuntut rasa hormat dari karyawan), dalam lingkungan kerja yang etis, rasa hormat bersifat timbal balik. Rasa saling menghormati menghasilkan hubungan kerja yang lebih sehat, di mana kedua belah pihak menghargai dan mendukung apa yang dilakukan pihak lain dan merasa aman dalam membicarakan berbagai masalah dan tantangan. Hubungan yang sehat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang mendorong peningkatan produktivitas. Para pemimpin bisnis saat ini dan yang akan datang harus mempertimbangkan rasa saling menghormati karena ekspektasi tenaga kerja terus berubah. “Saya memberi tahu para pemimpin saat ini untuk menghormati Generasi Z. Mereka memiliki nilai-nilai dan moral, dan Anda akan memiliki organisasi yang lebih baik karena mereka,” kata McCarthy. “Mereka tidak akan menoleransi hierarki lama yang tidak menawarkan rasa saling menghormati.”

2. Akuntabilitas

Pemimpin yang beretika bertanggung jawab atas tindakan mereka. Mereka membuat keputusan berdasarkan integritas dan mendukung pekerjaan mereka. Mereka juga memimpin dengan memberi contoh, berkomunikasi secara terbuka tentang tantangan, dan tidak ingin menyalahkan orang lain atas kekurangan apa pun.

3. Layanan

Para pemimpin membuat keputusan etis berdasarkan tindakan yang benar bagi karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Karena para konstituen ini selalu menjadi prioritas utama bagi para pemimpin yang beretika, mereka sering kali memiliki rasa pengabdian yang kuat. Mereka terlibat dalam berbagai kegiatan seperti pemberian amal dan kerja sukarela untuk memberi kembali kepada masyarakat mereka – dan mendorong tim mereka untuk melakukan hal yang sama.

4. Kejujuran

Pemimpin yang transparan membangun kepercayaan di antara organisasi mereka dan di antara pelanggan. Untuk membangun dan menjaga kepercayaan, para pemimpin harus

menjadi komunikator yang baik yang berbicara secara terbuka dan jujur tentang berbagai isu. Terlepas dari seberapa serius atau tidak populernya isu tersebut, tanggung jawab para pemimpin untuk bersikap jelas dan jujur memberdayakan orang lain untuk membuat keputusan yang tepat dengan informasi yang mereka miliki. Kejujuran dan transparansi juga membantu membangun reputasi merek, yang mengarah pada loyalitas pelanggan jangka panjang.

5. Keadilan

Keadilan bukan hanya tentang menaati hukum, tetapi tentang memastikan bahwa setiap orang mendapatkan apa yang pantas mereka dapatkan. Pemimpin yang beretika menghadapi situasi dengan fokus memperlakukan setiap orang secara adil, dan mereka mengharapkan tim mereka memperlakukan satu sama lain dan pelanggan dengan cara yang sama. Melalui tindakan mereka, mereka membangun lingkungan kerja yang adil di mana setiap orang merasa dihormati.

6. Komunitas

Pemimpin yang beretika memandang perusahaan mereka sebagai komunitas dan mempertimbangkan semua pihak yang terlibat saat mengevaluasi situasi dan membuat keputusan. Dengan memandang organisasi mereka dengan cara ini, mereka membangun kesetaraan dan inklusi dalam proses pengambilan keputusan mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kolaborasi antar-tim.

G. Contoh Kepemimpinan Etika Positif dan Negatif

Tiga contoh berikut adalah perusahaan yang menghadapi dilema etika dan bagaimana gaya kepemimpinan yang berbeda menghasilkan hasil yang sangat berbeda.

1. Perusahaan Johnson & Johnson

Salah satu contoh kepemimpinan etis yang paling terkenal adalah kasus keracunan sianida Tylenol pada awal tahun 1980-an. Tujuh orang meninggal karena keracunan sianida, dan satu-satunya faktor yang berhubungan adalah

mereka semua mengonsumsi Tylenol dengan dosis ekstra. Selama penyelidikan, ditemukan bahwa tablet tersebut dicampur dengan sianida. Para pemimpin Johnson & Johnson bertindak cepat dan menarik semua produk Tylenol dari pasaran – 31 juta botol, senilai lebih dari \$100 juta – dan menghentikan semua produksi dan iklan. Kecepatan keputusan mereka, meskipun mahal, mengutamakan kesejahteraan pelanggan dan menyelamatkan nyawa. Mereka bermitra dengan penegak hukum untuk menemukan pelaku dan kemudian mengembangkan kemasan antirusak pertama yang pernah ada. Mereka bersikap transparan kepada publik tentang apa yang mereka lakukan untuk memastikan tragedi ini tidak terjadi lagi. Merek Tylenol pulih dari insiden tersebut, sebagian besar karena tindakan cepat dan perhatian transparan terhadap pelanggan dari tim kepemimpinan etika Johnson & Johnson.

2. Jet Biru

Pada tahun 2008, JetBlue meninggalkan penumpang terlantar di landasan pacu Bandara Internasional John F. Kennedy selama lebih dari lima jam saat badai salju. Penundaan tersebut berdampak besar – JetBlue harus membatalkan lebih dari 1.000 penerbangan selama lima hari berikutnya. Sebagai tanggapan, CEO JetBlue menulis surat permintaan maaf kepada pelanggan. Ia juga memerintahkan timnya untuk menyusun rancangan undang-undang hak pelanggan, yang menguraikan hak pelanggan atas informasi tentang penerbangan dan informasi tentang kompensasi jika terjadi penundaan atau pembatalan. CEO tersebut juga berpartisipasi dalam tur permintaan maaf publik, mengambil tanggung jawab penuh atas insiden tersebut daripada menyalahkan cuaca. Transparansi dan akuntabilitasnya menciptakan kepercayaan di kalangan pelanggan, yang tetap setia kepada maskapai tersebut.

3. Wells Fargo

Pada bulan September 2016, terungkap bahwa karyawan Wells Fargo, salah satu bank terbesar di Amerika Serikat, membuka jutaan akun tidak sah untuk memenuhi target penjualan yang agresif. Aktivitas penipuan yang meluas ini

merupakan hasil dari budaya kerja yang mengutamakan kuantitas daripada kualitas dan mendorong karyawan untuk terlibat dalam praktik yang tidak etis.

Para pemimpin perusahaan menyangkal mengetahui praktik penipuan tersebut. Bank tersebut dikenai denda finansial yang besar, tetapi karena kurangnya akuntabilitas, mereka merusak kepercayaan nasabah dan investor mereka. Mereka melaporkan kerugian laba sebesar 50 persen pada kuartal setelah skandal tersebut.

BAB 5

TANTANGAN ETIKA KEPEMIMPINAN

A. Pendahuluan

Perusahaan tidak dapat meremehkan kekuatan gaya kepemimpinan yang berbeda terhadap pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang mereka. Mereka yang mempraktikkan kepemimpinan yang etis memiliki budaya perusahaan yang positif di mana karyawan terlibat, termotivasi, dan merasa senang datang ke tempat kerja. Perusahaan tanpa kepemimpinan yang etis menghadapi produktivitas yang lebih rendah dan tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang berdampak pada laba bersih organisasi. Pemimpin yang beretika tidak hanya dilahirkan dengan keterampilan ini – mereka mengembangkannya selama bertahun-tahun pengalaman dan pelatihan. Harvard DCE Professional & Executive Development menawarkan program Kepemimpinan Etis dua hari yang membantu para pemimpin mengembangkan keterampilan untuk membuat pilihan etis dan memimpin perusahaan melalui dilema yang menantang.

Etika kepemimpinan merupakan konsep yang mencakup prinsip moral dan nilai-nilai yang harus diterapkan oleh pemimpin saat memimpin tim atau organisasi. Prinsip utama etika kepemimpinan meliputi integritas, kejujuran, keadilan, dan empati. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan buruk serta tentang hak dan kewajiban moral.

Pemimpin yang beretika berpikir dan bertindak sesuai norma kepatutan dalam hubungan sosial, menjaga sikap, dan mengolah emosi negatif. Etika menjadi pondasi bagi pemimpin yang ingin memimpin dengan integritas dan kepercayaan. Etika kepemimpinan mencakup kejujuran, tanggung jawab, transparansi, dan komitmen terhadap nilai-nilai moral tinggi. Pemimpin yang etis mempertimbangkan dampak setiap keputusan terhadap berbagai pemangku kepentingan, bukan hanya keuntungan pribadi atau kelompok tertentu. Prinsip-prinsip etika

kepemimpinan termasuk kejujuran, transparansi, keadilan, tanggung jawab, dan rasa hormat terhadap orang lain. Pemimpin yang beretika membuat keputusan yang menguntungkan banyak pihak, bukan hanya dirinya sendiri. Integritas adalah aspek penting dalam etika kepemimpinan, menunjukkan konsistensi dalam kata dan perbuatan, serta berpegang pada nilai kebenaran dan keadilan. Integritas membangun kepercayaan, yang esensial bagi efektivitas kepemimpinan.

Integritas adalah salah satu aspek terpenting dari etika kepemimpinan. Seorang pemimpin yang berintegritas adalah seseorang yang konsisten dalam kata dan perbuatan, serta selalu berpegang pada nilai-nilai kebenaran dan keadilan. Integritas membangun kepercayaan, dan tanpa kepercayaan, seorang pemimpin akan kesulitan untuk memimpin dengan efektif. Dalam semangat kemerdekaan, etika kepemimpinan mencakup penghargaan terhadap kebebasan berpendapat dan hak setiap individu dalam organisasi. Pemimpin yang baik memastikan setiap suara didengar dan setiap ide dihargai, menciptakan lingkungan inklusif dan demokratis. Sikap pemimpin yang baik mencerminkan integritas dan komitmen terhadap tujuan bersama, termasuk kerendahan hati, keteladanan, dan keberanian mengambil keputusan sulit demi kebaikan bersama.

Pemimpin yang baik juga harus memiliki empati, memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh anggota, serta memberikan dukungan dan motivasi yang diperlukan. Dalam konteks kemerdekaan, sikap pemimpin yang baik mengedepankan kolaborasi dan kerja sama, menginspirasi anggota untuk bekerja bersama mencapai tujuan organisasi, seperti bagaimana para pahlawan kemerdekaan bekerja bersama mencapai kemerdekaan bangsa.

B. Tantangan Etika dalam Era Kemerdekaan Modern

Era kemerdekaan modern menghadirkan berbagai tantangan baru bagi pemimpin, seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan sosial yang cepat. Pemimpin harus bisa menyaring informasi dengan bijak dan membuat keputusan yang

tepat di tengah arus informasi yang cepat. Tantangan terbesar adalah menjaga transparansi dan akuntabilitas, karena masyarakat dapat dengan mudah memantau tindakan para pemimpin. Pemimpin beretika harus selalu terbuka dan siap mempertanggungjawabkan setiap keputusan

Pemimpin juga harus menjunjung tinggi keadilan dan kesetaraan, mengingat meningkatnya kesadaran akan hak asasi manusia dan keadilan sosial. Kebijakan dan tindakan pemimpin harus adil dan tidak diskriminatif, memberikan keadilan bagi seluruh lapisan masyarakat. Pada peringatan Kemerdekaan 2024, penting untuk menerapkan nilai-nilai kemerdekaan dalam kepemimpinan organisasi, meneladani semangat perjuangan para pahlawan dengan integritas, keberanian, dan komitmen untuk kebaikan bersama. Kemerdekaan mengajarkan pentingnya kebebasan dan tanggung jawab. Dalam kepemimpinan, ini berarti memberi kebebasan kepada anggota untuk berinovasi dan berkontribusi, sambil memastikan tanggung jawab dan mempertimbangkan dampaknya terhadap organisasi. Ini juga berarti membangun budaya organisasi yang adil, di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung. Untuk menghubungkan etika dan sikap kepemimpinan dengan kemerdekaan, perlu pemahaman mendalam tentang nilai-nilai dasar kemerdekaan dan penerapannya dalam kepemimpinan.

Berikut beberapa cara menghubungkan etika dan sikap kepemimpinan dengan kemerdekaan:

1. Kejujuran dan Transparansi
2. Keadilan dan Kesetaraan
3. Tanggung Jawan dan Akuntabilitas
4. Kolaborasi dan Persatuan
5. Inklusivitas dan Kebebasan Berpendapat
6. Keteladanan dan Inspirasi
7. Komitmen terhadap Kebaikan Bersama

Pemimpin yang beretika harus mampu mengelola emosi, bersikap transparan, dan menjalankan kekuasaan dengan panduan etika dan moralitas tinggi. Etika kepemimpinan penting untuk

membangun citra yang baik, kerjasama, dan menginspirasi anggota tim. Kepemimpinan yang baik juga menciptakan praktik bisnis beretika, meningkatkan reputasi organisasi, dan menarik minat calon kandidat

BAB 6

PERAN MORALITAS DAN ETIKA PROFESIONAL MENYONGSONG GENERASI PEMIMPIN MASA DEPAN

A. Pendahuluan

Etika kepemimpinan yang utama mencakup integritas, kejujuran, keadilan, dan sikap empati yang tinggi. Etika kepemimpinan tidak hanya mengacu pada tindakan pemimpin dalam mengambil keputusan, tetapi juga pada cara mereka dalam memengaruhi orang lain di sekitarnya. Dalam era kepemimpinan yang terus berkembang, prinsip moralitas dan etika profesional menjadi panduan utama dalam membentuk generasi pemimpin masa depan. Saat kita memasuki era yang lebih etis dan berkelanjutan, peran moralitas dan etika profesional dalam mempersiapkan generasi pemimpin mendatang tidak bisa diabaikan. Mari kita telaah pentingnya moralitas dan etika profesional dalam menyongsong era keunggulan kepemimpinan yang baru.

1. Mengapresiasi Integritas Moral dalam Kepemimpinan

Di pusat kepemimpinan yang efektif terletak integritas moral. Pemimpin yang menjunjung tinggi nilai-nilai moral seperti kejujuran, keadilan, dan kasih sayang menginspirasi kepercayaan dan penghargaan di antara rekan-rekan sejawat dan pengikut mereka. Dengan menunjukkan integritas moral, pemimpin menetapkan contoh positif bagi orang lain untuk diikuti, membentuk budaya transparansi dan akuntabilitas dalam organisasi.

2. Etika Profesional dan Kepemimpinan Berkelanjutan

Setiap organisasi memiliki etika profesi sebagai landasan dalam berperilaku, berbuat dan bertindak. Etika profesi menjadi landasan bagi setiap orang dalam organisasi tersebut dalam menjalankan profesi melayani masyarakat. Etika profesional menjadi landasan kepemimpinan yang berkelanjutan. Pemimpin yang mematuhi standar etika menunjukkan komitmen untuk menjaga keadilan, kejujuran,

dan integritas dalam proses pengambilan keputusan mereka. Dengan memprioritaskan etika profesional, pemimpin membentuk budaya kepercayaan dan integritas, membuka jalan bagi kesuksesan dan pertumbuhan jangka panjang.

3. Membimbing Pemimpin Etis Masa Depan

Saat kita mempersiapkan generasi pemimpin mendatang, penting untuk menanamkan nilai-nilai moral dan prinsip etika dalam perkembangan mereka. Sekolah memainkan peran penting dalam membimbing pemimpin etis dengan mengintegrasikan pendidikan moral dan pelatihan etika ke dalam kurikulum mereka. Dengan memberdayakan pemimpin masa depan dengan pondasi etika yang kuat, kita memberi mereka kekuatan untuk menavigasi tantangan kompleks dengan integritas dan ketahanan.

4. Dampak Kepemimpinan Moral dan Etis

Pemimpin yang memimpin dengan nilai-nilai moral dan etika profesional memiliki dampak yang mendalam pada masyarakat. Mereka menginspirasi orang lain untuk bertindak dengan etika, memupuk budaya saling menghormati dan berkolaborasi, serta mendorong perubahan positif dalam komunitas mereka. Dengan memperjuangkan kepemimpinan moral dan etis, individu dapat meninggalkan warisan integritas dan keunggulan yang langgeng bagi generasi mendatang. Membuka Jalan bagi Kepemimpinan Etis Saat kita melangkah menuju horison keunggulan kepemimpinan, penting untuk memprioritaskan nilai-nilai moral dan etika profesional dalam membimbing pemimpin masa depan. Dengan menanamkan kompas etika yang kuat pada pemimpin masa depan, kita membuka jalan bagi generasi pemimpin yang memimpin dengan integritas, kasih sayang, dan tujuan. Bersama, marilah kita merangkul kepemimpinan moral dan etis saat kita merancang arah menuju masa depan yang lebih cerah dan etis bagi semua. Dalam kesimpulannya, perjalanan menuju kepemimpinan etis dimulai dengan komitmen teguh terhadap nilai-nilai moral dan etika profesional. Dengan membimbing generasi pemimpin yang mewarisi prinsip-prinsip ini, kita

menabur benih bagi masa depan yang dibangun atas integritas, kepercayaan, dan kepemimpinan etis. Mari kita bersatu dalam upaya kepemimpinan etis, saat kita membuka era keunggulan kepemimpinan yang baru dan menginspirasi perubahan positif bagi generasi mendatang.

B. Generasi Muda Hari Ini, Pemimpin dan Pemilik Masa Depan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2009 tentang Kepemudaan meletakkan secara jelas fungsi dan peran strategis dari pemuda dalam hal pemimpin dan kepemimpinan. Dalam konteks itu, pemuda perlu dikembangkan potensi dan perannya melalui penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan untuk mewujudkan pembangunan nasional di mana diperlukan pemuda yang berakhlak mulia, sehat, tangguh, cerdas, mandiri dan profesional.

Bahkan, untuk membangun pemuda diperlukan pelayanan kepemudaan dalam dimensi pembangunan di segala kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pelayanan kepemudaan dilaksanakan sesuai dengan karakteristik pemuda, yaitu memiliki semangat kejuangan, kesukarelaan, tanggung jawab, dan kesatria, serta memiliki sifat kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis dan futuristik. Pemerintah, baik pusat maupun daerah, serta masyarakat berkewajiban untuk bersinergi dalam melaksanakan pelayanan kepemudaan ini. Pada hakikatnya pemerintah melalui UU Kepemudaan ini berkeinginan untuk melahirkan sosok pemimpin muda sebagai calon pemimpin masa depan yang diharapkan dapat menjawab segala tantangan dan masalah secara cepat dan tuntas.

Sejak masa lalu dalam sejarah bangsa Indonesia telah banyak sekali tokoh pemuda yang kemudian lahir sebagai pemimpin besar di masa perjuangan kemerdekaan. Di antaranya seperti Soekarno, Hatta, Syahrir, Natsir, dan sebagainya. Pembicaraan tentang pemimpin dan kepemimpinan sama tuanya dengan keberadaan manusia di bumi. Permasalahan pemimpin dan kepemimpinan tidak akan pernah redup, lenyap, atau hilang dari setiap diskursus

pada setiap seminar, dan bahkan telah menjadi sebuah bidang studi yang diajarkan.

C. Karakteristik Pemimpin Muda

Dari banyaknya diskursus tentang konsep pemimpin atau kepemimpinan, satu hal yang menarik untuk dibahas adalah soal karakter pemimpin atau syarat yang harus dimiliki oleh setiap orang yang akan menjadi pemimpin. Karakter pemimpin yang dimaksud itu mesti terbentuk melalui proses yang lama, ditunjang oleh praktik langsung memimpin, dan penerapan ilmu karakter yang membentuk gaya kepemimpinan. Namun, untuk dapat membina jiwa dan karakter kepemimpinan bagi para generasi muda tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan karena memerlukan usaha yang nyata dan pendekatan yang terus-menerus sejak dini. Untuk membentuk pemimpin muda mumpuni yang berkualitas, generasi muda hari ini perlu memiliki jiwa kompetisi dengan bangsa lain. Sosok calon pemimpin muda masa depan, bukan hanya pandai dalam hal intelektualitas tetapi juga dalam hal spiritual.

Generasi muda sebagai calon pemimpin masa depan harus mempunyai pemikiran-pemikiran yang sesuai dengan kondisi bangsa saat ini dan tantangan yang mungkin akan dihadapi di masa depan, serta dapat memberikan harapan baru dan membawa angin segar bagi bangsa ini. Generasi muda harus mampu mempersiapkan diri menjadi calon pemimpin yang menumbuhkan patriotisme, menciptakan perubahan yang dinamis, berbudaya prestasi, dan semangat profesionalisme, serta mampu meningkatkan partisipasi dan peran aktif pemuda sebagai kekuatan moral, kontrol sosial, dan agen perubahan –serta mampu membangun dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Kepemimpinan merupakan sikap atau proses seseorang dalam memengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mewujudkan tujuan bersama. Sosok pemimpin muda tidak hanya mampu memengaruhi, namun juga menghargai pendirian/pendapat orang atau sekelompok orang, tanpa mengabaikan alasannya. Sosok pemimpin muda haruslah bisa memimpin dan tentunya mau

dipimpin. Indonesia membutuhkan generasi muda yang berani, bijak, dan memiliki imajinasi, serta mimpi besar untuk mengubah hal-hal yang perlu diubah dan mempertahankan hal-hal yang sudah baik. Hadirnya golongan muda sebagai calon pemimpin masa depan menjadi harapan bagi masyarakat Indonesia agar bangsa ini dapat hidup lebih baik lagi.

Untuk dapat melahirkan atau menciptakan seorang pemimpin tidaklah semudah berucap dan membalikkan telapak tangan. Tantangan zaman yang terus berkembang dan dihadapi saat ini dan di masa depan menuntut para pemuda Indonesia terus belajar serta berusaha untuk mengasah dan membina jiwa kepemimpinannya. Masalah yang dihadapi bangsa ini semakin kompleks, sehingga membutuhkan energi serta sumbangsih para pemuda yang besar untuk dapat memecahkan atau menyelesaikannya. Persoalan krisis kepemimpinan di Indonesia saat ini yang menjadi tantangan generasi muda Indonesia untuk kepemimpinan ke depan akan menjadi catatan sejarah dari masa ke masa khususnya yang berkuasa atau yang memimpin saat ini. Indonesia tidak akan selamanya bergantung kepada generasi tua yang saat ini sedang memegang tampuk kepemimpinan di negeri ini. Suatu saat mereka pasti akan memberikan tongkat estafet kepemimpinan bangsa dan negara pada generasi muda. Oleh karenanya, generasi muda saat ini dituntut harus mengoptimalisasikan semua peran, pemikiran, dan potensinya dan menyiapkan dirinya demi kemajuan Indonesia di masa depan. Generasi muda Indonesia hari ini diharapkan kelak menjadi pemimpin dan pemilik masa depan yang memegang estafet kepemimpinan generasi pemimpin saat ini.

Pola pendidikan dan pengasuhan anak yang dilakukan oleh orang tua menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mempersiapkan generasi penerus estafet kepemimpinan yang unggul, kompetitif dan berkualitas. Dalam menghadapi kompleksitas tantangan di era globalisasi, sangat penting untuk mempersiapkan dan mengkaderisasi generasi muda yang tidak hanya memiliki keunggulan secara akademisi, tetapi juga memiliki karakter dan kualitas jiwa kepemimpinan yang berkompeten.

Seorang anak menjadi aset bagi masa depan bangsa karena memiliki peran penting sebagai regenerasi pemimpin dimasa yang akan datang, sehingga pendidikan dan pengasuhan anak yang dilakukan oleh orang tua harus mengarah serta memiliki andil yang signifikan dalam mencetak kader pemimpin dimasa depan. Menjalankan pola pendidikan serta pengasuhan oleh orang tua berdasarkan nilai-nilai agama sangat penting untuk diperhatikan bagi semua orang tua. Orang tua adalah potret bagi seorang anak dalam menjalankan aktivitas kesehariannya. Orang tua adalah pigur yang menjadi ontot dan teladan bagi anak-anaknya. Oleh karena itu orang tua harus bisa menjadi idola teladan dan figure bagi putra putrinya. Sebab etika dan moralitas diajarkan dirumah dan itu menjadi kesan yang akan selalu diingat oleh anak-anak sepanjang hidup mereka. Karakter sosok seorang pemimpin menjadi landasan terhadap sebuah keberhasilan dan kesuksesan dalam suatu tujuan (Rohimah et al., 2021). Melihat pada fakta dan fenomena yang ada, saat ini bangsa Indonesia masih terkurung dalam tantangan dan problematika terkait moralitas dan kualitas pada sebuah kepemimpinan (Rasyid, 2022).

Munculnya sosok pemimpin yang tidak memiliki kompetensi dan kapabilitas, berdampak terhadap tidak adanya sebuah perubahan yang signifikan kearah yang lebih baik dari hasil kepemimpinannya (Darwin, 2020). Yang lebih miris lagi adalah adanya jajaran oknum pemimpin yang hanya mengais keuntungan secara pribadi dari jabatan yang emban dan hal tersebut seakan-akan sudah menjadi tradisi yang mengakar kuat dalam negeri ini. Tentu hal ini akan membawa dampak kerugian besar bagi semua kalangan. Tidak sedikit oknum pejabat dan pemimpin yang tersandung dengan kasus penerimaan suap mapun pungli, belum terbarantasnya dengan tuntas kasus-kasus korupsi serta masih banyak permasalahan mendasar lainnya yang belum teratasi. Sehingga dengan demikian menjadi tugas serta PR bagi semua elemen masyarakat diIndonesia, untuk mengatasi problematika mendasar tersebut. Langkah Fundamental yang harus diperhatikan yakni adalah peran orang tua dalam mendidik serta mengasuh.

Anak sebagai generasi muda penerus bangsa, menjadi aset serta memiliki misi sebagai agen pembawa perubahan kearah yang lebih baik, yang berpotensi dalam memajukan peradaban dan meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam negeri ini. Sehingga dari sinilah para orang tua memiliki kewajiban untuk mempersiapkan anakannya yang untuk menjadi kader pemimpin dimasa depan yang baik, unggul dan berkualitas. Kosep pola pendidikan dan pengasuhan orang tua menjadi strategi jitu dalam upaya mempersiapkan kader pemimpin berkualitas dimasa mendatang. Sehingga dalam ajaran islam dengan jelas telah memberikan ramburambu bagaimana idealis mendidik dan mengasuh anak yang seharusnya dilakukan oleh para orang tua. Kajian yang mengulas tentang membentuk calon pemimpin untuk masa depan telah dilakukan dalam beberapa penelitian.

1. Peneitian Zahron Helmy dan Ahmad Syariful Jamil, yang berjudul “Restrukturisasi Sistem Pelatihan Kepemimpinan dalam Membentuk Calon Pemimpin Masa Depan: Pendekatan Studi Literatur” memandang bahwa sebuah kepemimpinan yang berhasil merupakan bagian dari efektifitas serta integral dalam sebuah organisai pemerintahan maupun non-pemerintah. Karena seorang pemimpin bertindak sebagai penentu pelaksanaan kebijakan yang penting, meperkuat motivasi, serta memperjelas dalam realisasi visi dan misi sehingga melahirkan sebuah kepemimpinan dalam organisasi yang produktif dan berkinerja tinggi. Penelitian mengungkapkan bahwa upaya yang dilakukan dalam mepersiapkan calon pemimpin dimasa depan adalah melalui pelaksanaan pengembangan sistem pelatihan kepemimpinan. Pelatihan kepemimpinan telah menjadi konsen fundamental pemerintah sejak lama. Sehingga dalam penelitiannya menyebutkan progam pelatihan telah efektif dilaksanaan tetapi tetap harus ada evaluasi dan perbaikan untuk kedepanya. Pelatihan kepemimpinan merupakan model atau pendekatan yang tepat dalam menanamkan jiwa kepemimpinan.

2. Penelitian Lukman Hakim, yang berjudul “Peran Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan Dalam Membentuk Calon Pemimpin Di Era Global” mengungkapkan bahwa era globalisasi merupakan kondisi dimana kecanggihan teknologi mengalami perkembangan yang sangat pesat. Tentu tatanan berbangsa dan bernegara juga akan mengalami perubahan kemajuan secara signifikan. Sehingga penting untuk melakukan kaderisasi calon pemimpin yang berkualitas, profesional dan mampu menghadapi transformasi perubahan zaman. Setiap era atau jaman melahirkan tantangan sendiri dan membutuhkan pemimpin yang sesuai dengan era tersebut. Oleh karena itu sejalan dengan perubahan teknologi yang memberikan perubahan dalam segala aspek kehidupan maka pemimpin harus dilahirkan atau diupayakan agar dapat tumbuh berkembang sejalan dengan era yang dijalani. Dalam penelitian tersebut merekomendasikan kepada lembaga pendidikan melalui peranya dalam membentuk calon pemimpin untuk masa depan yakni melalui pembelajaran pendidikan kepancasilaan dan kewarganegaraan. Sosok pemimpin pada era globalisasi harus memiliki sikap, karakter dan berjiwa Nasionalisme dengan mengamalkan nilai-nilai yang terdapat dalam Pancasila serta menjadikan nilai yang terkandung dalam Pancasila sebagai pedoman dan kehidupan berbangsa dan bernegara (Hakim, 2020).
3. Dalam Penelitian Gigieh Cahya Permady dan Gilang Zulfikar, yang berjudul “Pembentukan Karakter Kepemimpinan melalui Social Movement pada Organisasi Kemahasiswaan” mengungkapkan bahwa generasi muda adalah aset sekaligus bibit unggul yang harus mendapatkan pembinaan serta pengarahan supaya menjadi elemen penting dalam kehidupan masyarakat serta menjadi kader pemimpin yang mampu menciptakan perubahan dan kemajuan positif bagi bangsa Indonesia. Tetapi rasa optimisme pada diri generasi muda sering menjadi problem, lemahnya rasa kepercayaan terhadap potensi diri menjadi tantangan dalam pembentukan calon pemimpin unggul dimasa depan. Sehingga dalam penelitian

Gigih Cahya Permady tersebut memberikan alternatif solusi dalam upaya mempersiapkan calon pemimpi dimasa depan yaitu melalui pembinaan serta pengembangan individu yang termaktub dalam kegiatan oraganisasi mahasiswa. Oleh karena itu dalam penelitian Gigih Cahya Permady itu mengungkapkan bahwa pembentukan calon pemimpin yang berlandaskan ideologi pancasila sangat urgen dilakukan, dimana upaya ini dilaksanakan melalui wadah oraganisasi kemahasiswaan (Permady & Zulfikar, 2021). Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya telah menunjukkan bahwa mempersiapkan sejak awal calon-calon pemimpin dimasa depan sangat penting untuk dilakukan. Sosok pemimpin akan menjadi faktor penentu nasib baik atau buruknya dari sebuah kepemimpinanya. Sehingga dalam upaya membangun peradaban yang maju di Indonesia harus disertai usaha fundamental yakni mempersiapkan calon pemimpin yang unggul, berkulitas dan berjiwa kompetitif yang mampu membawa bangsa ini menjadi bangsa yang unggul baik dan segi ekonomi, politik, sosial, pendidikan maupun sistem pemerintahanya.

Manusia sebagai makhluk sosial selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Agar terbentuk hubungan yang harmonis antara anggota masyarakat, maka dibutuhkan adanya seorang pemimpin yang mampu menata serta mengatur ineraksi sosial anggota masyarakat tersebut. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan merupakan salah satu hal yang penting, sebab tidak terlepas dengan yang namanya perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian dengan baik. Kepemimpinan diartikan sebagai proses menghargai orang lain guna memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana menerapkannya secara efektif, serta proses memfasilitasi usaha yang dilakukan individu maupun kelompok (kolektif) untuk mencapai tujuan utama.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama. Menurut Noor (2013) kepemimpinan

merupakan suatu proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja lebih antusias menuju tercapainya tujuan. Kemudian Ivancevich (2008) menjelaskan bahwa *leadership as a process of influencing other to facilitate the attainment of organizationally relevant goal*. Djihadah (2020) mengungkapkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan tindakan seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu dalam situasi tertentu. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya untuk efektivitas dan keberhasilan sekolah. Berdasarkan beberapa definisi di atas terlihat jelas bahwa seorang pemimpin hendaknya memiliki kemampuan untuk menggerakkan, memerintah, membimbing, serta melarang anggotanya dengan maksud agar anggotanya tersebut mau bererja sama guna mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.

Moralitas seorang pemimpin menjadi salah satu tolok ukur dan menjadi focus perhatian dan bahan pertimbangan bagi orang lain untuk melakukan penilaian. Setiap orang menginginkan pemimpin dengan akhlak yang baik sehingga dapat dijadikan acuan atau teladan. Sekalipun jika kita melihat kenyataan yang ada masih terdapat banyak masalah terkait moralitas pemimpin yang buruk (Susanti, 2019).

Pemimpin yang dikatakan berhasil ialah seseorang yang begitu peka, yaitu senantiasa tanggap akan setiap permasalahan, pengharapan, kebutuhan, serta impian dari pihak-pihak yang dipimpinya. Agar menjadi seorang pemuka (pemimpin) yang responsif maka harus menjadi pendengar dalam tiap keluhan, impian, harapan, serta kebutuhan bawahannya. Selain itu juga harus selalu aktif untuk mencari penyelesaian setiap persoalan atau tantangan yang menjadi ujian organisasinya. Pemuka yang berhasil merupakan seorang yang bisa melatih atau mendampingi, dalam hal ini pendamping bagi mereka yang dipimpinya (performance coach) (Rivai, Bachtiar, & Amar, 2014). Seorang pemimpin pada dasarnya merupakan pemimpin moral sebab

segala sikap, cara berpikiri, serta perilakunya akan menjadi panutan bagi orang lain. Bayangkan jika sikap, ucapan, dan perilaku seorang pemimpin tidak baik, tidak bermoral, maka semua orang akan jatuh ke dalam kekacauan dan organisasi tentau saja akan hancur.

Secara umum kecerdasan diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yakni tingkatan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), serta kecerdasan spiritual (SQ). Seseorang yang menjadi pemimpin tidak bisa mengandalkan salah satu dari kecerdasan tersebut, tetapi harus memiliki ketiga-tiganya.

Sementara menurut Mac Gilchrist yang dikutip oleh Husaini Usman, terdapat 9 kecerdasan dalam kepemimpinan Pendidikan, yakni:

1. Kecerdasan secara etika, meliputi: menghormati sesama, mengutamakan kebenaran, adil serta bertanggung jawab.
2. Kecerdasan secara spiritual, meliputi: berakhlak mulia (iman dan taqwa), mencari makna hidup.
3. Kecerdasan secara kontekstual, meliputi: mengetahui lingkungan baik global, nasional, regional ataupun local.
4. Kecerdasan secara operasional, meliputi: meningkatkan perencanaan, mengatur manajemen, mendistribusikan kepemimpinan serta berpikir strategis.
5. Kecerdasan secara emosional, meliputi: mengenali diri sendiri, dapat membenamkan emosi, meningkatkan kepribadian dan mengenal diri orang lain.
6. Kecerdasan secara kolejial, meliputi: keinginan terhadap mencapai target bersama, membangun kepercayaan, pembelajaran secara bertingkat dan mengetahui kreasi.
7. Kecerdasan secara reflektif, meliputi: evaluasi diri, mempelajari secara mendalam, menyediakan waktu untuk refleksi, dan menerima kritik untuk penyempurnaan.
8. Kecerdasan secara pedagogik, meliputi: memajukan visi serta tujuan pembelajaran baru, tindakan keterbukaan kelas, berperilaku mendidik dan meningkatkan kompetensi mengajar.

9. Kecerdasan secara sistematis, meliputi: pemberian contoh bentuk mental, mengatur diri sendiri, mengefektifkan jaringan kerja, dan berpikir sistem. Idealnya seorang pemimpin harus kompleks memiliki sembilan kecerdasan tersebut. Namun, harus diketahui bahwa orang-orang tertentu saja yang bisa memilikinya. Karena setiap orang pasti memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Setidaknya seorang pemimpin haruslah mempunyai tiga macam tipe kecerdasan, yakni intelektual, emosional, serta spiritual. Dengan memiliki tiga kecerdasan tersebut seorang pemimpin sudah mempunyai bekal dasar untuk menjalankan kepemimpinan. Meskipun demikian, seorang pemimpin harus tetap berusaha untuk terus mengasah kecerdasan yang lainnya agar ia dapat melaksanakan peran dan tugas kepemimpinannya secara maksimal.

Nilai dasar kepemimpinan, terutama kepemimpinan pendidikan merupakan karakteristik yang menunjukkan kepemimpinan yang bercorak Pendidikan. Nilai-nilai tersebut dapat dijelaskan dibawah ini. antara lain:

1. Cerdas termasuk suatu pondasi yang begitu penting karena pentingnya secara fundamental memuat segala ranah dalam kehidupan manusia. Kecerdasan menjadi kunci untuk meraih kesuksesan. Dengan memiliki kecerdasan, manusia dapat mengatasi berbagai permasalahan yang dihadapi. Ia dapat mengambil langkah dengan tepat sehingga akan memudahkannya untuk meraih kesuksesan yang diinginkan. Secara umum kecerdasan diklasifikasikan menjadi tiga jenis, yakni tingkatan kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), serta kecerdasan spiritual (SQ). Seseorang yang menjadi pemimpin tidak bisa mengandalkan salah satu dari kecerdasan tersebut, tetapi harus memiliki ketiga-tiganya.
2. Idealnya seorang pemimpin harus kompleks memiliki sembilan kecerdasan tersebut. Namun, harus diketahui bahwa orang-orang tertentu saja yang bisa memilikinya. Karena setiap orang pasti memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing. Setidaknya seorang pemimpin haruslah mempunyai tiga

macam tipe kecerdasan, yakni intelektual, emosional, serta spiritual. Dengan memiliki tiga kecerdasan tersebut seorang pemimpin sudah mempunyai bekal dasar untuk menjalankan kepemimpinan. Meskipun demikian, seorang pemimpin harus tetap berusaha untuk terus mengasah kecerdasan yang lainnya agar ia dapat melaksanakan peran dan tugas kepemimpinannya secara maksimal.

3. Jujur, Sifat jujur menjadi salah satu pondasi yang paling urgen ketika membentuk seorang pemimpin yang baik. Dengan kejujuran, semua yang sedang dilakukan akan berlangsung lancar dan tidak merugikan pihak yang lain, sebab tidak terdapat unsur bohong di dalamnya.
4. Visioner Visioner ialah orang yang mempunyai pandangan ataupun wawasan ke masa depan Visionary Leadership adalah pemuka yang mempunyai arah serta wujud masa depan jelas yang merupakan rancangan masa depan yang tersepakati dengan perasaan kebersamaan dan komitmen kuat untuk mewujudkannya. Pemimpin yang ideal perlu mempunyai visi dan memperlihatkan komitmen
5. Inisiatif Inisiatif ialah suatu prinsip yang juga perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Setiap pemimpin harus mempunyai inisiatif agar dapat mengambil langkah tanpa harus diberi tahu supaya dapat mengembangkan organisasi yang dipimpinnya menjadi lebih bermutu. Hal ini mengisyaratkan tentang prinsip inisiatif, seseorang yang menjadi pemimpin tidak boleh terperdaya hanya di dalam satu rutinitas yang menyita hampir seluruh waktu tugasnya. Pemimpin perlu memunculkan inisiatifnya di dalam memotivasi dan meningkatkan organisasi yang ia pimpin agar bisa bersaing dan berkompetisi dengan organisasi lain di lingkungan kompetitifnya.
6. Ikhlas berkorban Seorang pemimpin seharusnya mengedepankan sikap rela berkorban. Pemimpin yang mempunyai sifat ini akan selalu bisa memberikan harapan kepada lingkungannya bahwa ia beserta lingkungannya tetap bisa menjalankan kewajibannya dan memenuhi seluruh haknya, baik bawahan maupun pihak yang dilayani. Jika dalam

lingkungan pendidikan, berarti seorang pemimpin seharusnya memenuhi hak-hak guru, staff, karyawan, serta hak para siswanya.

7. Bertanggung jawab (amanah) Sifat bertanggung jawab harus dimiliki oleh setiap pemimpin, Seorang pemimpin wajib bertanggung jawab terhadap seluruh pihak yang terkait, misalnya bawahan, masyarakat, pemerintah, dan kepada Tuhan sang khalik
8. Percaya diri Seseorang yang menjadi pemimpin harus senantiasa untuk yakin dengan kemampuan yang ia miliki dan setiap bebannya akan bisa diwujudkan (Shulhan, 2004). Rasa percaya diri seorang pemimpin sangat diperlukan dalam merealisasikan visi dan misi organisasinya. Oleh sebab itu seorang pemimpin haruslah punya usaha semaksimal mungkin dan senantiasa bertawakal kepada-Nya.
9. Berpikir positif ini berkaitan dengan rasa percaya diri. Pemimpin yang berpikiran positif akan memotivasinya agar bersikap positif pula. Oleh sebab itu pada setiap tindakan akan dilakukannya dengan penuh optimisme.
10. Responsif berkaitan dengan kemampuan seorang pemimpin dalam mengetahui dan memahami kebutuhan orang-orang yang ada di sekitarnya, jika dalam lingkungan pendidikan termasuk guru, staf, karyawan, siswa, serta masyarakat. Seorang pemimpin yang responsif juga akan senantiasa berusaha untuk mewujudkan kebutuhan mereka.
11. Empati ialah perilaku dan kepiawaian seseorang untuk mengerti dan merasakan apa yang sedang dialami orang lain. Seorang pemimpin yang mempunyai sifat ini akan senantiasa akrab dengan masyarakatnya, baik itu bawahan hingga yang dilayani
12. Toleran Sifat toleran dapat membantu mewujudkan hubungan kerja yang harmonis. Karena dengan begitu, tidak akan terjadi perpecahan yang dapat merongrong kekompakan dalam melaksanakan visi-misi yang sudah ditetapkan. Hal ini tidaklah berlebihan, karena corak budaya kita sifatnya paternalistik, bukan hanya itu seorang pemimpin pun dianggap sebagai

sosok yang mempunyai beberapa kelebihan jika dibandingkan dengan rakyat biasa. Karena itu, pemimpin sudah sepatutnya mampu menjadi sosok yang dapat diteladani oleh bawahannya.

13. Disiplin Sosok pemimpin perlu usaha yang sungguh-sungguh di dalam menegakkan kedisiplinan saat bekerja, kedisiplinan waktu, serta dalam menaati seluruh peraturan yang sudah ditetapkan pada organisasi/Lembaga yang ia pimpin
14. Terbuka (transparan) dan komunikatif Diantara ciri profesional ialah sikap komunikatif dan transparannya

Kedua sikap tersebut saling berkaitan karena pemimpin yang bersikap terbuka (transparan) akan mengkomunikasikan apa yang berkaitan dengan organisasinya kepada bawahan maupun masyarakat. Selain itu, pemimpin yang komunikatif juga memiliki kecakapan dalam berbicara, biasanya apa yang ia sampaikan akan lebih mudah dipahami oleh orang lain, jadi apa yang disampaikan bisa diterima dengan respon yang baik. Istilah moralitas berasal dari kata mores yang diartikan aturan kesusilaan. Kata mores ialah bentuk jaman dari mos yang memiliki arti kebiasaan atau adat. Secara etimologis, moral memiliki kesamaan arti dengan kata etika, yaitu kebiasaan atau adat. Hanya saja moral berasal dari Bahasa latin sementara etika berasal dari bahasa Yunani. Dengan artian lain, arti kata moral sama saja dengan kata etika, karenanya rumusan arti kata moral ialah berbagai nilai dan norma yang menjadi pegangan bagi suatu individu atau kelompok dalam mengatur perilakunya. Seseorang yang bermoral maka ia akan memiliki perilaku yang baik dalam kehidupannya. Karena moral itu sendiri memang mengarah pada perilaku yang baik. Sebagaimana pendapat Sumaryo. yang menyatakan bahwa moral ialah aturan kesusilaan yang memuat segala norma untuk perlakuan, perbuatan, dan moral yang baik. Jadi, seseorang yang bermoral akan senantiasa berpegang teguh dengan berbagai nilai serta norma yang telah diyakininya sehingga ia akan berperilaku baik, dan tidak akan melakukan perilaku yang buruk. Moral digolongkan menjadi 2 macam, yakni:

1. Moral murni, adalah moral yang ada dalam setiap manusia manusia, untuk pengejawantahan dari pancaran Ilahi. Moral murni disebut sebagai hati nurani.
2. Moral terapan, yaitu karakter yang didapat dari berbagai ajaran, seperti agama dan adat.

Moral termasuk pengetahuan yang ada sangkutpautnya dengan budi pekerti manusia beradab. Moral pun berarti ajaran baik. Sementara untuk moralitas lebih mengarah pada kualitas dalam perbualan manusia, sehingga perilaku itu disebut baik ataupun benar. Jadi, dalam hal ini terdapat perbedaan antara moral dan moralitas. Moral masih berupa konsep sementara moralitas berupa praktik atau aplikasi dari konsep tersebut. Moralitas merupakan perilaku nyata sebagai bentuk perwujudan dari moral. Moralitas kepemimpinan pendidikan Islam merupakan perbuatan dari seorang pemimpin yang tidak menyimpang dari ajaran agama maupun ajaran-ajaran yang berkembang di masyarakat. Ada beberapa kriteria terkait moralitas kepemimpinan pendidikan Islam, di antaranya yaitu:

1. Hati yang melayani Kepemimpinan yang memberikan pelayanan sesungguhnya berasal dari diri seorang pemimpin itu sendiri, yaitu hati. Setiap pemimpin seharusnya memiliki hati yang siap melayani. Bukan sekedar ucapan semata tetapi juga harus benar-benar tertanam di lubuk hatinya. Karena kepemimpinan yang dari hati itulah yang kemudian akan melahirkan sebuah karakter kepemimpinan sejati yang siap untuk melayani.
 - a. Menurut Ben Blanchard . ada beberapa karakteristik dan nilai yang terlihat dari jiwa pemimpin yang mempunyai hati melayani.
 - b. sasaran paling utama dari pemimpin ialah melayani kepentingan masyarakatnya. Orientasinya ialah bukan pada kepentingan pribadi ataupun golongannya, tetapi lebih kepada kepentingan seluruh pihak yang dipimpinya.
 - b. mempunyai kerinduan untuk senantiasa membangun dan meningkatkan pihak-pihak dibawahnya.

- c. mempunyai perhatian dan rasa kasih kepada mereka yang ia pimpin. Rasa kasih ini terwujud dalam bentuk kepedulian akan kepentingan, kebutuhan, harapan, serta impian dari masyarakatnya.
- d. akuntabilitas berarti bisa diandalkan dan sangat bertanggung jawab. Artinya semua perkataan hingga perilakunya bisa dipercayai. Jika hatinya siap melayani maka tindakan yang dilakukan juga akan mencerminkan karakter seorang pemimpin yang siap melayani pula. Ia akan memimpin dengan penuh keikhlasan serta rela berkorban untuk melakukan yang terbaik demi mereka yang dipimpinya. Selain itu, ia juga lebih mengutamakan kepentingan publik daripada kepentingan pribadinya.
- e. Kepala yang melayani Menjadi sosok pemimpin tidaklah mudah untuk dilakukan. Karena selain memimpin dirinya sendiri ia juga harus memimpin orang lain, yang masing-masing orang memiliki karakter yang tidak sama satu sama lain. Keinginan serta kebutuhan mereka juga tentu saja tidak sama. Sehingga dalam hal ini seorang pemimpin sangat perlu menjadi kepala yang melayani. Sebagai kepala yang melayani, maka seorang harus memiliki serangkaian metode kepemimpinan supaya kepemimpinannya berjalan secara efektif. Ia tidaklah cukup jika hanya mengandalkan hati yang melayani saja, namun juga perlu ditunjang dengan kemampuan untuk mengelola kepemimpinannya. Terdapat dua aspek yang membahas tentang visi, yakni visionary role dan implementation role. Ini artinya sosok yang menjadi pemimpin bukan hanya bisa membangun ataukah membuat visi untuk organisasinya, namun juga mempunyai skill untuk menerapkan visi itu dalam suatu rangkaian perilaku atau kegiatan yang dibutuhkan untuk memenuhi target visi itu. Berkaitan dengan hal di atas, maka seorang pemimpin harus melatih anak buahnya untuk mandiri dalam berbagai hal. Sehingga mereka memiliki inisiatif sendiri dalam menghadapi berbagai situasi, tidak sepenuhnya menunggu perintah dari pemimpinnya. Karena

mereka bukanlah robot yang harus selalu menunggu perintah. Jadi, diantara pemimpin dan pihak yang dipimpin haruslah sama-sama bergerak untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

- f. Tangan yang melayani Sebagai seorang pemimpin ia bukan sekedar memiliki hati yang melayani ataupun menjadi seorang kepala yang melayani. Tetapi juga harus memiliki tangan yang melayani pula. Artinya, selain memiliki karakter dan kemampuan dalam hal kepemimpinan, ia juga perlu memperlihatkan perilaku atau kebiasaan seorang pemimpin. Sosok ini harus mampu memposisikan dirinya sesuai dengan tugas yang diembannya.

Menurut Ken Blanchard. ada tiga kebiasaan seorang pemimpin yakni:

1. Pemimpin bukan sekedar memuaskan siapa yang dipimpinnya, akan tetapi mempunyai kerinduan untuk memuaskan Tuhan. Dengan artian, dia hidup sejalan dengan firman Tuhan. Ia mempunyai misi untuk senantiasa memuliakan Tuhan setiap apa yang ia pikirkan, perbuat dan dikatakan.
2. Pemimpin sejati fokus terhadap hal spiritual dibanding hal kesuksesan duniawi. Apa saja yang ia lakukan bukan untuk mencapai penghargaan, melainkan agar dapat melayani sesamanya. Ia lebih mengedepankan relasi yang penuh kasih dibandingkan kekuasaan semata dan status.
3. Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan bertumbuh dalam segala aspek, baik pengetahuan, keuangan, relasi kesehatan, dan lain hal. Melalui solitude (keheningan), scripture (membaca firman Tuhan), dan prayer (doa) (Rivai, . Menjadi seorang pemimpin bukan berarti ia bisa melakukan segala sesuatu atas kehendaknya sendiri. Karena hakikat memimpin bukan semata-mata menuruti kemauan egonya yang tidak pernah ada habisnya. Melainkan mampu mengayomi orang-orang yang dipimpinnya dengan sebaik-baiknya.

D. Etika Sebagai Landasan Kepemimpin

Mendengar kata etika, mungkin sebagian orang akan langsung berpikir mengenai moral, aturan, dan sebagainya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etika sendiri didefinisikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Etika seorang pemimpin dapat menjadi standar moral, memberikan batas yang jelas antara baik dan buruk, serta menjadi pedoman pemimpin dalam pengambilan keputusan. Etika juga akan menuntun pemimpin untuk berpikir dan bertindak sesuai dengan norma kepatutan dalam hubungan sosial.

Dengan belajar menjaga sikap dan mengolah emosi negatif, sikap yang tampak di luar tetap bisa menjadi teladan bagi para bawahan dan orang-orang yang melihatnya. Bukan otot yang didahulukan melainkan otak. Semua orang tentu bisa lepas kendali, tetapi sebagai seorang pemimpin dituntut untuk cakap mengelola emosi dan kemarahan. Emosi yang tak terkendali hanya akan membuat citra buruk di mata orang lain, terutama karyawan. Perlu diketahui bahwa citra dan kharisma seorang pemimpin dipengaruhi oleh kemampuan berbicara dan sikap yang tepat. Berikut ciri-ciri etika kepemimpinan, di antaranya :

1. Jujur

Kejujuran adalah standar moral paling tinggi yang berlaku di seluruh dunia. Hampir sebagian besar masalah dalam hubungan interpersonal bersumber pada ketidakjujuran. Namun, pemimpin etis punya integritas tinggi, dapat dipercaya, dan menginspirasi pengikutnya untuk bersikap sama.

2. Bermartabat dan penuh hormat

Pemimpin yang beretika menghormati karyawannya, mendengarkan keluhan, harapan dan problematika yang mereka hadapi di kantor atau didalam menjalankan tugas dan juga masalah pribadi diluar kantor. Pemimpin layaknya harus dapat menghargai pendapat mereka, mengakui kontribusi setiap orang, dan memperlakukan bawahan sebagai partner penting dalam proses pengambilan keputusan untuk mencapai

tujuan bersama. model partnership menunjukkan bahwa antara atasan dengan bawahan tidak terlihat formal tetapi yang ada adalah bawahan menyegani, hormat dan empathy bukan pemimpin yang ditakuti atau dibenci dan hanya dihormati ketiga ada dihadapan mereka.

3. Melayani orang lain

Pemimpin etis tidak menggunakan bawahannya sebagai kendaraan untuk mewujudkan ambisi pribadinya. Pemimpin meletakkan kepentingan setiap anggota di atas kepentingannya, kemudian berusaha menyelaraskannya dengan tujuan organisasi. Dalam hal ini pemimpin melayani orang lain dengan cara yang terbaik.

4. Berkeadilan

Adil merupakan bagian dari etika kepemimpinan yang penting. Pemimpin yang etis adalah mereka yang dapat berlaku adil dan menerapkan kesetaraan dan kesempatan yang sama bagi semua anggotanya. Perlakuan adil dan tidak diskriminatif akan mendorong kepuasan pengikut serta menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua orang untuk mengembangkan diri.

5. Membangun komunitas

Pemimpin yang etis berpikir pada penguatan tim dan organisasi, dan berusaha untuk menumbuhkan kebersamaan berdasarkan nilai-nilai yang diterima seluruh anggota. Prinsipnya, tidak ada individu yang lebih penting dari sebuah tim. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan agar orang yang dibawah kendalainya dapat bekerja dengan suka rela tanpa intimidasi oleh sebab itu pemimpin harus mampu membangun sebuah komunitas yang kuat dan kompak.

6. Menggunakan nilai sebagai landasan keputusan.

Pemimpin beretika mengambil keputusan dengan mempertimbangkan moral dan nilai-nilai organisasi, tidak berorientasi pada keuntungan sesaat. Meski sebuah pilihan tampak menjanjikan, namun jika melanggar kode etik organisasi, maka tidak akan pernah menjadi sebuah keputusan.

7. Menjadi teladan.

Pemimpin beretika tidak berada di belakang, berbicara untuk memerintah pengikutnya. Mereka selalu di depan memberikan contoh perilaku yang etis dan berbasis nilai. Seorang pemimpin tak bisa berharap pengikutnya jujur, jika tidak memulai sikap transparan pada dirinya sendiri.

E. Cara Membangun Ambisi Tangguh

Dalam artikel ini, kita akan membahas cara-cara untuk membangun ambisi yang tangguh dan mendekatkan diri pada puncak kesuksesan di dunia profesional.

1. Memahami Esensi Ambisi

Ambisi adalah dorongan internal yang memacu individu untuk mencapai tujuan-tujuan besar. Ini bukan hanya tentang menginginkan kesuksesan, tetapi juga tentang komitmen untuk terus belajar, tumbuh, dan berusaha keras untuk mewujudkan impian tersebut.

2. Mengidentifikasi Tujuan yang Dijanjikan

Langkah pertama dalam membangun ambisi tujuan dan harapan adalah mengidentifikasi tujuan yang sangat diinginkan untuk dapat dicapai. Tujuan tersebut haruslah konkret, terukur, dan realistis sehingga setiap pihak yang terkait merasa senang dan tidak terbebani. Mungkin itu adalah mencapai jabatan tertentu, memulai bisnis sendiri, atau menguasai keterampilan khusus.

3. Kendalikan Diri Anda dan Keluar dari Zona Nyaman

Ambisi sering kali bertumbuh di luar batas kenyamanan. Jika Anda terbiasa dengan rutinitas tertentu, mungkin saatnya untuk mencoba hal-hal baru. Ambil inisiatif, ambil tanggung jawab ekstra, dan jangan takut untuk mengambil risiko yang terkontrol.

4. Pengembangan Keterampilan dan Pengetahuan Berkelanjutan

Untuk mencapai tujuan yang besar, penting untuk terus meningkatkan diri. Pelajari keterampilan baru, ikuti kursus, dan tetap terbuka terhadap pembelajaran seumur hidup. Ini akan

memungkinkan Anda untuk bersaing dengan lebih efektif di pasar kerja yang kompetitif.

5. Strategi Membangaun Ambisi Tangguh

Setelah Anda memahami esensi ambisi, berikut adalah beberapa strategi untuk membantu membangun ambisi yang kuat dan kokoh:

a. Buat Rencana Karir yang Tepat Sasaran

Rencana karir yang baik adalah peta jalan yang mengarahkan Anda menuju tujuan akhir. Rencanakan langkah-langkah konkret yang perlu diambil, tenggat waktu, dan alokasi sumber daya.

b. Disiplin dan Konsistensi

Ambisi adalah motivasi yang sangat membutuhkan kedisiplinan tinggi. Tetapkan rutinitas yang memungkinkan Anda untuk terus bekerja menuju tujuan Anda tanpa terganggu oleh gangguan atau keputusan.

c. Mengatasi Hambatan dengan Sikap Positif

Rintangan dan kegagalan adalah bagian alami dari setiap perjalanan menuju kesuksesan. Yang penting adalah bagaimana Anda menanggapi mereka. Gunakan kegagalan sebagai pembelajaran dan pertahankan sikap positif yang kuat.

d. Jalin Koneksi dan Jaringan Profesional

Networking adalah kunci untuk membuka pintu baru dan mendapatkan peluang baru. Bergaul dengan rekan kerja, atasan, dan profesional lain di industri Anda dapat membantu Anda mendapatkan wawasan berharga dan mungkin membawa Anda ke arah yang tak terduga. Membangun ambisi yang tangguh adalah langkah pertama menuju kesuksesan profesional yang gemilang. Dengan mengidentifikasi tujuan yang jelas, terus mengembangkan diri, dan menerapkan strategi konsisten, Anda dapat memperkuat ambisi Anda dan membawa karir Anda ke tingkat yang lebih tinggi. Ingatlah, kesuksesan tidak terjadi dalam semalam, tetapi dengan dedikasi dan kerja keras, Anda dapat mencapai puncak yang Anda impikan.

BAB 7

PERAN MORAL DAN ETIKA DALAM MEMBANGUN MASA DEPAN BANGSA

A. Pendahuluan

Etika Pendidikan Pada dasarnya pengertian etika dan Pendidikan itu sendiri memiliki pengertian itu sendiri, etika sendiri adalah hal yang menyangkut kebiasaan atau sikap baik dan buruk seseorang, sedangkan Pendidikan adalah hal yang menyangkut kepada sebuah proses yang mengacu pada tujuan Pendidikan itu sendiri yaitu, menanamkan nilai-nilai yang baik, luhur, pantas, benar, dan indah untuk kehidupan manusia itu sendiri. H. A. R. Tilaar mengatakan, "Suatu tindakan pendidikan atau lebih tepat lagi suatu pertemuan pendidikan (pedagogical encounter) merupakan suatu tindakan rasional etis. Hal ini membedakan manusia dengan binatang yang tindakan-tindakannya berdasarkan insting dan bukan berdasarkan pertimbangan rasional serta disadarkan pada etika. Manusia hidup untuk kebaikan dan oleh sebab itu pertimbangan-pertimbangan etis ditunjukkan pada perbaikan manusia sebagai makhluk yang baik. Ini yang disebut manusia sebagai makhluk rasional etis."

Etika Pendidikan berdasarkan pada sebuah kajian nyata mengatakan bahwa, manusia harus melakukan sesuatu tindakan yang beretika, termasuk di dalam proses belajar mengajar pada Pendidikan. Proses pendidikan harus dilakukan dengan etika yang baik dan benar, sehingga Pendidikan bukan hanya sebagai dari sisi penanaman nilai yang baik saja, namun juga sebagai dari sisi penerapan etika yang baik kepada guru maupun murid. Pendidikan mempunyai salah satu pengertian yaitu sebagai proses transformasi budaya. Budaya dalam konteks di Indonesia memiliki kandungan yang sangat kental tentang etika dan moral sopan santun. H. A. R. Tilaar pun pernah mengatakan, "Tindakan manusia tidak terjadi dalam ruang yang hampa atau tanpa nilai. Tindakan manusia selalu dalam satu wacana kebudayaan, yakni kebudayaan Indonesia. Kebudayaan Indonesia yang sedang

menjadi merupakan hasil karya dari seluruh masyarakat dan bangsa Indonesia.” Dalam proses dari Pendidikan itu sendiri terdapat tugas yang sangat penting, yaitu adalah guru atau pendidik, guru dapat menjadi sebagai perencana, pelaksana, dan juga sebagai penilai keberhasilan dari para siswa. Tugas itu akan membantu para murid untuk mendapatkan pengetahuan, kemahiran, dan keterampilan serta nilai dan sikap yang baik. Guru atau pendidik harus bisa melaksanakan tugas-tugas berikut agar para murid mendapatkan standar moral dan etika yang baik dan benar.

B. Moral dan Etika dalam Generasi Masa Depan Bangsa

Peran moral dan etika dalam membentuk generasi masa depan bangsa sangatlah penting, karena moralitas dan etika adalah landasan yang kokoh dalam pembentukan karakter individu yang akan membentuk bagaimana mereka akan berinteraksi kepada masyarakat dan di sekitarnya. Generasi masa depan bangsa yang ideal harus di dasarkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan integritas, dengan begitu mereka akan mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik dan juga dapat berkontribusi positif pada masyarakat. Moral dan etika juga memainkan peran penting pada generasi masa depan bangsa dalam membentuk hubungan sosial yang sehat dan juga harmonis. Dan agar bisa tercapainya menjaga hubungan yang sehat dan harmonis, para generasi muda juga harus bisa untuk memiliki kesadaran moral yang baik dan juga cenderung untuk menghormati hak dan martabat orang lain,

Dengan begitu maka hubungan yang sehat akan terjaga. Moral dan etika juga menjadi pedoman yang penting dalam menghadapi berbagai tantangan global, seperti perubahan iklim, ketimpangan sosial, dan konflik antarbudaya. Generasi masa depan bangsa yang memiliki kesadaran moral yang tinggi akan lebih mampu untuk bekerja sama dalam mencari solusi atas masalah-masalah global ini. Moral dan etika juga menjadi komponen kunci dalam pembentukan pemimpin yang berkualitas. Pemimpin yang memegang teguh nilai-nilai moral

dan etika akan mampu memimpin dengan integritas, keadilan, dan empati, serta akan membawa perubahan positif bagi masyarakat. Akibatnya, generasi masa depan bangsa yang memiliki kesadaran moral yang tinggi akan mampu menciptakan kesejahteraan baik untuk dirinya sendiri maupun untuk masyarakat, dengan cara peduli terhadap keadilan sosial, lingkungan, dan juga kesejahteraan Bersama.

C. Kontribusi terhadap SGDs

Moral dan etika dalam pendidikan sangat erat hubungannya dengan pencapaian Sustainable Development Goal (SDG) ke-4, yaitu "Quality Education" atau Pendidikan Berkualitas, karena Moral dan etika itu sendiri merupakan bagian integral dari pembentukan karakter siswa. Dalam lingkungan pendidikan yang menekankan nilai-nilai moral dan etika, siswa akan didorong untuk mengembangkan sikap-sikap seperti kejujuran, tanggung jawab, empati, dan kerjasama. Ini akan berkontribusi secara langsung pada terciptanya lingkungan belajar yang positif dan mendukung kualitas pendidikan.

Moral dan etika memiliki peran yang sangat penting dalam pendidikan dan pembentukan generasi masa depan bangsa. Etika pendidikan menjadi landasan yang kokoh dalam proses pembelajaran, di mana guru sebagai pendidik memiliki tanggung jawab untuk menanamkan nilai-nilai moral dan etika kepada para siswa. Dalam SDG ke-4, yaitu Pendidikan Berkualitas, moral dan etika juga memiliki kontribusi yang signifikan. Pembentukan karakter siswa berdasarkan pada nilai-nilai moral dan etika akan berdampak positif pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penting bagi semua pihak terkait, baik guru, orangtua, maupun masyarakat, untuk bekerja sama dalam menanamkan dan memperkuat nilai-nilai moral dan etika dalam pendidikan, sehingga dapat membentuk generasi masa depan yang berkualitas dan mampu berkontribusi positif pada pembangunan bangsa dan masyarakat secara keseluruhan.

D. Etika dan Moral Generasi Bangsa Demi Masa Depan Indonesia

Di zaman globalisasi seperti saat ini, didukung dengan adanya perkembangan teknologi yang semakin canggih dan sebuah perubahan revolusi industri 5.0 tentu saja berdampak kepada masyarakat terutama para generasi Bangsa. Negara tentu saja mengharapkan sebuah perubahan kemajuan yang positif dari para generasi bangsa demi kebaikan Negara di kemudian hari. Selain itu, adanya kemajuan globalisasi mengantarkan sebuah dampak positif dan dampak negatif. Dimana, dampak negatif justru lebih banyak mempengaruhi para generasi bangsa sekarang ini. Kurangnya sebuah pengawasan serta tidak adanya tindakan yang mampu menyaring segala informasi yang dapat masuk ke dalam negeri, membuat semua informasi yang ada dapat masuk dan diserap dengan mudahnya.

Dampak negatif yang masuk juga mempengaruhi etika dan moral para generasi Bangsa. Padahal, Etika dan moral sendiri adalah sebuah tindakan, tingkah laku atau sebuah sikap yang harus dimiliki dan dijunjung tinggi setiap orang dan telah ada sejak zaman nenek moyang terdahulu terkait benar atau salah tindakan seseorang sehingga perlu dipertahankan demi kemajuan serta kebaikan Negeri dikemudian hari. Untuk sampai pada tahap Generasi muda yang memiliki Etika dan moral yang baik demi masa depan Indonesia perlu sebuah gerakan kontribusi dari beberapa pihak tertentu yaitu, orang tua dan negara. Seperti yang kita tahu, etika dan moral generasi bangsa saat ini sudah jauh dari yang telah diajarkan. Para generasi Bangsa saat ini terkesan acuh tak acuh pada etika dan moral serta menjunjung tinggi sebuah kebiasaan yang cenderung negatif dan kemudian mengabaikan ketentuan. Peran orang tua disini, diharapkan dapat menjadi sebuah media pertama yang bisa mengawasi segala aktivitas generasi Bangsa dalam hal etika dan moral. Seperti memberikan contoh yang baik terkait etika dan moral yang perlu dilakukan, misalnya dengan mengajarkan bagaimana berbicara yang baik dengan orang lain serta membantu mereka menanamkan hal tersebut menjadi kebiasaan untuk kedepannya.

Selain dari peran orang tua, peran Negara juga diharapkan dapat membantu merealisasikan generasi Bangsa yang beretika serta bermoral demi masa depan Indonesia. Salah satu dari peran Negara bisa dimulai dengan penghapusan beberapa berita *hoax* yang mampu memprovokasi generasi Bangsa serta segala informasi yang masuk pada sistem platform Negara bisa disaring terlebih dahulu supaya tidak banyak terdapat beberapa informasi yang salah dan mempengaruhi generasi Bangsa untuk melakukan tindakan negatif. Selain itu, bisa juga dengan mengadakan beberapa kunjungan sosialisasi pada sekolah-sekolah atau universitas agar memberikan pemahaman yang lebih luas terkait sikap bermoral dan beretika yang harus mereka terapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk keberlangsungan masa dengan Bangsa Indonesia nantinya. Oleh karena itu, sikap beretika dan bermoral yang dilakukan para generasi Bangsa perlu mendapatkan perhatian Negara karena dapat mempengaruhi masa depan Bangsa Indonesia di kemudian hari. Jika etika dan moral generasi Bangsa yang ada saat ini buruk dan cenderung tidak baik, bisa jadi untuk kedepannya masa depan Negara akan mudah sekali jatuh. Namun, jika saat ini etika dan moral para generasi Bangsa mulai diperhatikan dan diperbaiki, besar kemungkinan kedepannya dapat membuat dampak positif bagi perkembangan Negara.

E. Peran Etika Dalam Membangun Masa Depan Pemuda

Etika merupakan tindakan atau perilaku seorang manusia yang menimbulkan penilaian terhadap apa yang dilakukan berdasarkan aturan, norma, dan tata cara. Dapat disimpulkan bahwa etika adalah pedoman seseorang dalam menilai baik buruknya orang lain dalam kehidupan bermasyarakat. Semua aktivitas yang ada di lingkungan sekeliling kita itu memiliki aspek etikanya. Contohnya etika dalam rumah tangga, etika pekerjaan, dan masih banyak hal lain lagi. Hal yang mendasar dalam beretika itu tentang bagaimana cara berperilaku baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain. Baik buruknya etika seseorang dapat mencerminkan bagaimana kepribadian orang tersebut.

Jika dilihat-lihat banyak generasi milenial sekarang khususnya kaum muda yang minim etikanya, kebanyakan dari mereka terlalu mengedepankan ego dan gengsi yang membuat perilaku etikanya menjadi tidak baik. Etika itu identik dengan adabnya seseorang, banyak orang yang mengedepankan ilmu tapi etika dan adabnya kurang diperhatikan. Sebagian kaum muda menganggap sepele bahkan cenderung tidak memperdulikan baik dan buruknya etika mereka. Pergaulan bebas di kalangan generasi muda merupakan faktor hilangnya nilai-nilai etika dalam bermasyarakat serta minimnya kepedulian sosok orang tua dalam mendidik dan menanamkan nilai-nilai beretika yang baik terhadap anaknya. Hal tersebut yang membuat sebagian para pemuda di zaman sekarang tidak memiliki jiwa kepedulian terhadap etika sosial dan keagamaan.

Baik buruknya etika pemuda zaman sekarang sangat menentukan arah generasi bangsa Indonesia, karena tongkat estapet kepemimpinan bangsa ini terletak pada generasi muda. Jika etika dan moral pemuda-pemudi zaman sekarang rusak? maka itu sangat berpengaruh pada bangsa dan generasi selanjutnya. Untuk membangun negeri ini diperlukan generasi yang berintelektual tinggi dan beretika moral yang baik, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan keagamaan. Masa depan suatu bangsa itu terletak pada pemuda-pemudinya. Bapak Ir Soekarno pernah mengatakan dalam pidatonya; "Beri aku 1.000 orang tua, niscaya akan ku cabut sumeru dari akarnya. Beri aku 10 pemuda, niscaya akan ku guncangkan dunia". Itu menunjukkan bahwa betapa pentingnya pemuda-pemudi bagi kelangsungan hidup bangsa Indonesia.

Generasi muda yang baik itu tidak hanya memiliki wawasan tinggi, melainkan juga memiliki etika dan moral yang baik. Jika setiap pemuda menanamkan arti sebuah pentingnya etika dalam diri mereka, maka kehidupan dan masa depan akan tertata dengan baik. Intelektualitas generasi bangsa ini dapat dilihat dari etika dan moralnya. Nilai moral sangat penting bagi kelangsungan pertumbuhan intelektualitas generasi muda bangsa Indonesia. Nilai-nilai moral tersebut tertuang dalam perilaku kehidupan bermasyarakat, seperti nilai kejujuran, nilai tanggung jawab, nilai

disiplin, nilai keadilan dan nilai kooperatif. Semua aspek nilai tersebut sangat penting tertanam dalam diri setiap generasi muda bangsa. Pada era globalisasi saat ini, semua informasi dapat diakses oleh semua kalangan, dari anak kecil, remaja, dewasa, bahkan orang tua. Dalam menyikapi hal tersebut moral sangat berperan penting dalam hal membatasi pengaruh negatif budaya luar, yang mana itu akan merusak karakter, moral, dan pola pikir generasi muda bangsa saat ini. Di saat generasi muda tidak memiliki filterisasi pada diri mereka dalam menanggapi perkembangan zaman di era globalisasi saat ini, hal itu akan berdampak kepada penyimpangan-penyimpangan sosial, contohnya tawuran antar pelajar, seks bebas, narkoba dan pelecehan seksual. Jika itu terus-terusan terjadi di kalangan generasi muda, maka tidak heran jika bangsa ini mengalami krisis moral dan etika.

F. Generasi Muda dan Kelangsungan kehidupan bangsa

Semua itu tertuang dalam nilai-nilai luhur Pancasila, yang menjadi landasan bagi generasi muda untuk mencari jati diri dalam pembentukan pembinaan etika dan moral. Pentingnya pembinaan moral di kalangan generasi muda tidak lain untuk menyadarkan akan peran dan tanggung jawab generasi muda sebagai penggerak dalam perkembangan dan kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara di masa yang akan datang. Jika krisis moral dikalangan para pemuda akan terus-menerus berkelanjutan, jadi bagaimana dengan arah masa depan bangsa. Sedangkan yang berkontribusi besar dalam membangun suatu perubahan peradaban bangsa terletak pada para pemudanya dan bagaimana itu akan terealisasi, jika para pemuda zaman sekarang tidak memiliki pondasi etika yang kokoh.

Untuk mewujudkan perubahan yang lebih baik di masa yang akan datang, perlu adanya penanaman dan pembinaan karakter sejak dini pada diri para pemuda zaman sekarang. Hal itu dimulai dari peran orang tua dalam mengajarkan nilai-nilai agama dan sosial terhadap anaknya sehingga itu akan berujung menjadi kebiasaan. Yang mana dari kebiasaan tersebut secara langsung akan diaplikasikan oleh seorang anak ke dalam lingkungan

bermasyarakat. Selanjutnya guru berperan penting dalam ruang lingkup pendidikan untuk menanamkan nilai-nilai moral dan pembentukan karakter pada muridnya. Selain berperan dalam mencerdaskan intelektual seorang murid guru juga dituntut untuk memberi contoh dan memberikan pembinaan akan pentingnya nilai-nilai moral yang sesuai dengan nilai-nilai pancasila. Tidak semua guru itu indetik dengan seseorang yang mengajar di dunia pendidikan. Orang-orang sekitar, di lingkungan masyarakat pun bisa menjadi guru bagi anak muda zaman sekarang dalam membentuk karakter dan moral.

Dengan memberi contoh beretika yang baik sesuai dengan nilai-nilai luhur pancasila dan norma-norma yang berlaku. Sebagai generasi muda bangsa, perlu untuk mewariskan nilai-nilai ideal pancasila dalam berkehidupan berbangsa dan bernegara. Nilai-nilai ideal ini dapat berupa rasa nasionalisme, gotong royong, musyawarah, persatuan dan lain sebagainya. Kemudian dari nilai-nilai inilah yang akan menjadi contoh kepada generasi selanjutnya dalam menumbuhkan dan membangun karakter. Dalam hal itu penting juga dalam membekali diri dengan pendidikan yang berlandaskan nilai pancasila agar generasi muda akan dapat memperkuat jati diri bangsa Indonesia. Dengan menanamkan nilai-nilai agama, sosial, dan memberikan contoh yang baik kepada generasi muda merupakan cara menjaga aset penting bangsa untuk menciptakan perubahan peradaban bangsa Indonesia di masa yang akan datang.

BAB 8

OPTIMALISASI PENDIDIKAN KHARAKTER DALAM MENYONGSONG INDONESIA EMAS 204 pendidikan Karakter dalam Menyongsong Indonesia Emas 2045

A. Pendahuluan

1. Membangun Fondasi Moral dan Etika Melalui Pendidikan Karakter

Pendidikan adalah kunci dalam membentuk pribadi yang baik dan berkualitas. Selain penguasaan materi akademik, penting juga untuk memperhatikan pengembangan karakter dan moral individu. Inilah yang menjadi fokus dari pendidikan karakter. Pendidikan karakter merupakan suatu pendekatan dalam proses pembelajaran yang berfokus pada pembentukan nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang baik pada individu. Hal ini bertujuan untuk membantu mereka menjadi pribadi yang bertanggung jawab, berintegritas, dan mampu berkontribusi positif dalam masyarakat. Pendidikan karakter bukan hanya bertujuan untuk memberikan pengetahuan, tetapi juga membentuk kesadaran moral, mengembangkan keterampilan sosial, dan memperkuat nilai-nilai universal seperti kejujuran, kerjasama, dan empati. Pendidikan karakter juga mengajarkan individu tentang tanggung jawab terhadap diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.

2. Komponen Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter melibatkan berbagai komponen yang saling terkait dan berkontribusi pada pembentukan karakter individu. Berikut adalah beberapa komponen penting dalam pendidikan karakter:

- a. Nilai-nilai

Pendidikan karakter mengajarkan dan mempromosikan nilai-nilai yang penting dalam kehidupan, seperti kejujuran, rasa hormat, tanggung jawab, keadilan, dan kerjasama. Nilai-nilai ini menjadi landasan moral yang membimbing perilaku dan keputusan individu.

b. Pengetahuan

Pendidikan karakter juga melibatkan penguasaan pengetahuan tentang etika, moral, dan prinsip-prinsip yang mendasari nilai-nilai yang diajarkan. Individu perlu memahami dasar-dasar moralitas dan memperoleh pengetahuan yang memungkinkan mereka membuat keputusan yang tepat.

c. Keterampilan sosial

Pendidikan karakter melibatkan pengembangan keterampilan sosial yang diperlukan untuk berinteraksi dengan orang lain dengan baik. Ini termasuk kemampuan komunikasi efektif, pemecahan masalah, kerjasama, empati, dan manajemen konflik.

d. Pembentukan identitas

Pendidikan karakter membantu individu dalam menemukan dan membentuk identitas mereka sendiri. Melalui pemahaman nilai-nilai dan refleksi diri, individu dapat membangun integritas diri, memahami kelebihan dan kelemahan mereka, serta mengembangkan kepercayaan diri yang sehat.

e. Keterlibatan komunitas

Pendidikan karakter juga melibatkan keterlibatan individu dalam kegiatan komunitas yang mempromosikan nilai-nilai positif. Ini dapat dilakukan melalui partisipasi dalam kegiatan sukarela, pengabdian masyarakat, atau kerjasama dalam proyek-proyek yang memiliki dampak positif.

B. Implementasi Pendidikan Karakter

Implementasi pendidikan karakter dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan dan strategi. Beberapa contoh implementasi pendidikan karakter yang efektif antara lain:

1. Kurikulum

Menyelaraskan kurikulum dengan nilai-nilai yang diajarkan dalam pendidikan karakter. Hal ini dapat dilakukan melalui penyisipan nilai-nilai dalam pembelajaran di berbagai

mata pelajaran, termasuk aktivitas ekstrakurikuler yang mendukung pengembangan karakter.

2. Model Peran

Mendorong peran model positif dalam lingkungan pendidikan, seperti guru, staf sekolah, dan tokoh masyarakat. Mereka dapat menjadi contoh nyata dalam mengamalkan nilai-nilai yang diajarkan dalam pendidikan karakter.

3. Pembelajaran Aktif

Menggunakan pendekatan pembelajaran yang melibatkan peserta didik secara aktif dalam pembentukan karakter, seperti diskusi, proyek kolaboratif, simulasi, dan refleksi diri. Ini memungkinkan peserta didik untuk mengalami dan mempraktikkan nilai-nilai dalam konteks kehidupan nyata.

4. Penghargaan dan pengakuan

Menciptakan sistem penghargaan yang mendorong perilaku dan prestasi yang sesuai dengan nilai-nilai karakter yang diajarkan. Ini dapat memberikan insentif dan motivasi tambahan bagi individu dalam mempraktikkan nilai-nilai tersebut.

5. Keterlibatan Orang Tua

Melibatkan orang tua dalam proses pendidikan karakter, baik melalui komunikasi aktif, dukungan dalam pengembangan karakter anak, atau partisipasi dalam kegiatan sekolah yang berorientasi karakter.

C. Manfaat Pendidikan Karakter

Pembentukan individu yang berkualitas dimulai dari pendidikan karakter Pendidikan karakter memiliki manfaat yang luas dalam kehidupan individu dan masyarakat, antara lain:

1. Membangun moral dan etika yang kuat

Pendidikan karakter membantu individu mengembangkan fondasi moral dan etika yang kokoh, memungkinkan mereka membuat keputusan yang baik, menghadapi tantangan moral dengan integritas, dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai yang dianut.

2. Meningkatkan hubungan interpersonal

Dengan mengembangkan keterampilan sosial dan nilai-nilai seperti empati, toleransi, dan kerjasama, individu yang menjalani pendidikan karakter dapat membangun hubungan interpersonal yang sehat dan harmonis.

3. Mempersiapkan untuk masa depan

Pendidikan karakter membantu individu mengembangkan keterampilan dan nilai-nilai yang relevan dalam kehidupan profesional dan sosial. Mereka menjadi individu yang lebih siap menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam kehidupan.

4. Mengembangkan kepemimpinan

Melalui pendidikan karakter, individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan yang berorientasi pada nilai-nilai positif. Mereka belajar untuk memimpin dengan integritas, keadilan, dan tanggung jawab.

5. Membentuk masyarakat yang lebih baik

Dengan menerapkan pendidikan karakter secara luas, kita dapat membangun masyarakat yang berbasis pada nilai-nilai positif. Ini berdampak pada peningkatan kualitas hidup, keadilan sosial, dan kohesi masyarakat. Pendidikan karakter adalah investasi jangka panjang dalam pembentukan individu yang berkualitas dan masyarakat yang lebih baik. Melalui pendekatan ini, kita dapat membawa perubahan positif dalam diri sendiri dan di sekitar kita

D. Pendidikan Karakter untuk Masa Depan Bangsa

Dalam dunia yang semakin dinamis dan global ini, pendidikan karakter menjadi salah satu fondasi penting dalam membangun masa depan bangsa. Tidak hanya mengedepankan kecerdasan intelektual, tetapi juga menekankan pada moral dan etika yang kokoh. Terutama bagi para donatur Yayasan Insan Mandiri yang mayoritas memiliki latar belakang pendidikan tinggi dan nilai-nilai keislaman, pendidikan karakter bukan sekadar pelengkap, namun kunci utama dalam membangun generasi emas yang akan memimpin bangsa ini. Pendidikan karakter adalah

upaya terencana untuk mengajarkan nilai-nilai moral, etika, dan sikap yang baik pada anak-anak sejak dini. Karakter tidak hanya dibentuk oleh pendidikan formal di sekolah, tetapi juga oleh lingkungan keluarga dan masyarakat. Dalam Islam, pendidikan karakter mencakup akhlak mulia, seperti kejujuran, ketaatan, kesederhanaan, dan kerja keras yang menjadi landasan kehidupan yang penuh berkah.

E. Pendidikan Karakter dan Generasi Emas

Generasi emas merujuk pada generasi penerus yang tidak hanya unggul dalam aspek pengetahuan, tetapi juga memiliki karakter kuat yang mampu menghadapi tantangan global. Membangun generasi emas memerlukan proses panjang, dan salah satu fondasinya adalah pendidikan karakter. Dengan karakter yang baik, generasi ini akan mampu membawa bangsa ke arah yang lebih baik dan bermartabat. Tidak bisa dipungkiri, pendidikan karakter memiliki peran besar dalam membentuk masa depan bangsa. Negara-negara maju seperti Jepang dan Finlandia telah membuktikan bahwa pendidikan karakter yang baik mampu melahirkan generasi yang disiplin, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi. Hal ini juga yang seharusnya diterapkan di Indonesia untuk menciptakan generasi penerus yang mampu bersaing di kancah global.

Ada beberapa nilai inti dalam pendidikan karakter yang harus ditanamkan sejak dini, antara lain:

1. Kejujuran: Mengajarkan anak untuk selalu berkata dan bertindak jujur.
2. Tanggung Jawab: Melatih anak untuk bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Kerja Keras: Menumbuhkan semangat untuk berusaha maksimal dalam setiap pekerjaan. Nilai-nilai ini dapat dibentuk melalui bimbingan guru di sekolah dan orang tua di rumah.

Terdapat banyak sekali ajaran tentang bagaimana manusia harus berakhlak baik, seperti sabar, rendah hati, dan dermawan. Dengan meneladani beliau, kita bisa membangun karakter yang

tidak hanya baik secara individu, tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas. Membangun pendidikan karakter di Indonesia tentu memiliki tantangan tersendiri. Tantangan sosial seperti perbedaan budaya, ekonomi, dan akses pendidikan yang tidak merata menjadi hambatan besar. Selain itu, sistem pendidikan yang lebih menitikberatkan pada aspek akademis sering kali mengabaikan pentingnya pendidikan karakter.

Untuk mengatasi tantangan ini, keluarga memiliki peran yang sangat penting. Pendidikan karakter harus dimulai dari rumah. Orang tua harus aktif memberikan contoh yang baik dan menanamkan nilai-nilai moral kepada anak-anak mereka. Selain itu, sekolah juga harus berperan lebih aktif dalam membentuk karakter siswa melalui program-program yang terintegrasi dengan kurikulum. Keluarga adalah tempat pertama di mana anak belajar tentang nilai-nilai kehidupan. Orang tua adalah teladan utama bagi anak dalam membentuk karakter. Oleh karena itu, penting bagi orang tua untuk selalu menunjukkan sikap yang baik, mengajarkan nilai-nilai moral, dan membimbing anak dalam menghadapi berbagai tantangan hidup. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa pendidikan karakter dapat berkontribusi besar pada keberhasilan akademis seorang anak. Karakter yang baik, seperti disiplin dan tanggung jawab, akan membantu anak untuk lebih fokus dalam belajar dan mencapai prestasi yang lebih baik. Banyak sekolah di Indonesia telah mulai menerapkan program-program pendidikan karakter, seperti kegiatan ekstrakurikuler yang mengajarkan kerjasama, disiplin, dan tanggung jawab. Guru juga berperan besar dalam membimbing siswa untuk mengembangkan karakter yang baik melalui kegiatan belajar mengajar sehari-hari.

F. Langkah-Langkah Membangun Pendidikan Karakter yang Efektif

Beberapa langkah praktis yang bisa diambil oleh sekolah dan keluarga untuk membangun pendidikan karakter yang efektif yaitu: Mengintegrasikan pendidikan karakter dalam setiap mata pelajaran. Melibatkan siswa dalam kegiatan sosial yang dapat menumbuhkan rasa empati dan tanggung jawab. Memberikan

penghargaan kepada siswa yang menunjukkan perilaku baik. Pendidikan karakter adalah investasi jangka panjang bagi masa depan bangsa. Dengan menanamkan nilai-nilai moral sejak dini, kita dapat membangun generasi emas yang mampu membawa Indonesia menuju masa depan yang lebih cerah dan bermartabat. Pendidikan karakter sangat diperlukan untuk mencapai generasi emas karena peran utamanya adalah membentuk pribadi yang berakhlak mulia dan berintegritas tinggi. Generasi emas merujuk pada generasi penerus yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki moral yang kuat, tanggung jawab sosial, serta kemampuan menghadapi berbagai tantangan global. Pendidikan karakter menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, kedisiplinan, dan rasa empati, yang merupakan pondasi untuk menciptakan individu yang beretika dalam kehidupan pribadi dan sosial. Hal ini sejalan dengan konsep manusia yang diinginkan dalam ajaran Islam, di mana karakter mulia adalah kunci untuk menjalani kehidupan yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain.

Melalui pendidikan karakter, individu akan lebih mudah membedakan antara yang baik dan yang buruk, memiliki sikap disiplin dalam mengejar tujuan, serta mampu menjaga integritas dalam setiap tindakan. Ini sangat penting karena generasi yang memiliki karakter baik tidak hanya akan berhasil dalam bidang akademis atau karier, tetapi juga akan mampu berkontribusi secara positif terhadap masyarakat dan bangsa. Peran pendidikan dalam membentuk pribadi yang berakhlak mulia dimulai dari keluarga, sekolah, hingga masyarakat. Di rumah, orang tua berperan penting sebagai teladan pertama bagi anak dalam hal nilai-nilai moral. Di sekolah, pendidikan karakter diajarkan melalui bimbingan guru dan kegiatan yang menumbuhkan kerja sama, tanggung jawab, dan kepemimpinan. Sementara itu, lingkungan sosial juga turut mempengaruhi bagaimana individu mempraktikkan nilai-nilai karakter yang telah dipelajari.

Untuk mencapai generasi emas, Indonesia memerlukan sinergi antara pendidikan formal dan informal yang menitikberatkan pada pembentukan karakter mulia, sehingga

bangsa ini dapat memiliki generasi yang kuat secara moral, berwawasan luas, dan mampu memimpin negara menuju masa depan yang lebih baik. Menanamkan nilai-nilai karakter pada anak sejak usia dini adalah kunci untuk membentuk generasi yang berakhlak mulia. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan empati menjadi pilar penting dalam pendidikan karakter, yang tidak hanya mendukung pertumbuhan moral anak, tetapi juga mempersiapkan mereka menjadi individu yang siap menghadapi kehidupan dengan sikap positif dan integritas.

1. Kejujuran: Fondasi Integritas

Kejujuran adalah salah satu nilai karakter yang paling penting. Anak-anak yang tumbuh dengan menanamkan kejujuran dalam diri mereka akan memiliki dasar integritas yang kuat. Kejujuran tidak hanya tentang berkata benar, tetapi juga mencerminkan sikap terbuka, tidak menyembunyikan sesuatu yang salah, dan bertanggung jawab atas tindakan sendiri.

2. Tanggung Jawab: Membangun Rasa Kepemilikan

Tanggung jawab adalah nilai penting yang mengajarkan anak untuk menyadari dampak dari setiap tindakan mereka. Anak yang bertanggung jawab akan belajar untuk menghargai tugas dan kewajiban mereka, baik di rumah, di sekolah, maupun di masyarakat.

3. Kedisiplinan: Pilar Pembentukan Karakter Kuat

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan dalam banyak aspek kehidupan. Dengan menanamkan disiplin, anak-anak akan belajar pentingnya mengelola waktu, mengikuti aturan, dan menghormati proses dalam mencapai tujuan.

4. Empati: Membangun Rasa Peduli Terhadap Orang Lain

Empati adalah kemampuan untuk memahami dan merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain. Anak yang memiliki empati akan tumbuh menjadi individu yang peduli, peka terhadap kebutuhan orang lain, dan berperan aktif dalam membantu sesama.

Menanamkan nilai-nilai karakter seperti kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan empati harus dimulai sejak dini dan dilakukan secara konsisten, baik di sekolah maupun di

rumah. Kolaborasi antara guru dan orang tua sangat diperlukan untuk memastikan bahwa anak-anak mendapatkan teladan dan bimbingan yang tepat dalam menumbuhkan karakter mereka. Dengan pendidikan karakter yang baik, anak-anak akan tumbuh menjadi individu yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki moral dan akhlak yang mulia, siap berkontribusi positif untuk masyarakat dan bangsa.

Indonesia Emas 2045 merupakan cita-cita besar yang diamanatkan oleh pemerintah dan seluruh rakyat Indonesia untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju pada tahun 2045, yang merupakan peringatan 100 tahun kemerdekaan Indonesia. Indonesia Emas 2045 bukan sekadar tujuan untuk mencapai tingkat ekonomi yang lebih tinggi, melainkan juga sebagai wujud dari perubahan mendasar dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pendidikan. Pendidikan adalah fondasi dari segala perubahan positif dalam sebuah bangsa. Oleh karena itu, optimalisasi pendidikan karakter menjadi hal yang sangat penting dalam menyongsong visi Indonesia Emas 2045. Pendidikan karakter mencakup pengembangan nilai-nilai moral, etika, serta sikap dan perilaku yang positif pada individu, yang pada akhirnya akan membentuk masyarakat yang lebih baik. Dalam konteks Indonesia Emas 2045, pendidikan karakter bukan hanya tugas sekolah, tetapi juga sebuah tanggung jawab bersama bagi seluruh komunitas, termasuk pemerintah, guru, orangtua, dan masyarakat luas.

5. Merealisasikan **Visi Indonesia Emas 2045**

Indonesia Emas 2045 adalah visi yang digaungkan oleh pemerintah Indonesia untuk menjadikan negara ini sebagai salah satu negara terdepan di dunia pada tahun 2045. Visi ini berawal dari semangat kemerdekaan yang diraih pada tahun 1945, yang menjadikan tahun 2045 sebagai peringatan seratus tahun kemerdekaan. Indonesia Emas 2045 tidak hanya berfokus pada aspek ekonomi, tetapi juga melibatkan berbagai aspek kehidupan termasuk pendidikan, sosial, budaya, dan politik. Visi ini menunjukkan tekad Indonesia untuk menjadi negara yang adil, sejahtera, dan berdaulat. Pendidikan karakter

memiliki peran krusial dalam mencapai visi Indonesia Emas 2045. Pada intinya, visi ini tidak hanya berbicara tentang pertumbuhan ekonomi, tetapi juga tentang pembentukan masyarakat yang lebih baik secara moral dan etika. Pendidikan karakter merupakan kunci untuk menciptakan generasi yang berintegritas, bertanggung jawab, dan memiliki nilai-nilai positif. Melalui pendidikan karakter yang kuat, Indonesia dapat menghasilkan individu-individu yang memiliki kesadaran sosial tinggi, kemampuan berempati, serta keterampilan interpersonal yang baik. Ini akan mendukung pembangunan sosial yang lebih inklusif dan berkelanjutan, sesuai dengan visi Indonesia Emas 2045. Pendidikan karakter juga akan membentuk pemimpin-pemimpin masa depan yang berkualitas, yang dapat membawa bangsa ini ke arah yang lebih baik.

G. Tujuan dari Optimalisasi Pendidikan Karakter

Optimalisasi pendidikan karakter dalam menyongsong Indonesia Emas 2045 memiliki beberapa tujuan utama, antara lain:

1. **Membentuk Generasi Unggul:** Pendidikan karakter bertujuan untuk menciptakan generasi muda yang memiliki karakter unggul, termasuk kejujuran, disiplin, dan tanggung jawab.
2. **Meningkatkan Kualitas Kehidupan:** Dengan menginternalisasi nilai-nilai moral, individu akan memiliki kualitas kehidupan yang lebih baik, baik dalam hubungan sosial maupun dalam karier mereka.
3. **Meningkatkan Kepemimpinan:** Pendidikan karakter akan membentuk pemimpin-pemimpin yang memimpin dengan integritas, visi, dan empati.
4. **Menyokong Pembangunan Sosial:** Melalui pendidikan karakter, kita dapat membangun masyarakat yang lebih berkeadilan, inklusif, dan berkelanjutan, sesuai dengan cita-cita Indonesia Emas 2045.

Dalam artikel ini, kami akan membahas lebih lanjut tentang konsep dan pentingnya pendidikan karakter, prinsip-prinsip yang harus diikuti dalam implementasinya, serta tantangan dan strategi untuk mengoptimalkannya guna mencapai tujuan besar Indonesia Emas 2045.

H. Pendidikan Karakter: Konsep dan Pentingnya

Pendidikan karakter adalah suatu pendekatan dalam proses pendidikan yang bertujuan untuk membentuk nilai-nilai moral, etika, serta sikap dan perilaku positif pada individu. Ini tidak hanya sebatas mengajarkan pengetahuan akademis, tetapi juga melibatkan pembelajaran nilai-nilai yang membantu individu menjadi warga yang lebih baik, berintegritas, dan berempati. Untuk memahami lebih dalam tentang pendidikan karakter, mari kita eksplorasi konsep dan pentingnya dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Definisi pendidikan karakter telah berkembang seiring waktu dan beragam dalam konteks budaya dan nilai-nilai yang berlaku di suatu masyarakat. Namun, secara umum, pendidikan karakter adalah upaya sadar untuk mengembangkan aspek-aspek moral, etika, dan sikap dalam diri individu dengan tujuan membentuk manusia yang lebih baik. Ini melibatkan proses pembelajaran tentang nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, tanggung jawab, toleransi, dan empati.

Perbedaan antara Pendidikan Karakter dan Pendidikan Konvensional

Pendidikan karakter memiliki perbedaan mendasar dengan pendidikan konvensional, yang lebih fokus pada pengetahuan akademis. Berikut adalah perbandingan antara keduanya:

1. **Tujuan Utama:** Pendidikan karakter bertujuan untuk membentuk karakter individu, sementara pendidikan konvensional lebih berfokus pada pemberian pengetahuan akademis.
2. **Isi Kurikulum:** Pendidikan karakter memasukkan nilai-nilai moral dan etika dalam kurikulumnya, sedangkan pendidikan konvensional berfokus pada mata pelajaran seperti matematika, sains, dan bahasa.

3. **Metode Pengajaran:** Pendidikan karakter mengedepankan metode pengajaran yang mempromosikan diskusi, refleksi, dan interaksi sosial, sedangkan pendidikan konvensional cenderung menggunakan metode pengajaran konvensional seperti ceramah.
4. **Pengembangan Pribadi:** Pendidikan karakter berusaha untuk mengembangkan aspek-aspek pribadi individu, seperti integritas dan empati, sementara pendidikan konvensional lebih berfokus pada pemberian pengetahuan.

Pentingnya Pendidikan Karakter dalam Mencapai Visi Indonesia Emas 2045

Pendidikan karakter memiliki peran yang sangat penting dalam mewujudkan visi Indonesia Emas 2045. Berikut adalah beberapa alasan mengapa pendidikan karakter sangat relevan:

1. **Membentuk Warga yang Bertanggung Jawab:** Indonesia Emas 2045 memerlukan warga yang bertanggung jawab terhadap negara dan masyarakat. Pendidikan karakter membantu mengembangkan nilai-nilai tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini.
2. **Mengatasi Tantangan Sosial:** Dalam perjalanan menuju Indonesia Emas 2045, masyarakat akan dihadapkan pada berbagai tantangan sosial. Pendidikan karakter memberikan landasan moral yang kuat untuk mengatasi tantangan-tantangan tersebut.
3. **Membentuk Pemimpin Berkualitas:** Indonesia Emas 2045 memerlukan pemimpin-pemimpin yang berkualitas, yang dapat memimpin negara ini menuju masa depan yang lebih baik. Pendidikan karakter membentuk pemimpin-pemimpin yang berintegritas dan beretika.
4. **Memperkuat Identitas Nasional:** Pendidikan karakter juga dapat membantu memperkuat identitas nasional Indonesia. Dengan menginternalisasi nilai-nilai budaya dan nasional, individu akan lebih merasa terikat pada negara dan bangsanya.

I. Prinsip-prinsip Pendidikan Karakter

Pendidikan karakter adalah suatu upaya berkelanjutan untuk membentuk nilai-nilai moral, etika, serta sikap dan perilaku positif pada individu. Untuk mencapai tujuan ini, ada beberapa prinsip yang harus diikuti dalam implementasi pendidikan karakter. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi prinsip-prinsip tersebut yang dapat membantu Indonesia mengoptimalkan pendidikan karakter dalam rangka menyongsong visi Indonesia Emas 2045.

Pembentukan **Nilai-nilai Dasar**

Penting untuk memahami bahwa nilai-nilai dasar adalah landasan dari pendidikan karakter. Prinsip-prinsip ini meliputi:

1. **Kejujuran:** Kehadiran kejujuran dalam segala aspek kehidupan merupakan prasyarat untuk membangun kepercayaan dan integritas dalam masyarakat.
2. **Disiplin:** Disiplin adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan. Pendidikan karakter harus mengajarkan pentingnya disiplin dalam segala hal, dari waktu hingga tugas-tugas harian.
3. **Tanggung Jawab:** Mempelajari tanggung jawab pribadi dan sosial adalah penting untuk mengembangkan kewajiban terhadap diri sendiri, keluarga, dan masyarakat.
4. **Empati:** Kemampuan merasakan dan memahami perasaan orang lain adalah kualitas yang penting dalam membangun hubungan yang sehat dan mengatasi konflik.
5. **Toleransi:** Menghargai perbedaan budaya, agama, dan pandangan adalah bagian penting dari pendidikan karakter yang mempromosikan perdamaian dan keharmonisan dalam masyarakat yang multikultural.

Pengembangan **Keterampilan Sosial dan Emosional**

Pendidikan karakter tidak hanya mengajarkan nilai-nilai, tetapi juga mengembangkan keterampilan sosial dan emosional yang diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Prinsip-prinsip ini termasuk:

1. **Kemampuan Berkomunikasi:** Pendidikan karakter harus mengajarkan cara berkomunikasi yang efektif, termasuk mendengarkan dengan baik dan berbicara dengan penuh pengertian.
2. **Penyelesaian Konflik:** Kemampuan menyelesaikan konflik dengan damai dan konstruktif adalah keterampilan penting dalam membangun hubungan yang sehat.
3. **Kemampuan Mengelola Emosi:** Pendidikan karakter harus membantu individu dalam mengenali, mengelola, dan mengatasi emosi negatif seperti marah dan cemas.
4. **Pengembangan Empati:** Melalui pendidikan karakter, individu harus mampu merasakan empati terhadap orang lain, memahami perasaan dan perspektif mereka.

Penguatan **Moral dan Etika**

Pendidikan karakter juga melibatkan pemahaman yang mendalam tentang moral dan etika. Prinsip-prinsip ini meliputi:

1. **Moralitas Universal:** Pendidikan karakter harus menekankan pada nilai-nilai moral universal yang relevan di seluruh masyarakat, seperti kebaikan, keadilan, dan kejujuran.
2. **Pertimbangan Etika:** Individu harus diajarkan untuk mempertimbangkan implikasi etika dalam setiap tindakan yang mereka lakukan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.
3. **Kepatuhan pada Hukum:** Pendidikan karakter juga harus mencakup pentingnya kepatuhan pada hukum dan peraturan sebagai bagian dari etika sosial.

Pengembangan **Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah aspek penting dari pendidikan karakter. Prinsip-prinsip ini meliputi:

1. **Kepemimpinan Berbasis Nilai:** Pendidikan karakter harus mengajarkan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang memimpin dengan integritas, mengutamakan kepentingan kolektif, dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai moral.

2. **Berkomunikasi dengan Efektif:** Kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, menginspirasi orang lain, dan memfasilitasi kerjasama.
3. **Pemberian Teladan:** Pemimpin yang baik harus memberikan teladan positif dalam segala aspek kehidupan mereka, baik dalam tindakan maupun kata-kata.

Pendidikan **Karakter sebagai Bagian Integral dari Kurikulum**

Pendidikan karakter tidak boleh dipandang sebagai tambahan atau opsional dalam sistem pendidikan. Sebaliknya, itu harus menjadi bagian integral dari kurikulum. Prinsip ini mencakup:

1. **Integrasi Nilai dalam Mata Pelajaran:** Nilai-nilai karakter harus diintegrasikan ke dalam semua mata pelajaran sehingga siswa melihat relevansinya dalam konteks yang berbeda.
2. **Pengembangan Program Khusus:** Selain integrasi nilai, juga dapat diperlukan program khusus yang berfokus pada pendidikan karakter, termasuk kegiatan ekstrakurikuler dan pelatihan khusus.

Dengan memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ini dalam pendidikan karakter, Indonesia dapat menghasilkan generasi yang kuat, berintegritas, dan bertanggung jawab, yang akan menjadi fondasi utama dalam mencapai visi besar Indonesia Emas 2045. Dalam artikel selanjutnya, kita akan mengeksplorasi tantangan yang mungkin muncul dalam optimalisasi pendidikan karakter dan strategi untuk mengatasinya.

Tantangan dalam **Optimalisasi Pendidikan Karakter**

Optimalisasi pendidikan karakter merupakan sebuah tantangan yang kompleks, terutama dalam konteks menyongsong visi Indonesia Emas 2045. Meskipun memiliki manfaat yang besar, ada sejumlah tantangan yang harus diatasi agar pendidikan karakter dapat berhasil diimplementasikan secara efektif. Dalam artikel ini, kita akan membahas beberapa tantangan kunci yang mungkin dihadapi dan bagaimana mengatasinya.

Ketidakjelasan **Konsep Pendidikan Karakter**

Salah satu tantangan utama adalah ketidakjelasan dalam konsep pendidikan karakter itu sendiri. Beberapa orang mungkin memiliki pemahaman yang berbeda tentang apa yang sebenarnya dimaksud dengan pendidikan karakter. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan definisi yang jelas dan konsisten tentang pendidikan karakter.

Solusi: Pemerintah, lembaga pendidikan, dan para pemangku kepentingan harus bekerja sama untuk mengembangkan kerangka kerja yang jelas dan panduan implementasi yang dapat digunakan oleh semua pihak terlibat dalam pendidikan karakter.

Keterbatasan Sumber Daya

Pendidikan karakter memerlukan sumber daya yang cukup, termasuk waktu, tenaga pengajar yang berkualitas, dan materi pelajaran yang relevan. Banyak sekolah dan lembaga pendidikan di Indonesia menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya ini.

Solusi: Mencari cara untuk mendukung sekolah-sekolah dan lembaga pendidikan dalam mengakses sumber daya yang diperlukan, baik melalui alokasi anggaran tambahan atau kerja sama dengan lembaga non-pemerintah dan organisasi masyarakat.

Resistensi Terhadap Perubahan

Implementasi pendidikan karakter seringkali melibatkan perubahan dalam budaya sekolah dan metode pengajaran yang telah mapan. Guru, siswa, dan orangtua mungkin menunjukkan resistensi terhadap perubahan ini.

Solusi: Penting untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan kepada semua pihak terkait untuk mengubah persepsi dan memotivasi mereka dalam mendukung pendidikan karakter. Membangun pemahaman yang kuat tentang manfaat pendidikan karakter dapat membantu mengatasi resistensi.

Evaluasi dan Pemantauan yang Tepat

Mengukur keberhasilan pendidikan karakter seringkali sulit dilakukan dengan cara yang objektif dan dapat diukur. Pemantauan yang tepat dan evaluasi yang cermat diperlukan untuk menentukan apakah pendidikan karakter telah mencapai tujuan yang ditetapkan.

Solusi: Membangun sistem evaluasi yang efektif yang mencakup berbagai indikator, termasuk perubahan perilaku, nilai siswa, dan dampak positif pada masyarakat. Evaluasi tersebut harus dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas program pendidikan karakter.

Dalam menghadapi tantangan-tantangan ini, penting untuk mengadopsi pendekatan yang komprehensif dan melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, lembaga pendidikan, guru, orangtua, dan masyarakat. Optimalisasi pendidikan karakter adalah langkah penting menuju visi Indonesia Emas 2045, dan mengatasi tantangan ini adalah kunci untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam artikel selanjutnya, kita akan membahas strategi konkrit untuk mengoptimalkan pendidikan karakter di Indonesia.

Strategi Optimalisasi Pendidikan Karakter

Optimalisasi pendidikan karakter adalah komitmen untuk membentuk nilai-nilai moral, etika, dan sikap positif pada individu. Namun, untuk mencapai tujuan ini dalam rangka mendukung visi Indonesia Emas 2045, perlu diadopsi strategi-strategi yang efektif. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi beberapa strategi utama yang dapat digunakan untuk mengoptimalkan pendidikan karakter di Indonesia.

Penyusunan Kurikulum Pendidikan Karakter

1. **Integrasi Nilai dalam Kurikulum:** Salah satu langkah pertama adalah mengintegrasikan nilai-nilai karakter dalam kurikulum sekolah. Setiap mata pelajaran harus mencakup aspek pendidikan karakter sehingga siswa dapat melihat relevansinya dalam berbagai konteks.
2. **Pengembangan Materi Pembelajaran:** Pengembangan materi pembelajaran khusus yang menekankan nilai-nilai karakter dapat membantu guru dalam mengajar dan memahami siswa tentang pentingnya karakter dalam kehidupan sehari-hari.

Pelibatan Stakeholder (Guru, Orangtua, Masyarakat)

1. **Pelatihan dan Pengembangan Guru:** Guru adalah agen utama dalam proses pendidikan karakter. Mereka perlu mendapatkan pelatihan dan dukungan yang memadai untuk memahami dan mengimplementasikan pendidikan karakter dalam pengajaran mereka.
2. **Keterlibatan Orangtua:** Orangtua memiliki peran penting dalam mendukung pendidikan karakter. Sekolah harus berkomunikasi secara aktif dengan orangtua untuk memastikan keterlibatan mereka dalam mengembangkan karakter anak-anak.
3. **Kemitraan dengan Masyarakat:** Kerjasama dengan komunitas lokal, lembaga non-pemerintah, dan perusahaan dapat membantu dalam menyediakan sumber daya tambahan, mentor, dan peluang pengalaman bagi siswa untuk mengembangkan karakter mereka.

Penerapan Metode Pembelajaran yang Mendukung Pendidikan Karakter

1. **Pembelajaran Berbasis Proyek:** Metode ini memungkinkan siswa untuk menghadapi masalah nyata dan berkolaborasi untuk mencari solusi, yang dapat mengembangkan keterampilan sosial, emosional, dan karakter.
2. **Pengalaman Lapangan dan Praktikum:** Menyediakan kesempatan bagi siswa untuk berinteraksi dengan dunia nyata dan melihat dampak positif dari karakter yang baik dalam tindakan.
3. **Pendidikan Karakter melalui Teknologi:** Teknologi dapat digunakan untuk memberikan materi pembelajaran tentang karakter yang interaktif dan menarik, yang dapat memikat minat siswa.

Membangun **Kemitraan dengan Lembaga Terkait**

1. **Kerjasama dengan Lembaga Pendidikan:** Kerjasama dengan universitas dan institusi pendidikan lainnya dapat membantu dalam mengembangkan kurikulum pendidikan karakter yang lebih efektif dan relevan.
2. **Kerjasama dengan Organisasi Masyarakat:** Bekerja sama dengan organisasi masyarakat, seperti lembaga agama, LSM, dan kelompok kepentingan lainnya, dapat memperkuat dampak pendidikan karakter di luar lingkungan sekolah.
3. **Kerjasama dengan Dunia Usaha:** Membangun kemitraan dengan perusahaan dan dunia usaha dapat memberikan peluang pendanaan, mentorship, dan pengalaman kerja bagi siswa.

Implementasi strategi-strategi ini akan membantu meningkatkan efektivitas pendidikan karakter di Indonesia. Hal ini juga akan mendukung visi Indonesia Emas 2045 dengan menciptakan generasi muda yang lebih tanggung jawab, berintegritas, dan berdaya saing tinggi, yang akan berperan penting dalam mencapai tujuan besar bangsa ini.

Contoh **Program Pendidikan Karakter yang Sukses di Indonesia**

Pendidikan karakter telah menjadi prioritas nasional di Indonesia dalam rangka menyongsong visi besar Indonesia Emas 2045. Banyak sekolah, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat telah mengimplementasikan berbagai program pendidikan karakter yang sukses. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi beberapa contoh program pendidikan karakter yang telah berhasil di Indonesia. Sekolah-sekolah berprestasi di Indonesia seringkali menjadi pionir dalam mengintegrasikan pendidikan karakter dalam kurikulum mereka. Contoh dari program ini termasuk “Sekolah Adiwiyata” yang mengajarkan kepedulian terhadap lingkungan, “Sekolah Sehat” yang mendorong gaya hidup sehat, dan “Sekolah Literasi” yang mengembangkan minat baca pada siswa. Program-program ini telah berhasil menciptakan lingkungan sekolah yang mempromosikan nilai-nilai karakter

seperti tanggung jawab, kerjasama, dan rasa peduli terhadap lingkungan dan kesehatan.

Gerakan Karakter Bangsa (GBK)

Gerakan Karakter Bangsa (GBK) adalah inisiatif pemerintah Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan pendidikan karakter di seluruh negeri. GBK telah mengembangkan berbagai sumber daya, seperti modul pendidikan karakter, pelatihan guru, dan kampanye nasional untuk mempromosikan nilai-nilai karakter. GBK telah berhasil mencapai ribuan sekolah dan melibatkan jutaan siswa dalam program pendidikan karakter. Inisiatif ini memiliki fokus yang kuat pada nilai-nilai nasional seperti gotong royong, kejujuran, dan persatuan.

Program Pendidikan Karakter oleh Lembaga Non-Pemerintah

Sejumlah lembaga non-pemerintah di Indonesia juga berkontribusi dalam mengembangkan pendidikan karakter. Contohnya adalah "Sekolah Penggerak" yang dikelola oleh Yayasan Cinta Anak Bangsa (YCAB), yang bekerja untuk membantu anak-anak miskin dan rentan di perkotaan. Program ini tidak hanya memberikan pendidikan karakter, tetapi juga pelatihan keterampilan untuk membantu siswa mencapai kemandirian ekonomi.

Program Pendidikan Karakter Berbasis Budaya

Indonesia memiliki keragaman budaya yang kaya, dan pendidikan karakter dapat diperkaya dengan memasukkan nilai-nilai budaya dalam program-programnya. Misalnya, program pendidikan karakter di Papua mungkin berfokus pada nilai-nilai keberanian dan kerja keras yang tercermin dalam budaya lokal, sementara di Bali, nilai-nilai seperti harmoni dan keberagaman budaya menjadi pusat perhatian. Program berbasis budaya ini membantu siswa menghargai dan memahami kekayaan budaya Indonesia sambil mengembangkan karakter yang kuat.

Program Pendampingan dan Mentorship

Program-program pendampingan dan mentorship seringkali memiliki dampak yang signifikan dalam membentuk karakter siswa. Organisasi-organisasi seperti Big Brothers Big Sisters Indonesia dan Pramuka (Gerakan Pramuka Indonesia) telah

memberikan mentorship kepada siswa untuk mengembangkan nilai-nilai seperti kepercayaan diri, tanggung jawab, dan kerjasama. Dalam mendukung visi Indonesia Emas 2045, program-program ini membantu menciptakan pemimpin-pemimpin masa depan yang berkualitas dan bertanggung jawab.

Contoh-contoh program pendidikan karakter yang sukses ini adalah bukti nyata bahwa Indonesia telah mengambil langkah besar dalam mendukung visi besar Indonesia Emas 2045. Dengan mengimplementasikan program-program ini secara luas dan terus menerus, Indonesia dapat membangun generasi muda yang lebih baik, berintegritas, dan siap untuk menghadapi tantangan masa depan. Dalam artikel berikutnya, kita akan mengeksplorasi evaluasi dan pengukuran keberhasilan pendidikan karakter di Indonesia.

Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan Pendidikan Karakter di Indonesia

Dalam rangka mencapai visi Indonesia Emas 2045 yang mencakup pengembangan karakter yang kuat pada generasi muda, evaluasi dan pengukuran keberhasilan pendidikan karakter menjadi sangat penting. Dalam artikel ini, kita akan menjelaskan mengapa pengukuran dan evaluasi diperlukan dalam konteks pendidikan karakter dan bagaimana Indonesia dapat mengukur keberhasilannya.

Mengapa Pengukuran dan Evaluasi Diperlukan?

Pengukuran dan evaluasi dalam pendidikan karakter memiliki beberapa tujuan utama:

1. **Menilai Kemajuan:** Pengukuran membantu kita melihat sejauh mana siswa telah menginternalisasi nilai-nilai karakter dan sikap positif. Ini memungkinkan sekolah dan lembaga pendidikan untuk mengevaluasi efektivitas program mereka.
2. **Pemahaman Terhadap Dampak:** Evaluasi memberikan wawasan tentang bagaimana pendidikan karakter memengaruhi perilaku dan sikap siswa dalam konteks nyata. Hal ini membantu kita memahami dampak positif yang telah tercapai.

3. **Meningkatkan Program:** Hasil evaluasi dapat digunakan untuk memperbaiki program pendidikan karakter yang ada. Identifikasi area-area yang perlu perbaikan memungkinkan penyesuaian dengan tujuan pendidikan karakter.
4. **Akuntabilitas:** Pengukuran dan evaluasi juga diperlukan untuk akuntabilitas. Pihak-pihak yang terlibat dalam pendidikan karakter, seperti guru, sekolah, dan pemerintah, dapat bertanggung jawab atas hasil yang dicapai.

Metode Pengukuran Pendidikan Karakter

Ada berbagai metode yang dapat digunakan untuk mengukur pendidikan karakter di Indonesia:

1. **Survei Siswa:** Survei yang ditujukan kepada siswa dapat memberikan wawasan tentang pandangan mereka terhadap nilai-nilai karakter dan perilaku mereka.
2. **Observasi Kelas:** Pengamat dari luar dapat mengamati interaksi dan perilaku siswa di kelas untuk menilai penerapan nilai-nilai karakter dalam kegiatan sehari-hari.
3. **Pengukuran Prestasi:** Evaluasi nilai akademis dapat mencerminkan karakteristik seperti disiplin dan tanggung jawab.
4. **Pengukuran Perilaku:** Menggunakan indikator perilaku yang dapat diamati, seperti kerjasama dalam tim atau tindakan sukarela dalam masyarakat, untuk mengukur kemajuan dalam pendidikan karakter.

Indikator Keberhasilan Pendidikan Karakter

Indikator keberhasilan dalam pendidikan karakter dapat mencakup:

1. **Perubahan Sikap:** Melihat perubahan dalam sikap siswa terhadap nilai-nilai karakter, seperti lebih disiplin atau lebih berempati.
2. **Perilaku Positif:** Mengevaluasi tindakan konkret yang mencerminkan karakter yang baik, seperti membantu sesama atau berpartisipasi dalam kegiatan sosial.

3. **Prestasi Akademis:** Menilai hubungan antara karakter dan prestasi akademis siswa.
4. **Kemajuan dalam Perkembangan Pribadi:** Mengukur perkembangan pribadi siswa, termasuk kepercayaan diri, ketahanan, dan kemandirian.

Orangtua juga dapat berperan dalam evaluasi pendidikan karakter. Dengan berkomunikasi secara teratur dengan sekolah dan berpartisipasi dalam survei atau pertemuan, orangtua dapat memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana karakter anak-anak mereka berkembang. Hasil evaluasi harus digunakan sebagai dasar untuk perbaikan. Sekolah dan lembaga pendidikan harus siap untuk mengadopsi perubahan dan strategi yang lebih efektif berdasarkan temuan evaluasi. Dalam menyongsong visi Indonesia Emas 2045, evaluasi dan pengukuran keberhasilan pendidikan karakter adalah langkah penting dalam memastikan bahwa generasi muda Indonesia benar-benar memiliki nilai-nilai karakter yang kuat dan positif. Dengan mengadopsi metode pengukuran yang efektif dan berkomitmen untuk memanfaatkan hasil evaluasi, Indonesia dapat mencapai tujuannya dalam membentuk masyarakat yang lebih baik dan lebih berintegritas.

Pendidikan Karakter dan Pembangunan Indonesia Emas 2045

Pendidikan karakter adalah fondasi yang krusial dalam rangka menyongsong visi besar Indonesia Emas 2045. Seiring dengan pembangunan ekonomi dan kemajuan teknologi, Indonesia juga harus menanamkan nilai-nilai karakter yang kuat pada generasi muda agar dapat menghadapi tantangan masa depan dengan integritas, tanggung jawab, dan empati. Pendidikan karakter bukan hanya tentang pemberian pengetahuan akademis; itu adalah upaya sadar untuk membentuk nilai-nilai moral, etika, dan sikap positif pada individu. Program-program pendidikan karakter yang sukses telah muncul di Indonesia, termasuk di sekolah-sekolah, melalui gerakan nasional, dan melalui kerja sama dengan lembaga non-pemerintah. Ini adalah langkah yang positif menuju mewujudkan visi Indonesia Emas 2045.

Pendidikan karakter memainkan peran penting dalam:

1. Membentuk generasi yang bertanggung jawab, berintegritas, dan berempati.
2. Mengatasi tantangan sosial dan etika dalam masyarakat.
3. Membangun pemimpin berkualitas.
4. Memperkuat identitas nasional dan kebanggaan budaya.

Outlook Masa Depan: Langkah-langkah Lanjutan

Pada masa depan, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk mengoptimalkan pendidikan karakter di Indonesia:

1. **Kontinuitas Program:** Program pendidikan karakter harus berlanjut dan terus dikembangkan. Keterlibatan pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat sangat penting dalam mendukung program-program ini.
2. **Evaluasi dan Pengukuran yang Kuat:** Pengukuran dan evaluasi yang kuat harus menjadi bagian integral dari pendidikan karakter. Hasil evaluasi harus digunakan untuk perbaikan dan peningkatan berkelanjutan.
3. **Pengembangan Materi dan Kurikulum:** Pengembangan materi dan kurikulum yang lebih efektif dalam mengajarkan nilai-nilai karakter harus menjadi prioritas. Hal ini memerlukan kerja sama antara lembaga pendidikan dan ahli pendidikan karakter.
4. **Pelatihan Guru:** Guru adalah ujung tombak dalam pendidikan karakter. Mereka perlu mendapatkan pelatihan yang memadai dalam mengimplementasikan pendidikan karakter di kelas.
5. **Partisipasi Orangtua dan Masyarakat:** Orangtua dan masyarakat harus terlibat aktif dalam mendukung pendidikan karakter. Mereka dapat berperan dalam memberikan teladan dan mendukung inisiatif pendidikan karakter di sekolah.
6. **Pengintegrasian Nilai Budaya:** Pendidikan karakter dapat diperkaya dengan mengintegrasikan nilai-nilai budaya yang kaya dan beragam di Indonesia.

Pendidikan karakter adalah investasi jangka panjang untuk masa depan Indonesia yang cerah. Dengan membentuk generasi muda yang kuat, berintegritas, dan berempati, Indonesia dapat

melangkah maju menuju visi Indonesia Emas 2045 dengan keyakinan dan optimisme. Semangat kerjasama antara pemerintah, lembaga pendidikan, guru, orangtua, dan masyarakat adalah kunci untuk sukses dalam membentuk karakter yang kuat dan menciptakan masa depan yang lebih baik. Dengan komitmen bersama, Indonesia dapat mencapai impian besar ini dan menjadi teladan bagi negara-negara lain di seluruh dunia dalam memajukan pendidikan karakter.

Tantangan dan Peluang dalam Mewujudkan Indonesia Emas 2045 melalui Pendidikan Karakter

Indonesia Emas 2045 adalah visi ambisius yang menempatkan Indonesia sebagai negara maju dan berdaya saing tinggi dalam berbagai aspek kehidupan. Salah satu pilar utama dalam mencapai visi ini adalah pendidikan karakter yang kuat. Meskipun pendidikan karakter memiliki potensi besar untuk membentuk masa depan Indonesia yang cerah, ada sejumlah tantangan dan peluang yang harus dihadapi dalam perjalanan ini.

Tantangan dalam Pendidikan Karakter

1. **Ketidaksetaraan Akses:** Salah satu tantangan utama adalah ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan karakter. Sekolah di daerah perkotaan mungkin lebih mampu mengimplementasikan program pendidikan karakter daripada sekolah di daerah pedesaan yang menghadapi keterbatasan sumber daya.
2. **Kualitas Pengajaran:** Kualitas pengajaran nilai-nilai karakter oleh guru merupakan faktor penting. Diperlukan pelatihan yang baik dan dukungan bagi guru untuk mengintegrasikan pendidikan karakter ke dalam kurikulum.
3. **Evaluasi yang Tepat:** Mengukur keberhasilan pendidikan karakter tidak selalu mudah. Pengukuran harus lebih dari sekadar angka, dan harus mencerminkan perkembangan sejati karakter siswa.
4. **Pengaruh Media Sosial:** Pengaruh media sosial dan teknologi modern dapat memengaruhi nilai-nilai karakter pada generasi muda. Tantangan ini memerlukan pendekatan yang

komprehensif dalam mengajarkan kritisitas digital dan etika online.

Peluang dalam Pendidikan Karakter

1. **Inovasi Teknologi:** Teknologi juga dapat menjadi alat yang kuat dalam pendidikan karakter. Aplikasi mobile, platform e-learning, dan permainan pendidikan dapat digunakan untuk mengajarkan nilai-nilai karakter dengan cara yang menarik bagi generasi muda.
2. **Kemitraan Multi-Stakeholder:** Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan sektor swasta adalah kunci keberhasilan. Kemitraan semacam ini dapat memastikan sumber daya yang cukup dan beragam.
3. **Pengintegrasian Budaya Lokal:** Indonesia yang kaya akan budaya memiliki peluang untuk mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam pendidikan karakter. Hal ini dapat memperkaya pendidikan karakter dengan nilai-nilai kearifan lokal.
4. **Pendidikan Inklusif:** Mewujudkan pendidikan karakter yang inklusif adalah peluang besar. Mengakomodasi keberagaman dan memahami perspektif beragam dapat menguatkan pendidikan karakter di seluruh spektrum masyarakat Indonesia.

Menerangi Jalan Menuju Indonesia Emas 2045

Dalam perjalanan menuju Indonesia Emas 2045, pendidikan karakter adalah pilar kunci yang akan memastikan bahwa kemajuan ekonomi dan teknologi ditemani oleh perkembangan moral dan etika. Untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang ini, perlu adanya komitmen yang kuat dari semua pihak terkait, dari pemerintah hingga masyarakat sipil. Dengan merangkul nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, dan empati, Indonesia dapat membentuk generasi muda yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga berintegritas dan siap untuk menghadapi masa depan dengan kepercayaan diri. Dalam

menghadapi tantangan dan mengambil peluang ini, Indonesia akan semakin mendekati realisasi visi besar Indonesia Emas 2045.

Peran Setiap Warga Negara

Indonesia Emas 2045 adalah visi besar yang menuntut peran aktif dari setiap warga negara Indonesia. Pendidikan karakter adalah elemen kunci dalam mencapai visi ini, dan setiap individu dalam masyarakat memiliki peran yang sangat penting dalam memastikan keberhasilannya.

Peran Guru dalam Mendidik Karakter

Guru adalah agen utama dalam membentuk karakter siswa. Mereka memiliki tanggung jawab besar untuk mengajarkan nilai-nilai seperti kejujuran, disiplin, dan kerjasama dalam kelas. Guru juga harus menjadi teladan bagi siswa mereka, menunjukkan karakter yang baik dalam tindakan sehari-hari. Selain itu, guru harus terus mengembangkan keterampilan mereka dalam mengajar pendidikan karakter. Pelatihan dan dukungan dari lembaga pendidikan dan pemerintah sangat penting untuk membantu guru dalam peran ini.

B. Peran Orangtua dalam Pembentukan Karakter Anak-Anak

Orangtua memiliki peran yang tak tergantikan dalam mendidik karakter anak-anak mereka. Ini dimulai dengan memberikan contoh yang baik dalam rumah tangga. Kejujuran, empati, dan tanggung jawab yang ditunjukkan oleh orangtua akan menjadi landasan kuat bagi karakter anak-anak. Selain itu, orangtua juga harus berkomunikasi secara aktif dengan sekolah dan guru. Ini memungkinkan mereka untuk berpartisipasi dalam perkembangan karakter anak-anak mereka di sekolah dan menghadirkan pendekatan yang konsisten dalam mendidik karakter di rumah dan di sekolah.

Peran Siswa dalam Pendidikan Karakter

Siswa juga memiliki peran penting dalam pendidikan karakter mereka sendiri. Mereka harus memiliki kesadaran diri tentang nilai-nilai karakter dan upaya untuk menginternalisasikannya dalam tindakan sehari-hari. Mereka dapat melibatkan diri dalam kegiatan sosial dan proyek-proyek yang mendorong pengembangan karakter. Selain itu, siswa juga dapat menjadi agen

perubahan dalam sekolah dan komunitas mereka. Mereka dapat membentuk kelompok-kelompok yang mendukung nilai-nilai karakter dan mempromosikannya di antara teman-teman mereka.

Peran Masyarakat dalam Mendukung Pendidikan Karakter

Masyarakat secara keseluruhan juga memiliki peran penting dalam mendukung pendidikan karakter. Organisasi masyarakat, LSM, dan kelompok keagamaan dapat berkolaborasi dengan sekolah dan lembaga pendidikan dalam mengembangkan program pendidikan karakter yang efektif. Selain itu, masyarakat dapat memberikan dukungan moral dan materi kepada pendidikan karakter. Mereka dapat mengakomodasi kegiatan-kegiatan pendidikan karakter dan memberikan pengakuan atas prestasi dalam pengembangan karakter.

Kolaborasi untuk Mewujudkan Visi Indonesia Emas 2045

Mengingat visi besar Indonesia Emas 2045, setiap warga negara memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam pendidikan karakter. Hanya dengan kolaborasi antara guru, orangtua, siswa, dan masyarakat yang luas kita dapat menciptakan generasi muda yang berkarakter kuat. Dalam menghadapi tantangan dan peluang dalam pendidikan karakter, kita harus mengingat bahwa ini adalah investasi jangka panjang dalam masa depan Indonesia. Dengan membentuk generasi muda yang berintegritas, bertanggung jawab, dan berempati, kita dapat memastikan bahwa Indonesia Emas 2045 tidak hanya tentang kemajuan ekonomi, tetapi juga tentang kemajuan moral dan etika.

Tantangan dan Solusi

Indonesia Emas 2045 adalah visi ambisius yang menetapkan target untuk mengangkat Indonesia sebagai negara maju dan berdaya saing tinggi di kancah global. Pendidikan karakter memegang peran penting dalam mencapai visi ini. Namun, ada sejumlah tantangan yang harus diatasi dalam perjalanan menuju Indonesia Emas 2045, serta solusi yang dapat diterapkan untuk mengahadapinya.

Tantangan dalam Pendidikan Karakter

1. **Kurangnya Konsistensi:** Salah satu tantangan utama adalah kurangnya konsistensi dalam pendidikan karakter di seluruh negara. Beberapa sekolah mungkin memiliki program yang kuat, sementara yang lain mungkin kurang mendukung.
2. **Ketidaksetaraan Akses:** Ketidaksetaraan akses terhadap pendidikan karakter dapat menghasilkan ketimpangan dalam pembentukan karakter antara daerah perkotaan dan pedesaan, serta antara kelompok sosial yang berbeda.
3. **Evaluasi yang Tidak Memadai:** Pengukuran dan evaluasi pendidikan karakter seringkali tidak memadai. Kriteria keberhasilan mungkin tidak jelas, dan hasilnya sulit diukur dengan objektif.

Solusi untuk Mengatasi Tantangan

1. **Kurikulum yang Konsisten:** Pemerintah dapat memainkan peran penting dalam menyusun kurikulum pendidikan karakter yang konsisten di seluruh negeri. Ini memastikan bahwa semua siswa, tanpa memandang lokasi atau latar belakang, memiliki akses yang sama ke pendidikan karakter yang berkualitas.
2. **Pelatihan Guru yang Memadai:** Guru harus mendapatkan pelatihan yang memadai dalam pengajaran pendidikan karakter. Ini dapat mencakup pengembangan keterampilan sosial dan emosional serta pemahaman yang lebih baik tentang nilai-nilai karakter.
3. **Pengukuran yang Lebih Baik:** Pengukuran pendidikan karakter harus lebih terfokus pada hasil yang dapat diukur secara objektif. Pengembangan indikator yang jelas dan metode evaluasi yang efektif akan membantu dalam menilai keberhasilan pendidikan karakter.

Memanfaatkan Kesempatan dalam Pendidikan Karakter

1. **Integrasi Nilai-nilai Budaya:** Indonesia memiliki kekayaan budaya yang besar. Pendekatan yang efektif adalah mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal ke dalam pendidikan

karakter. Ini akan memberikan relevansi yang lebih besar bagi siswa dan membantu memperkuat identitas budaya.

2. **Pendidikan Inklusif:** Pendidikan karakter harus inklusif dan mengakomodasi keberagaman. Ini mencakup memahami perspektif beragam dan menghormati nilai-nilai yang berbeda dalam masyarakat.
3. **Kemitraan Multi-Stakeholder:** Kolaborasi yang erat antara pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan sektor swasta adalah kunci keberhasilan. Sumber daya yang beragam dan dukungan yang kuat dapat diperoleh melalui kemitraan semacam ini. Pendidikan karakter adalah fondasi bagi perkembangan individu dan masyarakat yang kuat. Dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang dalam pendidikan karakter, Indonesia dapat memastikan bahwa generasi muda yang akan datang akan menjadi pilar kekuatan untuk mencapai visi besar Indonesia Emas 2045. Dengan perhatian yang tepat pada pendidikan karakter, Indonesia dapat melangkah maju menuju masa depan yang cerah dan berdaya saing tinggi.

Pendidikan **Karakter Menuju Indonesia Emas 2045**

Dalam perjalanan panjang menuju Indonesia Emas 2045, pendidikan karakter telah menjadi pilar kunci yang tidak boleh diabaikan. Visi besar ini tidak hanya menggambarkan kemajuan ekonomi atau teknologi, tetapi juga menekankan pentingnya moral, etika, dan karakter dalam memandu bangsa ini menuju masa depan yang lebih baik. Pendidikan karakter adalah upaya sadar untuk membentuk nilai-nilai yang kuat pada generasi muda. Selama artikel ini, kita telah menjelajahi berbagai aspek penting dari optimalisasi pendidikan karakter. Dari peran individu hingga peran masyarakat dan pemerintah, semuanya memiliki bagian yang tak tergantikan dalam mencapai visi ini. Kita telah melihat bahwa pendidikan karakter bukanlah tugas eksklusif dari lembaga pendidikan formal. Orangtua, guru, siswa, dan masyarakat semuanya memiliki tanggung jawab dalam membentuk karakter

yang kuat. Ini adalah usaha bersama yang membutuhkan komitmen dan kerja sama dari semua pihak.

Tantangan dalam pendidikan karakter seperti ketidaksetaraan akses dan kurangnya konsistensi harus diatasi dengan solusi yang tepat. Dari kurikulum yang konsisten hingga pengukuran yang lebih baik, kita memiliki alat untuk mengatasi hambatan-hambatan ini. Di sisi lain, peluang dalam pendidikan karakter seperti integrasi nilai-nilai budaya dan pendidikan inklusif menawarkan cara untuk memperkaya pengalaman pendidikan karakter. Kemitraan multi-stakeholder juga dapat memberikan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk sukses. Indonesia Emas 2045 adalah visi besar yang menuntut peran aktif dari setiap warga negara. Dalam kesimpulan ini, kita menggarisbawahi bahwa pendidikan karakter adalah fondasi yang kuat untuk mencapai visi ini. Hanya dengan membentuk generasi muda yang berkarakter kuat, Indonesia dapat maju menuju masa depan yang cemerlang. Dalam penutup, mari kita berkomitmen untuk menjadikan pendidikan karakter sebagai prioritas yang tidak bisa ditawar. Mari kita bekerja sama untuk membentuk Indonesia yang berintegritas, bertanggung jawab, dan berempati. Dengan semangat yang kuat dan kerjasama yang tekun, kita dapat meraih visi besar Indonesia Emas 2045 dan menjadikan Indonesia sebagai teladan bagi dunia dalam memajukan pendidikan karakter. Masa depan yang lebih baik dimulai dengan karakter yang lebih baik, dan bersama-sama kita akan mewujudkannya.

Mewujudkan **Indonesia Emas 2045 melalui Pendidikan Karakter**
Pendidikan karakter adalah fondasi bagi pembangunan Indonesia yang maju dan berdaya saing tinggi yang ditetapkan dalam visi besar Indonesia Emas 2045. Dalam perjalanan panjang ini, kita telah menjelajahi berbagai aspek penting dari optimalisasi pendidikan karakter, mulai dari peran individu hingga tantangan dan solusi yang harus dihadapi. Melalui upaya bersama, kita dapat menggarisbawahi pesan bahwa pendidikan karakter adalah pondasi penting untuk mencapai visi ini. Indonesia Emas 2045 bukan hanya tentang kemajuan ekonomi atau teknologi, tetapi juga tentang perkembangan moral dan etika. Ini adalah visi yang

memandang Indonesia sebagai pemimpin global yang berintegritas, bertanggung jawab, dan empati. Bagaimana kita membentuk karakter generasi muda kita akan memengaruhi arah masa depan Indonesia. Pendidikan karakter bukanlah tanggung jawab eksklusif dari lembaga pendidikan formal.

Ini adalah tanggung jawab bersama yang melibatkan guru, orangtua, siswa, dan masyarakat secara keseluruhan. Semua warga negara Indonesia memiliki peran penting dalam menjalankan visi ini dengan integritas dan tekad. Kita telah melihat contoh program-program pendidikan karakter yang sukses dan berbagai solusi untuk mengatasi tantangan yang dihadapi. Kolaborasi antara pemerintah, lembaga pendidikan, organisasi masyarakat, dan sektor swasta adalah kunci keberhasilan. Dalam menyongsong Indonesia Emas 2045, mari kita menjadikan pendidikan karakter sebagai prioritas yang tidak bisa ditawar. Mari kita berkomitmen untuk membentuk generasi muda yang kuat, berintegritas, dan berempati, yang akan membawa Indonesia menuju masa depan yang cemerlang. Dengan semangat kerjasama dan tekad yang kuat, kita dapat meraih visi besar ini dan menjadi teladan bagi dunia dalam memajukan pendidikan karakter. Masa depan Indonesia yang lebih baik dimulai dengan karakter yang lebih baik, dan bersama-sama kita akan mewujudkannya dalam Indonesia Emas 2045.

BAB 9

ETIKA DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN

A. Pendahuluan

Etika diperlukan dalam pengambilan keputusan karena dapat membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak berpihak pada satu pihak saja melainkan berpihak pada kepentingan semua pihak, tidak merugikan pihak lain dan tentunya sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku. Dengan demikian etika berperan menuntun sikap dan perilaku si pengambil keputusan agar tidak menyimpang atau merugikan orang lain.

B. Mengintegrasikan Etika dalam Pengambilan Keputusan Pimpinan

Pemimpin adalah orang yang bertanggung jawab atas mengambil keputusan penting yang memengaruhi perusahaan dan karyawan. Keputusan yang diambil oleh seorang pemimpin bukan hanya berdampak pada hasil akhir yang dihasilkan oleh perusahaan, tetapi juga dapat memengaruhi reputasi perusahaan serta kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk mempertimbangkan etika dalam pengambilan keputusan mereka. Etika adalah seperangkat nilai dan prinsip moral yang mengatur perilaku manusia. Dalam bisnis, etika mengacu pada standar yang menentukan perilaku yang benar dan salah dalam konteks bisnis. Mengintegrasikan etika dalam pengambilan keputusan pimpinan dapat membantu perusahaan mempertahankan reputasinya dan menciptakan lingkungan bisnis yang adil dan aman bagi karyawan dan pemangku kepentingan. Berikut adalah beberapa tips yang dapat membantu pemimpin mengintegrasikan etika dalam pengambilan keputusan mereka:

1. Pahami nilai-nilai dan prinsip etika yang relevan dengan bisnis Anda
 - a. Setiap bisnis memiliki nilai-nilai dan prinsip etika yang khas. Pemimpin harus memahami nilai-nilai dan prinsip etika ini dan menerapkannya dalam pengambilan keputusan mereka.
 - b. Identifikasi risiko etika dalam pengambilan keputusan
 - c. Setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin memiliki risiko etika yang terkait. Pemimpin harus mengidentifikasi risiko etika ini dan mempertimbangkan konsekuensi dari keputusan yang mereka buat.
 - d. Konsultasikan dengan rekan bisnis dan ahli etika
 - e. Pemimpin dapat mengambil pandangan yang berbeda dalam pengambilan keputusan. Konsultasi dengan rekan bisnis dan ahli etika dapat membantu pemimpin mengidentifikasi dan mempertimbangkan perspektif yang berbeda.
 - f. Evaluasi konsekuensi jangka panjang dari keputusan Anda
 - g. Pemimpin harus mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang dari keputusan yang mereka buat. Keputusan yang sederhana dan cepat dapat memiliki dampak jangka panjang yang tidak diinginkan.
 - h. Tingkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan
 - i. Transparansi dapat membantu mencegah kecurangan dan korupsi dalam bisnis. Pemimpin harus memastikan bahwa keputusan mereka transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dalam mengintegrasikan etika dalam pengambilan keputusan pimpinan, penting untuk diingat bahwa setiap keputusan yang diambil oleh pemimpin dapat memengaruhi orang lain. Oleh karena itu, pemimpin harus mempertimbangkan konsekuensi dari keputusan mereka dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip etika yang benar. Dengan mengintegrasikan etika dalam pengambilan keputusan mereka, pemimpin dapat

menciptakan lingkungan bisnis yang adil dan aman bagi semua orang yang terlibat.

C. Pendekatan Etika dalam Pengambilan Keputusan

Setiap organisasi, baik dalam skala besar maupun kecil, terdapat terjadi perubahan-perubahan kondisi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan eksternal dan internal organisasi. Dalam menghadapi perkembangan dan perubahan yang terjadi maka diperlukan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Proses pengambilan keputusan yang cepat dan tepat dilakukan agar roda organisasi beserta administrasi dapat berjalan terus dengan lancar. Pengambilan keputusan tersebut dilakukan oleh seorang manajer atau administrator. Pengambilan keputusan (decision making) memegang peranan yang sangat urgen dalam manajemen, karena keputusan yang diambil oleh manajer merupakan hasil pemikiran akhir yang harus dilaksanakan oleh para bawahan atau organisasi yang dipimpinya.

Keputusan manajer sangat urgen karena menyangkut semua aspek atau anggota organisasi. Bahkan kesalahan dalam mengambil keputusan dapat merugikan organisasi, mulai dari kerugian nama baik atau citra sampai pada kerugian uang. Dalam konteks wakaf, nadzir sangat berperan penting dalam pengambilan keputusan yang berkualitas guna untuk memastikan bahwa wakaf dapat memberikan manfaat yang optimal bagi masyarakat. Namun, fenomena yang terjadi saat ini banyak para wakif yang menyerahkan harta wakafnya kepada para tokoh agama seperti kyai atau ustadz, sedangkan mereka kurang atau tidak mempertimbangkan kualitas (kemampuan) manajerialnya, sehingga benda-benda wakaf banyak yang tidak terurus atau terbengkalai (Abidah, 2018). Oleh karena itu, perlu adanya kemampuan manajerial yang berkualitas oleh para nadhir termasuk dalam hal pengambilan keputusan. Dalam pengambilan keputusan, penting untuk mempertimbangkan aspek etika, agar keputusan yang diambil tidak merugikan pihak lain. Etika diperlukan dalam pengambilan keputusan karena dapat membantu memastikan bahwa keputusan yang diambil tidak

berpihak pada satu pihak saja melainkan berpihak pada kepentingan semua pihak, tidak merugikan pihak lain dan tentunya sesuai dengan norma dan nilai-nilai yang berlaku. Dengan demikian, pendekatan etika dalam pengambilan keputusan oleh nadzir wakaf perlu ditekankan agar pengelolaan wakaf dapat terarah dan terbina secara optimal.

Etika adalah refleksi kritis tentang apa yang harus dan apa yang tidak boleh dilakukan (Bertens, 2014). Sebagai ilmu etika merupakan cabang filsafat yang mengkaji baik-buruknya tindakan manusia berdasarkan moralitas. Singkatnya, etika adalah filsafat moral. Sementara ajaran moral adalah norma, perintah, atau aturan tentang tindakan mana yang perlu dilakukan dan mana yang perlu dihindari berdasarkan martabat setiap orang sebagai manusia. Berdasarkan pengertian etika dan moralitas tersebut, etika bisnis tidak lain dari penerapan prinsip-prinsip etis (etika) dalam bisnis (Weruin, 2019).

Tetapi etika bisnis sejatinya bukan sekedar penerapan nilai-nilai moral dalam bisnis melainkan studi tentang praktik-praktik moral dan amoral dalam bisnis itu sendiri. Singkatnya, etika bisnis adalah studi kritis tentang moralitas bisnis. Terdapat paling tidak dua cabang pokok etika yang relevan bagi etika bisnis dan profesi yakni etika konsekuensialis atau teleologis dan etika non-konsekuensialis atau deontologis. Yang dimaksud dengan etika konsekuensialis atau teleologis adalah teori etika yang menekankan baik atau buruk suatu tindakan berdasarkan akibat dari tindakan tersebut. Suatu keputusan, kebijakan, atau tindakan secara moral dianggap baik jika keputusan atau tindakan tersebut mendatangkan akibat baik, begitu juga sebaliknya (Brown, 1987). Istilah teleologis sendiri berasal dari kata Yunani *telos* yang berarti tujuan (*goal, end*). Yang termasuk dalam teori etika konsekuensialis atau teleologis adalah teori etika utilitarianisme, etika hedonisme, dan etika egoisme. Sementara etika non-konsekuensialis menilai baik atau buruknya suatu putusan, kebijakan, atau tindakan berdasarkan kehendak atau kesadaran orang untuk melakukan apa yang menjadi kewajibannya, berdasarkan nilai, atau berdasarkan prinsip keadilan dan

kesetaraan. Teori etika non konsekuensialis mencakup teori etika deontologi, etika keutamaan (virtue) dan etika kesetaraan dan keadilan sebagai fairness (Bertens, 2014).

Istilah deontologi berasal dari kata Yunani deon yang berarti kewajiban (duty, obligation). Kewajiban moral dianggap self-evident, memiliki nilai intrinsik pada dirinya sendiri, dan tidak membutuhkan justifikasi apa pun. Menurut teori etika teleologis-konsekuensialis, suatu keputusan atau tindakan dianggap benar secara etis atau bermoral jika keputusan atau tindakan tersebut mendatangkan hasil positif (Brooks & Dunn, 2011). Yang dimaksud dengan hasil positif antara lain kebahagiaan, kesenangan, kesehatan, kecantikan, pengetahuan, dan sebagainya. Sedangkan hasil negatif mencakup ketidakbahagiaan, kesengsaraan, penyakit, keburukan, dan kebodohan (Bertens, 2014). Dengan demikian penilaian tentang baik/benar (etis) atau buruknya/salah (tidak etis) suatu keputusan atau tindakan didasarkan pada apakah hal baik atau buruk terjadi atau tidak (Abidin, 2014). Etika teleologi cocok bagi pelaku bisnis yang berorientasi pada hasil karena berfokus pada dampak pengambilan keputusan. Suatu kebijakan, pilihan, keputusan, atau tindakan bisnis dianggap baik atau buruk, diterima atau tidak diterima, berguna atau tidak berguna, dinilai berdasarkan dampak atau konsekuensi dari kebijakan, pilihan, keputusan, atau tindakan tersebut (Brooks & Dunn, 2011).

Etika deontologi menilai etikalitas suatu tindakan atau keputusan berdasarkan motivasi pembuat keputusan. Seperti sudah disebutkan di depan, kata deontologi berasal dari kata Yunani deon (kewajiban) dan logos (ilmu) (Bertens, 2014). Menurut (prinsip) deontologi, tindakan atau keputusan secara etis dibenarkan bukan atas dasar hasil positif atau ditolak bukan atas dasar dampak negatif yang diperoleh melainkan atas dasar motivasi pembuat keputusan atau tindakan tersebut yakni memenuhi apa yang dipahami sebagai kewajibannya. Maka yang menjadi dasar bagi baik buruknya perbuatan adalah kewajiban. Kewajiban itu bersifat mutlak. Dengan demikian moralitas suatu tindakan tidak terletak pada dampak atau konsekuensi dari tindakan tersebut melainkan itikad untuk mengikuti atau menaati

alasan (pertimbangan) tentang apa yang merupakan tugas atau kewajiban kita yang perlu kita lakukan. Kesediaan atau ketaatan untuk melakukan 'apa yang kita sadari sebagai kewajiban kita' bersifat mutlak, harus, tanpa pengecualian. Bagi Kant, kewajiban merupakan standar yang perlu dipakai untuk menilai etikalitas perilaku. Anda adalah orang yang bertindak dengan benar dan baik atau orang yang bermoral, jika ada mengikuti apa yang merupakan tugas dan kewajiban anda (bukan demi kesenangan melainkan melakukannya melulu demi tugas dan kewajiban tersebut). Motif dari tugas dan kewajibanlah yang memberikan nilai moral bagi Tindakan (Dahlan, 2009).

D. Pengertian Pengambilan Keputusan

Keputusan (decision) secara harfiah berarti pilihan (choice). Pilihan yang dimaksud di sini adalah pilihan dari dua atau lebih kemungkinan atau dapat dikatakan pula sebagai keputusan dicapai setelah dilakukan pertimbangan dengan memilih satu kemungkinan pilihan. Seperti yang diungkapkan oleh Gito Sudarmo, bahwa keputusan terkait dengan ketetapan atau penentuan suatu pilihan yang diinginkan (Alparisi dkk., 2023). Selanjutnya Koontz mengatakan bahwa pengambilan keputusan merupakan seleksi berbagai alternatif tindakan yang akan ditempuh dimana merupakan inti perencanaan. Sementara

Kusnadi menjelaskan yang dimaksud dengan pengambilan keputusan adalah penetapan atau pemilihan suatu alternatif dari beberapa alternatif yang tersedia, dengan memperhatikan kondisi internal maupun eksternal yang ada. Senada dengan pendapat tersebut William mendefinisikan bahwa pengambilan keputusan sebagai seleksi berbagai alternatif kegiatan yang diusulkan untuk memecahkan masalah (Brownlee, 1996). Uraian di atas, memberikan pemahaman kepada kita, bahwa mengambil keputusan dalam organisasi tidak semudah yang dibayangkan, karena dalam menentukan dan mengambil keputusan membutuhkan analisis dan data yang akurat, bila kita serampangan dalam mengambil keputusan maka tidak sedikit yang akan dikecewakan.

Oleh sebab itu, pengambilan keputusan harus melalui pertimbangan yang matang, supaya pengambilan keputusan itu dapat diterima oleh banyak orang. Karena setiap individu atau organisasi tidak akan terlepas dari masalah. etika agar keputusan yang diambil merugikan orang lain (Kasdi, 2014).

Pengambilan Keputusan Etis untuk Menghindari Tindakan Disiplin

Perilaku tidak etis biasanya mengakibatkan hilangnya kepercayaan di antara masyarakat. Dikatakan bahwa ketika terapis fisik mulai mengambil peran yang lebih otonom dalam perawatan kesehatan, penilaian etika akan memainkan peran yang semakin penting dalam keseluruhan pengambilan keputusan klinis.

1. Etika Awal

Fisioterapi dianggap masih dalam tahap awal etika. Pengambilan keputusan etika merupakan kemampuan profesional yang sangat matang dan sebagai sebuah profesi, kedewasaan kami terus berkembang. Fisioterapis belum memiliki kesempatan untuk membuat keputusan etika yang independen dan otonom dalam jangka panjang. Kami sering kali mencari panduan dari kode etik profesional; namun, telah dikatakan bahwa kode etik profesional tidak membantu mengelola dilema sehari-hari. Hak istimewa dan pengaruh yang menyertai praktik otonom mengharuskan fisioterapis untuk melihat melampaui interpretasi literal dan dangkal dari kode etik mereka, dan untuk mempertimbangkan kompleksitas masalah etika yang terlihat dalam lingkungan praktik saat ini.

2. Keputusan yang Lebih Etis

Saat ini orang menghadapi lebih banyak keputusan etis daripada yang mereka hadapi lima tahun lalu. Apakah mereka lebih banyak menghadapinya, mereka lebih mengenalinya, atau mereka perlu menerima lebih banyak tanggung jawab untuk itu secara individu tidak diketahui, tetapi orang-orang pasti menghadapi lebih banyak masalah etika. Dewan direksi telah menghadapi berbagai masalah yang tidak etis seperti pengabaian (pemberhentian yang tidak pantas), kebenaran (berbohong pada dokumen atau tagihan) dan keadilan

(distribusi layanan yang tidak adil). Jika perilaku tersebut tercakup dalam undang-undang praktik, ya, mungkin ada konsekuensinya. Jika tidak, sering kali tangan dewan direksi terikat. Dewan direksi sering kali menyadari bahwa individu tertentu memiliki keterampilan yang sangat terbatas dalam bidang pengambilan keputusan etis.

3. Pengambilan keputusan etis dan Pengajaran

Mungkin. Kita menemukan bahwa jika orang tidak etis dan tidak menyadari bahwa mereka tidak etis - dan bahkan mungkin suka bersikap tidak etis - maka hal itu mungkin sulit. Penelitian tentang kemampuan kita untuk membuat keputusan etis menunjukkan bahwa kita mengalami peningkatan. Jadi itu pertanda baik. Ada banyak penelitian yang menunjukkan bahwa ada cara-cara yang dapat dilakukan orang untuk meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan etis mereka dengan format pembelajaran. Menggunakan studi kasus adalah cara yang paling efektif untuk melakukannya. Namun, melakukan studi kasus melalui pelatihan daring tidak terlalu berhasil karena diskusi diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pengambilan keputusan etis. Ada pula penelitian yang menemukan bahwa mengajarkan etika dalam hal pengambilan keputusan dan bukan dalam hal prinsip-prinsip yang adil dapat mengurangi ketidakpastian dalam pengambilan keputusan. Hal ini mempercepat proses. Ini adalah alat lain yang perlu diintegrasikan oleh mahasiswa (dan pemegang lisensi) dengan keterampilan pengambilan keputusan klinis mereka untuk membuat penilaian yang tepat tentang cara mendekati pasien.

4. Menentukan apa yang benar

Terkadang dapat menemukan hal yang benar untuk dilakukan, tetapi ketika menengoknya kembali, itu hanya firasat. Jadi, bagaimana kita mengetahuinya jika kita tidak memiliki firasat tertentu tentang sesuatu? Penelitian menunjukkan korelasi yang sangat positif antara pendidikan dan tingkat kemampuan penalaran etika yang lebih tinggi. Masuk akal jika kita sebagai terapis fisik harus memiliki

keterampilan pengambilan keputusan etika yang tinggi karena kita memiliki pendidikan yang cukup tinggi. Kita memang memiliki keterampilan pendidikan, tetapi untuk waktu yang sangat lama kita berpraktik di lingkungan tempat kita tidak memiliki kemampuan untuk membuat keputusan secara mandiri, jadi kita tidak mengembangkan keterampilan tersebut. harus menggunakan keterampilan berulang kali agar keterampilan tersebut efektif.

Jenis-jenis Moralitas, **Pribadi:** nilai-nilai dan tugas yang diadopsi sebagaimana relevan **Masyarakat:** faktor umum dari kepercayaan bersama **Kelompok:** dibagi berdasarkan kelompok tempat bergabung, seperti kelompok kerja, agama, sosial, dan profesional.

Ketiga hal ini merupakan tiga tingkatan di mana keputusan etis perlu dibuat. harus membuat keputusan saat dihadapkan dengan masalah etika, tekanan etika, atau dilema etika.

- a. Masalah etika adalah masalah saat praktisi dihadapkan pada tantangan atau ancaman terhadap tugas dan nilai moralnya.
- b. Distres etika terjadi saat praktisi mengetahui tindakan yang harus diambil, tetapi karena alasan apa pun, mereka tidak melakukannya. Mereka mungkin terhalang untuk menjadi orang yang mereka inginkan dan tidak dapat melakukan hal-hal yang benar-benar ingin mereka lakukan atau yang mereka rasa benar. Mungkin ada hambatan institusional atau finansial.
- c. Dilema etika terjadi ketika ada dua tindakan yang secara moral benar, tetapi keduanya tidak dapat dilakukan secara bersamaan. Contohnya adalah pasien yang menolak terapi fisik. Mereka memiliki hak untuk menolak, tetapi sebagai praktisi tahu bahwa terapi diperlukan. Jadi, ingin meyakinkan mereka untuk dirawat dan menerima intervensi. Konfliknya adalah hak mereka untuk menjadi mandiri dan kesadaran bahwa mereka membutuhkan perawatan.

Aristoteles berkata, "Jangan mencari jawaban yang lebih tepat daripada yang dimungkinkan oleh bidang penyelidikan." Etika tidak memberikan jawaban konkret. Etika memberikan kesempatan untuk mengatakan, "Ini adalah salah satu cara yang baik untuk menanganinya, tetapi di sisi lain, ada cara lain yang baik untuk menanganinya, tetapi di sisi ketiga, jika kebetulan dilahirkan dengan tiga tangan, ini adalah cara lain untuk menanganinya." Etika tidak memberi zona nyaman untuk membuat keputusan yang solid. Sifat pengambilan keputusan etika sedikit berbeda dari jenis pengambilan keputusan yang digunakan saat membuat keputusan klinis atau mengevaluasi pasien. Etika memiliki logika yang digunakan untuk membuat keputusan klinis, tetapi tidak mekanis.

E. Faktor Penentu Perilaku Etis/Moral

Pada dasarnya ada empat komponen perilaku moral - kepekaan moral, penilaian moral, motivasi moral, dan karakter moral. Agar keputusan etika yang baik dapat dibuat, keempat komponen ini harus ada. Tidak ada yang lebih penting dari yang lain. Keempatnya harus ada untuk memenuhi "rotator cuff" keputusan etika.

1. Kepekaan Moral

Kepekaan moral adalah kemampuan untuk menafsirkan situasi dan memproyeksikan konsekuensi dari tindakan Anda. Jika Anda tidak memiliki kepekaan moral, maka Anda tidak bertindak secara etis karena tidak terjadi bahwa apa yang Anda lakukan akan memengaruhi orang lain.

2. Penilaian Moral

Penilaian moral adalah memutuskan tindakan mana yang benar atau salah karena Anda mampu menilai bagaimana berbagai tindakan yang dapat Anda ambil akan memengaruhi orang lain.

3. Motivasi Moral

Motivasi moral mengutamakan nilai-nilai moral di atas motif-motif seperti pemuasan diri, menghasilkan uang, balas dendam, melindungi reputasi atau melindungi organisasi

4. Karakter Moral

Ini adalah kemampuan untuk memiliki ketekunan, ketangguhan, keyakinan, dan keberanian untuk mengambil tindakan guna memperbaiki sesuatu yang Anda tahu salah. Ini adalah kewajiban untuk melaporkan meskipun Anda tidak diharuskan untuk melaporkan. Ini benar-benar inti dari perilaku profesional. Ini adalah standar yang perlu kita capai. Kita perlu membantu orang memahami bahwa merupakan tanggung jawab mereka untuk menghentikan tindakan yang mungkin berdampak negatif bagi orang yang mereka tangani dan bagi masyarakat yang kita layani.

5. Kegagalan Moral

Kegagalan moral terjadi ketika salah satu dari komponen ini tidak terjadi. Untuk mengambil tindakan moral, Anda harus memiliki keempatnya. Ini adalah interaksi yang kompleks.

6. Menggunakan Model RIPS

Ada banyak alat bantu pengambilan keputusan etis, tetapi alat-alat tersebut tidak berlaku untuk jenis-jenis dilema yang dihadapi oleh terapis fisik. Model RIPS telah diadaptasi untuk terapis fisik dan merupakan hasil kerja keras Rushworth M. Kidder, yang menulis buku *How Good People Make Tough Choices*. Buku ini dikembangkan oleh L. Dolly Swisher dan Komite Etika dan Peradilan APTA.

Kerangka RIPS

Alam	Proses Individu	Situasi
✓ Individu	✓ Kepekaan moral	✓ Masalah/permasalahan
✓ Organisasi	✓ Penilaian Moral	✓ Dilema
/Institusional	✓ Motivasi moral	✓ Kesusahan
✓ Masyarakat	✓ Keberanian moral	✓ Godaan keheňangan

Apakah ada masalah etika? Beberapa hal membuat Anda merasa tidak nyaman. Ini adalah bagian tersulit; mendefinisikan masalah secara akurat, mengapa kita khawatir tentang situasi tersebut, dan apa yang membuat kita merasa tidak nyaman. Dapatkah Anda mengidentifikasi prinsip-prinsip

etika? Apakah prinsip-prinsip etika tersebut saling bertentangan? Apakah ada masalah atau tekanan atau dilema? *Mengapa ini menjadi masalah?*

- a. Profesional: Apakah bertentangan dengan nilai-nilai profesional?
- b. Pribadi: Apakah bertentangan dengan nilai-nilai pribadi?
- c. Ekonomi: Apakah ada masalah keuangan yang mungkin timbul? Apakah akan ada kesulitan keuangan bagi Anda jika Anda meninggalkan situasi tertentu?
- d. Intelektual: Apakah itu sesuatu yang tidak dapat Anda pahami atau tidak dapat Anda benarkan dari sudut pandang intelektual semata?
- e. Masyarakat: Apakah ini akan berdampak menyeluruh pada masyarakat?

Prinsip etika apa yang terlibat?

- a. Otonomi: pasien mempunyai hak untuk membuat beberapa keputusan sama seperti kita.
- b. Kebaikan: perawatan demi kepentingan terbaik pasien
- c. Non maleficence: “tidak melakukan hal yang merugikan”
- d. Keadilan: kesetaraan atau perlakuan yang adil
- e. Veracity: kejujuran

Seperti apakah situasi etika yang terjadi? Apakah ini masalah, tekanan, atau dilema?

Tes untuk Benar versus Salah ¹

1. Uji hukum: Apakah sah? Ketahui undang-undang praktik dan aturan serta regulasinya.
2. Uji “PU”: Apakah terasa atau “berbau” salah?
3. Uji halaman depan: Seperti apa tampilannya di halaman depan surat kabar?
4. Tes Ibu/Ayah: Bagaimana perasaan orang tua Anda jika mereka tahu apa yang Anda lakukan?
5. Ujian etika profesional: Apa yang dikatakan Kode Etik dan Standar Perilaku Etis?

Tindakan apa yang akan Anda ambil? Gunakan imajinasi moral Anda. Apakah ada cara lain untuk melakukannya selain cara-cara yang sudah jelas? Apakah tindakan tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip etika, Kode Etik, tindakan praktik, dan peraturan Anda? Apa yang akan terjadi jika Anda mengambil tindakan ini? Analisis tindakan tersebut. Apakah ada hambatan dari lembaga Anda dalam penerapannya atau apakah tindakan tersebut memerlukan keberanian moral untuk menerapkannya? Setelah tindakan diambil, apakah ada hasil yang tidak diharapkan, kerusakan tambahan, atau hal lain yang mungkin tidak Anda duga? Apakah ada tindakan lebih lanjut yang diperlukan? Apa yang Anda atau orang lain yang terlibat pelajari dari proses tersebut? Apakah ada struktur atau kebijakan organisasi yang memerlukan revisi? Kerangka kerja RIPS membahas ranah, proses dan situasi individual. Mari kita terapkan model ini pada kasus yang dibahas di awal artikel.

Apakah ada masalah etika? Masalahnya adalah bahwa guru les privat sekolah tersebut dibatasi untuk melakukan apa yang menurutnya benar. Ia ingin memberi tahu para orang tua. Ia ingin memberikan hadiah perpisahan. Ia ingin mengatakan yang sebenarnya. Ia telah berada di sana selama beberapa tahun dan mungkin mengenal beberapa dari anak-anak ini sejak mereka masih di prasekolah. Ia merasa bahwa jika ia tidak mengatakan sesuatu untuk memberi orang tua waktu yang cukup untuk membuat keputusan atau mencoba menemukan seseorang, ia menelantarkan anak-anak tersebut.

Mengapa ini menjadi masalah? Kedua belah pihak menandatangani kontrak tersebut. Dari sudut pandang profesional, otonominya, menghalangi kemampuannya untuk melakukan apa yang menurutnya benar. Dari sudut pandang pribadi, hal itu menyinggung etika pribadinya karena ia pikir ia tidak dapat melakukan hal yang benar. Secara ekonomi, mungkin tidak ada masalah dari sudut pandangnya, tetapi mungkin ada masalah dari sudut pandang sekolah. Secara intelektual dan sosial, komunitas sekolah merasa bahwa hak-haknya dinegasikan.

Faktor yang terlibat dalam Prinsip etika

Tindakan apa yang akan Anda ambil? Tindakan yang dipilihnya adalah berbicara kepada orang tua murid. Orang tua murid mendekatinya; dia tidak akan berbohong kepada mereka, jadi dia hanya mengatakan bahwa dia akan pergi. Dan itu bukan yang diminta sekolah kepadanya. Orang tua murid merasa bahwa mereka tidak diberi tahu kebenarannya, dan hal itu menyebabkan banyak keresahan selama musim panas. Bisakah dia mendekati hal ini dengan cara lain? Dia bisa saja bersikap proaktif dan membuat penilaian moral sejak awal. Bahkan jika mereka tidak berkata, "Sampai jumpa bulan September," dia bisa saja berkata, "Menurut Kode Etik dan tanggung jawab profesional saya, saya merasa berkewajiban untuk mengatakan yang sebenarnya." Selain itu, jika terapis tidak melakukan apa pun, dewan sekolah mungkin akan menghadapi situasi yang lebih buruk. Kerugian tampaknya terjadi pada majikan. Keluarga tampaknya tidak benar-benar dirugikan. Sebagai anggota dewan perizinan, kami bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat. Tidak masalah fase perizinan apa yang sedang dibahas – sebagai mahasiswa, selama proses perizinan atau setelah mendapatkan lisensi. Kami bertanggung jawab untuk melindungi masyarakat dengan menangani perilaku ilegal dan tidak etis. Karena kami sekarang menjadi praktisi otonom di hampir semua negara bagian, kami telah menjadi pintu masuk ke sistem medis. Bagian dari praktik otonom kami adalah kepercayaan yang kami kembangkan dan hargai pada pasien kami. Perilaku tidak etis dapat melanggar kepercayaan itu. Kami tidak bisa lagi berkata, "Dokter menyuruh saya melakukan itu." Sekarang kami benar-benar bertanggung jawab atas tindakan kami. Kami perlu tahu atau kami perlu mengidentifikasi bahwa melindungi masyarakat benar-benar merupakan kewajiban kami saat kami mengambil sumpah jabatan. Sangat jelas.

Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan Etis

Theory of Planned Behavior Teori ini dikembangkan di tahun 1967 dengan nama Teori of Reasoned Actions, selanjutnya teori tersebut kembali diperluas oleh Ajzen dan Fishbein. Tahun 1988, hasil perluasan dari model reasoned action yang sudah ada tersebut

dinamai Theory of Planned Behavior (TPB). TPB memiliki tiga variabel yang dapat mempengaruhi perilaku dan niat. Hubungan antara ketiga dimensi penentu niat dan perilaku sebagai berikut:

1. Attitude towards the behavior atau Sikap. Hal ini merupakan keyakinan mengenai konsekuensi dari suatu perilaku (behavioral beliefs).
2. Subjective Norm atau Norma Subjektif yang merupakan persepsi seseorang terhadap harapan dari orang lain mengenai dilakukannya atau tidak perilaku tersebut yang berpengaruh dalam kehidupannya (significant others).
3. Perceived behavioral control atau Persepsi kontrol perilaku adalah persepsi seseorang mengenai mudah atau tidaknya mewujudkan perilaku tertentu (Ajzen, 2005).

Etika Profesi Etika merupakan sebuah prinsip landasan dalam bertindak bagi seseorang agar apa yang dilakukannya dapat dipandang sebagai perbuatan terpuji oleh masyarakat sehingga dapat meningkatkan martabat dan kehormatan seseorang (Novius dan Sabeni, 2008). Sedangkan pengertian profesi menurut Bell (1973), Profesi adalah aktivitas intelektual termasuk pelatihan yang dipelajari dan diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal serta memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh badan yang memiliki tanggung jawab terhadap keilmuan tersebut, menggunakan etika profesi dengan mengimplikasikan kompetensi dalam mencetuskan ide, kewenangan keterampilan teknis dan moral. Etika profesi menurut Keiser dalam (Lubis, 1994) adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan professional terhadap masyarakat dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

Menurut pendapat Bartens (1985), kode etik profesi merupakan peraturan atau norma yang ditetapkan dan dijalankan oleh sekelompok profesi sebagai pemberi arah dan petunjuk bagaimana seharusnya berbuat sehingga dapat menjamin mutu moral profesi tersebut di mata masyarakat. Machiavellianism Karakteristik kepribadian Machiavellianism berasal dari nama

penulis pada abad keenam belas yang menulis tentang cara mendapatkan dan menggunakan kekuasaan. Dalam sudut pandang machiavellian manusia merupakan suatu makhluk yang dikendalikan yang dikendalikan oleh kepentingan diri, makhluk irasional yang tingkah-lakunya diombang-ambingkan oleh emosiemosinya. Saat ini, machiavellianism digunakan untuk menjelaskan perilaku yang ditujukan untuk mendapatkan kekuasaan dan mengendalikan perilaku orang lain. Preferensi Risiko. Menurut Gibson, menyatakan bahwa kecenderungan mengambil risiko adalah satu aspek yang sangat mempengaruhi pengambilan keputusan. Setiap keputusan terdapat beberapa kemungkinan atau alternatif untuk dipilih. Konsekuensi-konsekuensi terkandung dalam setiap alternatif keputusan. Seorang pengambil keputusan yang cenderung enggan mengambil risiko akan menentukan sasaran yang berbeda, mengevaluasikan alternatif secara berbeda, dan menyeleksi alternatif yang berbeda dari apa yang akan dilakukan pengambil keputusan lain dalam situasi yang serupa. Individu yang enggan mengambil risiko akan berusaha melakukan pilihan yang kadar risiko atau ketidakpastiannya rendah, atau kadar kepastian tentang hasilnya tinggi. Pengambilan Keputusan Etis

Definisi pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih. hal yang membedakan pengambilan keputusan etis dengan jenis pengambilan keputusan yang lain yaitu terletak pada apa yang disebut sebagai prinsip-prinsip etis. Pertama, pada alasan yang digunakan dalam menghasilkan suatu keputusan. Kedua, pada fakta bahwa pengambil keputusan menerima prinsip yang dipersoalkan itu sebagai bagian dari pandangan moralnya yaitu tentang baik dan buruknya. Pengambilan keputusan etis yaitu proses pemilihan suatu cara dari beberapa alternatif dan keputusan yang dihasilkan tidak melanggar norma hukum dan dapat dipertanggungjawabkan secara moral.

Langkah-langkah Penting Proses Pengambilan Keputusan

Proses pengambilan keputusan adalah metode mengumpulkan informasi, menilai alternatif, dan menentukan pilihan akhir

dengan tujuan mengambil keputusan terbaik. Dalam artikel ini, kami menguraikan proses langkah demi langkah tentang cara mengambil keputusan yang baik serta menjelaskan beragam metodologi pengambilan keputusan. Kita sudah pasti mengambil keputusan setiap hari. Berangkat kerja naik bus atau memesan taksi. Sarapan pagi dikantin atau dirumah, Ada proses dalam membuat keputusan-keputusan kecil itu, dan meskipun ini pilihan sederhana dan mudah, bagaimana akhirnya kita mengambil keputusan yang lebih menantang? Di tempat kerja, keputusan tidak semudah seperti memilih jenis susu yang diinginkan untuk latte Anda di pagi hari. Itulah mengapa memahami proses pengambilan keputusan sangatlah penting.

Proses pengambilan keputusan

Proses pengambilan keputusan adalah metode mengumpulkan informasi, menilai alternatif, dan akhirnya, menentukan pilihan akhir. Proses tujuh langkah berikut ini dimaksudkan untuk keputusan menantang yang melibatkan banyak pemangku kepentingan, tapi proses ini dapat digunakan untuk hal sesederhana sereal yang dituangkan ke dalam mangkuk sarapan Anda di pagi hari. Ada **7 langkah proses pengambilan keputusan**

Langkah 1: Identifikasi keputusan yang perlu diambil

Saat mengidentifikasi keputusan, ajukan beberapa pertanyaan kepada diri Anda:

1. Apa masalah yang perlu dipecahkan?
2. Apa gol yang ingin dicapai dengan menerapkan keputusan ini?
3. Bagaimana Anda akan mengukur kesuksesan?

Semua pertanyaan ini adalah teknik penetapan gol umum yang akhirnya akan membantu Anda menemukan solusi tepat. Saat sudah ditentukan dengan jelas, Anda akan memiliki lebih banyak informasi untuk menghasilkan keputusan terbaik guna memecahkan masalah.

Langkah 2: Kumpulkan informasi relevan

Mengumpulkan informasi terkait keputusan yang sedang diambil adalah langkah penting untuk mengambil keputusan matang. Apa tim Anda memiliki data historis yang berkaitan dengan masalah ini? Adakah yang pernah mencoba memecahkan masalah ini sebelumnya? Mencari informasi di luar tim atau perusahaan Anda juga penting. Pengambilan keputusan efektif memerlukan informasi dari banyak sumber berbeda. Temukan sumber daya eksternal, baik dengan melakukan riset pasar, bekerja sama dengan konsultan, atau berbincang dengan kolega di perusahaan lain yang memiliki pengalaman relevan. Mengumpulkan informasi membantu tim menemukan solusi berbeda untuk masalah Anda.

Langkah 3: Cari solusi alternatif

Langkah ini mewajibkan Anda untuk mencari banyak solusi berbeda untuk masalah yang dihadapi. Menemukan lebih dari satu alternatif sangat penting dalam pengambilan keputusan bisnis karena pemangku kepentingan berbeda mungkin memiliki kebutuhan berbeda, tergantung peran mereka. Contohnya, jika perusahaan mencari alat manajemen kerja, tim desain mungkin memiliki kebutuhan yang berbeda dengan tim pengembangan. Memilih hanya satu solusi di awal mungkin bukan tindakan tepat.

Langkah 4: Pertimbangkan bukti

Inilah saat Anda mengambil semua solusi berbeda yang ditemukan dan menganalisis caranya menangani masalah awal Anda. Tim mulai mengidentifikasi pro dan kontra setiap opsi dan mengeliminasi alternatif dari pilihan-pilihan itu. Ada beberapa cara umum di mana tim dapat menganalisis dan mempertimbangkan bukti opsi: Daftar pro dan kontra

Langkah 5: Pilih dari sejumlah alternatif

Langkah selanjutnya adalah mengambil keputusan akhir. Pertimbangkan semua informasi yang telah dikumpulkan dan pengaruh keputusan ini terhadap setiap pemangku kepentingan. Terkadang, keputusan yang tepat bukan salah satu dari alternatif, tapi gabungan beberapa alternatif.

Pengambilan keputusan efektif melibatkan pemecahan masalah dan berpikir kreatif. Jadi, jangan batasi diri dan tim pada opsi yang jelas. Salah satu nilai utama menolak pertukaran palsu. Hanya memilih satu keputusan bisa berarti kehilangan manfaat pada yang lainnya. Jika bisa, coba dan temukan opsi yang lebih baik dari alternatif yang ada.

Langkah 6: Ambil tindakan

Setelah pengambil keputusan akhir memberikan izin, inilah saatnya menerapkan solusi. Gunakan waktu untuk membuat rencana implementasi sehingga tim satu pemikiran untuk langkah selanjutnya. Kemudian, ini saatnya menerapkan rencana dan memantau progres untuk menentukan apakah ini keputusan yang baik.

Langkah 7: Tinjau keputusan Anda dan pengaruhnya (baik dan buruk)

Setelah mengambil keputusan, dapat memantau metrik kesuksesan yang diuraikan di langkah 1. Ini cara menentukan apakah solusi ini memenuhi kriteria kesuksesan tim.

Berikut beberapa pertanyaan untuk dipertimbangkan saat meninjau keputusan:

1. Apa keputusan memecahkan masalah yang diidentifikasi tim di langkah 1?
2. Apa keputusan ini memengaruhi tim secara positif atau negatif?
3. Pemangku kepentingan mana yang menikmati manfaat dari keputusan ini? Pemangku kepentingan mana yang terdampak secara negatif?
4. Jika solusi ini bukan alternatif terbaik, tim dapat memanfaatkan penggunaan bentuk manajemen proyek berulang. Hal ini memungkinkan tim cepat beradaptasi dengan perubahan, serta mengambil keputusan terbaik dengan sumber daya yang dimiliki.

F. Jenis model pengambilan keputusan

Meskipun kebanyakan model pengambilan keputusan meliputi tujuh langkah yang sama, berikut beberapa metodologi berbeda untuk membantu mengambil keputusan yang baik.

Model pengambilan keputusan rasional

Ini adalah jenis model pengambilan keputusan paling umum yang akan lihat. Jenis ini bersifat logis dan berurutan. Tujuh langkah yang ditulis di atas adalah contoh model pengambilan keputusan rasional. Saat keputusan berdampak besar pada tim dan perlu memaksimalkan hasil, ini adalah jenis proses pengambilan keputusan yang harus digunakan. Jenis ini mengharuskan mempertimbangkan berbagai perspektif tanpa banyak bias agar dapat mengambil keputusan terbaik.

Model pengambilan keputusan intuitif

Jenis model pengambilan keputusan ini ditentukan oleh informasi atau data, bukan intuisi. Bentuk pengambilan keputusan ini memerlukan pengalaman terdahulu dan pengenalan pola untuk membentuk insting yang kuat. Jenis pengambilan keputusan ini sering diambil oleh mereka yang memiliki banyak pengalaman mengenai masalah serupa. Mereka telah terbukti berhasil dengan solusi yang ingin diterapkan.

Model pengambilan keputusan kreatif

Model pengambilan keputusan kreatif mencakup pengumpulan informasi dan wawasan tentang masalah serta menghasilkan ide potensial untuk solusi, serupa dengan model pengambilan keputusan rasional. Perbedaannya, alih-alih mencari pro dan kontra setiap alternatif, pengambil keputusan memasuki periode di mana mereka mencoba tidak secara aktif memikirkan tentang solusi sama sekali. Tujuannya, agar pikiran bawah sadar mengambil alih dan menuntun mereka ke keputusan yang tepat, seperti model pengambilan keputusan intuitif. Situasi ini sangat cocok digunakan dalam proses ulang agar tim dapat menguji solusi dan beradaptasi saat keadaan berubah.

BAB 10

KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Etika bisnis adalah salah satu aspek terpenting yang harus menjadi fokus manajer dalam mengelola operasi bisnis. Etika bisnis adalah studi tentang situasi bisnis, tindakan, dan keputusan yang menjawab pertanyaan tentang benar dan salah. Etika bisnis mengacu pada tanggung jawab dan praktik bisnis yang tidak mempengaruhi pihak lain, baik internal maupun eksternal. Pengambilan keputusan manajerial adalah proses memilih tindakan terbaik di antara berbagai pilihan untuk mencapai tujuan organisasi. Keputusan manajerial memerlukan pertimbangan etis. Hal ini karena keputusan mempengaruhi berbagai pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, pemasok, masyarakat, dan lingkungan. Oleh karena itu, manajer harus mempunyai kemampuan menganalisis, mengevaluasi dan memilih alternatif yang berpegang pada prinsip etika bisnis.

Beberapa faktor yang mempengaruhi etika bisnis dalam pengambilan keputusan adalah undang-undang, peraturan pemerintah, budaya perusahaan atau bisnis, tekanan sosial, dan konflik antara standar individu dan kebutuhan organisasi. Manajer dapat menyeimbangkan situasi ini dan menghindari kesalahan umum dalam pengambilan keputusan strategis, seperti menerapkan budaya perusahaan yang tidak konvensional, salah memahami ekspektasi masyarakat, dan berfokus pada keuntungan jangka pendek dan dampaknya terhadap pemegang saham. Proses pendekatan etika bisnis dalam pengambilan keputusan dapat dilakukan untuk memecahkan banyak masalah yaitu dengan cara : Mengidentifikasi masalah, Mengidentifikasi pemangku kepentingan, Menentukan standar etika, Mengembangkan metode yang berbeda, Mengevaluasi pendekatan yang berbeda, Memilih opsi yang berbeda, Menerapkan keputusan, dan Mengevaluasi hasil. Pendekatan ini bertujuan untuk membantu manajer membuat keputusan yang etis, rasional, dan efektif.

Penerapan etika bisnis dalam pengambilan keputusan manajerial merupakan upaya untuk memastikan bahwa keputusan yang diambil manajer konsisten dengan prinsip etika bisnis. Pengambilan keputusan manajerial bertujuan untuk meningkatkan kualitas, keandalan, dan kinerja suatu organisasi. Penerapan etika bisnis dalam keputusan manajerial juga dapat mencegah atau mengurangi konflik, penipuan, korupsi, dan pelanggaran hukum yang dapat merugikan organisasi dan pemangku kepentingannya. Dalam dunia bisnis yang terus berkembang, penggunaan etika bisnis dalam pengambilan keputusan manajerial menjadi sangat penting. Etika bisnis merupakan landasan kokoh yang tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, namun juga menjadi pedoman bagi para pemimpin dalam pengambilan keputusan.

B. Konsep Dasar Etika Bisnis

Etika bisnis adalah standar etika yang berlaku terhadap tujuan dan prosedur pengambilan keputusan bisnis. Etika bisnis mencakup nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, keadilan, tanggung jawab, dan stabilitas. Etika bisnis dapat diterapkan pada tiga tingkatan : makro, meso, dan mikro.

1. Tingkatan makro yaitu etika bisnis mempelajari aspek moral dari keseluruhan sistem ekonomi.
2. Tingkatan meso yaitu etika bisnis mengkaji isu-isu etika dalam konteks organisasi seperti perusahaan, serikat pekerja, dan kelompok konsumen.
3. Tingkatan mikro yaitu etika bisnis berfokus pada perekonomian atau individu yang terlibat dalam bisnis.

Mengintegrasikan Pengambilan Keputusan Etis ke dalam Strategi Bisnis

Pelajari cara mengintegrasikan pengambilan keputusan yang etis ke dalam strategi bisnis. Temukan wawasan utama dan kiat praktis untuk mendorong pendekatan yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Nilai dan etika akan memengaruhi setiap aspek bisnis, mulai dari cara memperlakukan pelanggan dan karyawan hingga cara mengembangkan produk dan strategi pemasaran.

Keputusan bisnis yang etis menumbuhkan kepercayaan di tempat kerja dan dengan pelanggan. Sebagai pelaku bisnis yang etis, terlibat dalam praktik yang sejalan dengan nilai-nilai pelanggan dan menciptakan produk dan layanan yang berpusat pada nilai-nilai tersebut. Namun, apakah pengambilan keputusan yang etis itu dan bagaimana pengaruhnya terhadap keberhasilan bisnis? Pengambilan keputusan yang etis didasarkan pada nilai-nilai seperti rasa hormat, tanggung jawab, keadilan, dan dapat dipercaya.

Prinsip-prinsip etika dalam bisnis memungkinkan untuk mendekati berbagai topik dengan keadilan dan kepedulian terhadap orang lain, mengenali dan meninjau semua pilihan yang tersedia untuk membuat pilihan yang paling etis. Keputusan yang etis membangun kepercayaan dan memastikan semua keputusan adalah keputusan yang baik karena berkaitan dengan bisnis. Sebagai pemilik bisnis, memiliki kewajiban etis terhadap karyawan dan pelanggan yang dapat memengaruhi penjualan dan pendapatan karena berdampak pada reputasi secara keseluruhan. Proses pengambilan keputusan yang etis mengharuskan untuk memikirkan berbagai pilihan yang ada di depan dan bagaimana dapat mencapai tujuan bisnis. Membuat pilihan yang etis mengharuskan mengetahui berbagai isu etika dan menemukan alternatif etika terbaik yang sesuai dengan bisnis. Pada akhirnya, keputusan bisnis harus selaras dengan kode etik, dan harus menginspirasi karyawan untuk membuat keputusan etis serupa dalam kehidupan sehari-hari mereka. Sayangnya, membuat keputusan yang etis tidak selalu mudah. mungkin memiliki kesempatan untuk bekerja dengan klien lain yang merupakan pesaing salah satu klien yang sudah ada untuk mendapatkan lebih banyak uang. Namun, menggunakan penalaran etis dapat membantu membuat keputusan yang tepat ketika menghadapi dilema etika yang dapat memengaruhi bisnis secara keseluruhan.

Manfaat pengambilan keputusan etis dalam bisnis

Pengambilan keputusan yang etis dalam bisnis tidak hanya sekadar rasa puas karena mengetahui bahwa melakukan hal yang benar. Pelanggan ingin berbelanja dengan merek yang etis yang

nilai-nilainya sejalan dengan nilai-nilai mereka. Bilamempertimbangkan aspek etika bisnis dan menemukan cara untuk memasukkan prinsip etika dalam setiap tindakan, akan memperoleh manfaat berikut:

Peningkatan **reputasi dan loyalitas pelanggan**

Pelanggan ingin membelanjakan uang mereka untuk produk dan layanan dari merek yang beretika. Ini mungkin berarti mereka terlibat dalam perilaku yang beretika, seperti memperlakukan karyawan secara adil atau standar etika dalam hal memproduksi produk mereka. Pelanggan memiliki nilai-nilai etika, dan mereka mengharapkan bisnis memiliki nilai yang sama. Jika bisnis mengambil tindakan etis, kita dapat menarik lebih banyak pelanggan yang nilai-nilainya sejalan, sehingga meningkatkan reputasi dan loyalitas pelanggan

Meningkatkan **kepuasan dan retensi karyawan**

Karyawan ingin bekerja untuk perusahaan yang mengambil keputusan etis; mereka tidak ingin bekerja untuk perusahaan yang mengambil keputusan buruk, berbohong, atau menipu untuk mencapai puncak. Karyawan tahu perbedaan antara benar dan salah, dan mereka berharap mematuhi kewajiban etis mereka.

Peningkatan **produktivitas dan efisiensi**

Pengambilan keputusan yang etis dalam bisnis dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karena hanya berfokus pada pilihan yang etis. Dengan menunjukkan rasa hormat, karyawan akan merasa percaya diri untuk membuat keputusan sendiri tanpa menunggu persetujuan Anda, sehingga meningkatkan moral dan produktivitas secara keseluruhan.

Mengurangi **risiko hukum dan keuangan**

Terlibat dalam proses pengambilan keputusan yang etis mengurangi risiko konsekuensi hukum atau finansial dari keputusan yang tidak etis. Keputusan yang etis adalah mematuhi kontrak apa pun yang terjadi. Di sisi lain, keputusan yang tidak etis adalah melanggar kontrak demi keuntungan pribadi. Ketika melanggar kontrak, membiarkan bisnis terbuka terhadap tuntutan hukum, yang dapat menghabiskan waktu dan uang. Namun, dapat

menghindari konsekuensi ini dengan terlibat dalam tindakan yang lebih etis.

C. Teori dan Kerangka Teori

Kita dapat menggunakan beberapa kerangka etika di seluruh bisnis untuk meningkatkan proses pengambilan keputusan. Kerangka ini mencakup berbagai teori untuk membuat keputusan etis yang dapat secara langsung memengaruhi bisnis, pelanggan, mitra, dan karyawannya. Kita lihat teori-teori etika berikut yang dapat membantu menghadapi dilema etika dengan mudah:

1. Utilitarianisme

Pendekatan utilitarian berfokus pada tindakan yang paling etis dan paling sedikit menimbulkan kerugian. Dalam bisnis, pendekatan utilitarian dapat memberikan manfaat paling banyak, melihat masalah secara hitam dan putih. Dengan pendekatan ini, dapat menentukan solusi yang paling sedikit berdampak negatif pada pelanggan, karyawan, dan bisnis. Manfaatkan data bisnis untuk menentukan kemungkinan hasil dari keputusan tertentu, termasuk biaya dan manfaat atau konsekuensi bagi bisnis secara keseluruhan.

2. Etika Deontologis

Etika deontologis mempertimbangkan tindakan yang secara moral baik, terlepas dari apakah hasilnya baik atau tidak. Bersikap jujur apa pun yang terjadi merupakan teori etika deontologis. Secara teori, bersikap jujur adalah hal yang baik, tetapi dapat menimbulkan kerugian. Contoh lain dari etika deontologis adalah menunjukkan rasa hormat. Misalnya, menunjukkan rasa hormat kepada atasan. Meskipun rasa hormat selalu merupakan hal yang baik di tempat kerja, menghormati setiap keinginan atasan dapat merugikan bisnis dan membuat anggota staf yang cerdas menghindari berbicara. Di sisi lain, deontologi bersifat konsisten. Jika berjanji untuk bersikap jujur apa pun yang terjadi, Anda lebih berfokus pada niat daripada konsekuensinya. Namun, mengabaikan konsekuensi dalam bisnis dapat merugikan.

3. Etika Keutamaan

Etika kebajikan adalah keyakinan bahwa bertindak sesuai dengan kebajikan tertentu adalah etis. Pada akhirnya, teori ini lebih banyak membahas moralitas daripada serangkaian aturan atau hasil. Individu yang menggunakan etika kebajikan memahami bagaimana pilihan mereka mencerminkan nilai-nilai bisnis itu sendiri, dengan asumsi bahwa ada cita-cita yang harus diperjuangkan oleh sebuah bisnis.

D. Masalah etika umum dalam bisnis

Dilema etika umum terjadi dalam bisnis. Setiap hari, berhadapan dengan banyak orang, termasuk pemangku kepentingan, karyawan, dan pelanggan. Konflik kepentingan, diskriminasi, pelecehan, dan pencurian adalah beberapa masalah etika yang paling umum dalam bisnis saat ini.

Konflik kepentingan

Konflik kepentingan terjadi ketika sebuah organisasi atau individu lebih mengutamakan keuntungan pribadi daripada tugas mereka. Konflik kepentingan dapat terjadi jika seorang karyawan mulai bekerja lepas untuk pesaing perusahaan tempatnya bekerja. Konflik kepentingan biasanya memiliki konsekuensi hukum karena dapat memengaruhi kedua bisnis. Ingat, karyawan terikat pada kode etik dan perilaku untuk bertindak demi kepentingan organisasi dan bukan demi keuntungan pribadi. Jika karyawan melanggar kode etik tersebut, mereka dapat diberhentikan.

Tentu saja, konflik kepentingan cukup luas, sehingga beberapa karyawan dan pemilik bisnis mungkin tidak menyadari apa yang mereka lakukan. Mempekerjakan seorang kerabat untuk bekerja di perusahaan jika mereka tidak memenuhi syarat dianggap sebagai keuntungan pribadi, meskipun itu bukan keuntungan finansial dan dapat memengaruhi kesehatan organisasi. Sementara itu, seorang karyawan dapat menimbulkan konflik kepentingan jika ia memulai perusahaannya sendiri yang menawarkan layanan serupa kepada atasannya. Tentu saja, hal ini tidak selalu terjadi. Jika mengungkapkan tindakan kepada atasan dan mereka menyetujuinya, hal itu mungkin bukan konflik kepentingan.

Namun, kegagalan dalam mengungkapkan informasi ini dapat mengakibatkan konflik kepentingan dan konsekuensi hukum.

Diskriminasi

Diskriminasi adalah dilema etika umum lainnya dalam bisnis. Membuat keputusan yang etis sering kali menjadi bagian penting dari proses perekrutan. Jika diskriminasi terjadi dalam bisnis, hal itu dapat merugikan. Hal itu tidak hanya dapat merusak reputasi Anda, tetapi juga dapat memengaruhi penjualan dan kemampuan untuk merekrut karyawan dengan kinerja terbaik.

Tim SDM dan hukum harus menyadari undang-undang antidiskriminasi yang dapat memengaruhi bisnis, termasuk undang-undang usia, disabilitas, kesetaraan gaji, kehamilan, ras, agama, serta undang-undang seks dan gender yang melindungi karyawan.

Gangguan

Pelecehan secara teknis merupakan salah satu bentuk diskriminasi ketenagakerjaan dan mencakup hal-hal seperti pelecehan fisik, verbal, seksual, dan emosional yang memengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan dilindungi dari pelecehan oleh hukum, dan mereka tidak dapat kehilangan pekerjaan karena melaporkannya, terlepas dari kepada siapa mereka melapor.

Penyuapan

Penyuapan merupakan praktik tidak etis yang jarang terjadi dalam bisnis modern, tetapi tetap saja terjadi. Misalnya, bisnis farmasi mungkin menyuap dokter, rumah sakit, atau fasilitas kesehatan dengan imbalan atau insentif untuk meresepkan obat mereka kepada pasien. Ini adalah hal yang sangat bertolak belakang dengan keputusan etis dan dapat memengaruhi kedua bisnis. Jika tersiar kabar bahwa sebuah bisnis menyuap dokter, tidak akan ada pasien yang mau menggunakan obat mereka lagi. Namun, di sisi lain, tidak ada yang akan percaya pada dokter yang menerima suap alih-alih memberikan pilihan pengobatan yang lebih baik.

Pencurian **kekayaan intelektual**

Pencurian kekayaan intelektual (IP) merupakan dilema etika umum lainnya dalam bisnis saat ini. Bisnis memiliki IP seperti merek dagang, paten, hak cipta, logo, dan sebagainya. Ketika pihak

lain menggunakan penemuan atau ide unik, mereka terlibat dalam pencurian IP, yang dapat terjadi karena kesalahan manusia atau peretas yang mencuri properti. Bentuk umum pencurian kekayaan intelektual lainnya adalah berbagi rahasia dagang. Rahasia dagang bisnis dianggap sebagai jenis informasi apa pun yang tidak diketahui publik secara umum, seperti cara melakukan sesuatu. Rahasia dagang dapat berupa proses dan bahan khusus pembuat kue. Sayangnya, rahasia dagang dapat bocor jika seorang karyawan membagikan informasi tersebut, baik karena kecelakaan atau tidak. Jika rahasia dagang terbongkar, mustahil untuk mendapatkannya kembali dari publik, yang dapat merugikan bisnis.

E. Cara Pengambilan Keputusan Etis ke Dalam Strategi Bisnis

Proses pengambilan keputusan yang etis berfokus pada melakukan hal yang benar dan menghindari tindakan yang dapat merugikan orang lain. Berikut ini beberapa cara untuk memasukkan pengambilan keputusan yang etis ke dalam strategi bisnis:

Menilai status etika bisnis saat ini

Tinjau status etika terkini dari seluruh bisnis . Perhatikan bagaimana produk dibuat, bagaimana karyawan bertindak, dan bagaimana menjalankan bisnis sendiri. Jika ingin menjalankan bisnis yang beretika, perlu memadukan prinsip-prinsip etika ke dalam segala hal yang lakukan, meminta pertanggungjawaban setiap orang dalam organisasi atas tindakan mereka, dan bersikap jujur serta menghargai orang lain. Ada banyak jenis etika bisnis, tetapi yang membuat bisnis menonjol bagi konsumen modern adalah tanggung jawab sosial, transparansi, dan keadilan.

Tanggung jawab sosial berarti memenuhi kebutuhan pemangku kepentingan sekaligus memperhitungkan dampak sosial dari pemenuhan kebutuhan tersebut. Sasaran bisnis adalah menjual produk, tetapi apakah produk tersebut berkelanjutan? Jika jawabannya tidak, mungkin tidak menjalankan bisnis yang etis. Selain itu, konsumen mengharapkan perusahaan bersikap transparan tentang proses mereka. Jika membuat produk kecantikan, pelanggan akan ingin tahu apakah mereka melakukan

pengujian pada hewan. Ketidaktransparan dapat membuat konsumen tidak mempercayai merek, sehingga mereka cenderung tidak membeli produk. Dan terakhir, keadilan berkaitan dengan cara memperlakukan orang lain. Konsumen ingin tahu bahwa merek yang mereka beli memiliki tempat kerja yang inklusif, beragam, dan adil yang memperlakukan karyawan mereka dengan baik.

Membuat **kode etik perilaku**

Kode etik suatu bisnis adalah buku panduan yang menyatakan dengan jelas nilai-nilai, tujuan dan etikanya untuk membantu staf memahami bagaimana mereka diharapkan berperilaku. Akan tetapi, pimpinan juga harus mengikuti kode etik karena nilai-nilai biasanya dimulai dari atas. Jika seorang pemimpin bisnis tidak beretika, mereka tidak dapat mengharapkan karyawannya beretika karena mereka harus memimpin dengan memberi contoh. Setelah kode etik ditetapkan, para pemimpin harus menemukan cara untuk mendorong karyawannya melaporkan perilaku tidak etis.

Menerapkan **proses pengambilan keputusan yang etis**

Menerapkan proses pengambilan keputusan yang etis membutuhkan waktu, tetapi akan memungkinkan membuat keputusan bisnis yang lebih baik. Bagaimana akan membuat keputusan sebagai sebuah organisasi? Sekali lagi, di sinilah harus memimpin dengan memberi contoh. dapat menerapkan proses di seluruh perusahaan untuk membantu karyawan membuat keputusan yang lebih etis dalam tugas sehari-hari mereka dengan menggunakan bagan dan merujuk pada kode etik mereka.

Memantau **dan menegakkan perilaku etis**

Setelah menerapkan proses pengambilan keputusan yang lebih etis, harus memantau organisasi untuk menentukan apakah karyawan mematuhi peraturan baru. Tentu saja, juga harus memiliki proses tentang bagaimana karyawan dapat melaporkan perilaku tidak etis karena tidak dapat meluangkan waktu dengan setiap karyawan setiap hari.

F. Mendorong budaya perilaku etis

Pemimpin yang beretika menumbuhkan lingkungan yang beretika. Menjalankan bisnis yang beretika menyelaraskan nilai-nilai dengan nilai-nilai pelanggan, meningkatkan kepercayaan, dan menjaga reputasi tetap baik.

1. Bagikan nilai-nilai bisnis dengan pelanggan. Mailchimp memudahkan memberi tahu pelanggan tentang tindakan etis untuk menumbuhkan kepercayaan dan membantu membangun hubungan yang lebih berharga. Buat halaman web, email, dan kiriman media sosial yang membuat pelanggan selalu mengetahui praktik bisnis etis.

BAB 11 KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI

A. Pendahuluan

Kinerja organisasi dijadikan sebagai salah satu ukuran berhasil tidaknya suatu organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi non profit. Organisasi tak lepas dari masalah sumberdaya manusia karena sampai saat ini sumberdaya manusia menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi organisasi atau perusahaan untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini. Tuntutan yang semakin ketat tersebut membuat manajemen sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan segala kebutuhan demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mulyadi dan Rivai (2009) dalam organisasi terdapat pihak-pihak yang saling terkait antara lain pemimpin sebagai atasan, dan pegawai atau karyawan sebagai bawahan. Pentingnya kepemimpinan dalam organisasi menurut Suranta (2002) dikarenakan pemimpin memiliki peran strategis dalam usaha mencapai tujuan organisasi sesuai visi dan misi organisasi. Siagian (2002) mengutarakan bahwa Kepemimpinan merupakan individu yang menduduki suatu jabatan tertentu dimana individu tersebut memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi perilaku orang lain yakni bawahannya untuk berfikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan pentingnya kemampuan pemimpin dalam organisasi ditujukan untuk kemajuan bagi organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang menuntut kemampuan dari seorang pemimpin tersebut yaitu gaya kepemimpinan transformasional dengan memotivasi para bawahan untuk berbuat lebih baik sesuai harapan dari bawahan dengan meningkatkan nilai tugas dengan mendorong bawahannya mengorbankan diri sendiri demi kepentingan organisasi diikuti dengan peningkatan tingkat kebutuhan bawahan yang lebih baik. Hasil penelitian Riaz dan

Ulhaque (2012) menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan positif terhadap pengambilan keputusan dan berpengaruh negatif terhadap gaya pengambilan keputusan avoiden dan ketergantungan. Hasilnya, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan spontan. Selain itu gaya kepemimpinan otoriter menurut

Gustomo dan Silvianita (2009) berpengaruh terhadap loyalitas melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu persepsi seseorang terkait pekerjaan, berdasarkan faktor-faktor lingkungan kerja seperti gaya atasan, prosedur kerja dan aturan, rekan kerja, iklimi kerja dan tingkat kompensasi yang diberikan pada bawahan. Kepemimpinan dalam organisasi juga menuntut kepekaan terhadap budaya yang terdapat dalam organisasi. Budaya dalam organisasi ini mempunyai fungsi antara lain: menetapkan batas dan wewenang, memberikan rasa identitas kepada anggotanya. Karakteristik budaya dalam organisasi dapat dijadikan pedoman bagi pimpinan untuk membuat keputusan agar organisasi lebih efektif dalam mencapai tujuan. Adapun budaya organisasi tersebut menurut Mc Gregor (1960) memiliki sisi tentang sifat manusia dan perilaku manusia yang penting untuk dijadikan pedoman dalam menentukan gaya operasi atau praktik setiap pimpinan. Sisi manusia berupa sifat dan perilaku menurut Mc Gregor dikenal dengan teori X (berdasarkan asumsi petunjuk dan kontrol) dan Teori Y (berdasarkan asumsi integrasi dan dukungan). Dalam zaman global dan persaingan yang semakin ketat, kinerja organisasi menjadi faktor krusial yang menentukan keberhasilan dan keberlanjutan sebuah entitas bisnis atau lembaga. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada faktor-faktor eksternal seperti kondisi pasar dan kemajuan teknologi, hal lain yang mempengaruhi berasal dari faktor internal seperti budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diimplementasikan. Maka dari itu, penting untuk memperhatikan bagaimana gaya kepemimpinan yang sesuai dapat membentuk budaya kerja yang mendukung dan secara efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Dengan cara ini, organisasi dapat

lebih siap dalam menghadapi berbagai perubahan dan menciptakan keunggulan kompetitifnya dalam pasar yang dinamis.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam membentuk budaya kantor yang dominan di dalam sebuah organisasi. Lebih dari sekedar memberikan instruksi atau membuat keputusan, gaya kepemimpinan juga memberikan arahan bagi norma, nilai, dan perilaku yang diadopsi oleh anggota organisasi. Melalui komunikasi yang efektif, pelatihan, dan pengembangan karyawan, seorang pemimpin dapat membentuk budaya kerja yang positif. Pemimpin hendaknya dapat menginspirasi para anggotanya dengan memberikan contoh yang baik dalam mengadopsi nilai-nilai organisasi untuk mendorong kolaborasi yang aktif. Budaya kantor yang dibangun melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat suasana kerja yang positif, produktif, dan kondusif. Karyawan akan termotivasi, terlibat, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan bersama organisasi. Dengan demikian, penting bagi pemimpin untuk memahami peran mereka dalam pembentukan budaya kantor yang positif dan mendukung secara keseluruhan, karena hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja dan keberlanjutan organisasi.

Untuk memahami kinerja organisasi secara menyeluruh, adalah penting untuk mengklarifikasi konsep kinerja itu sendiri. Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (Kasmir, 2019). Ini mencakup pencapaian tujuan, peningkatan efisiensi, dan efektivitas dalam menjalankan proses bisnis. Sehubungan dengan hal itu, dalam konteks pembentukan budaya kantor dan penerapan gaya kepemimpinan, pemahaman yang mendalam tentang konsep kinerja menjadi kunci dalam merancang strategi efektif untuk mengoptimalkan kinerja secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini dimaksudkan untuk menyelidiki dan menganalisis lebih lanjut tentang bagaimana penerapan gaya kepemimpinan dapat mengoptimalkan kinerja organisasi melalui pembentukan budaya kantor yang sesuai dan adaptif. Dengan memberikan

perhatian yang mendalam pada faktor-faktor ini, diharapkan akan tercipta pandangan yang lebih mendalam mengenai dinamika organisasi dan caracara untuk mencapai kinerja yang optimal dalam era perubahan

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada dasarnya, budaya organisasi itu seperti rangkaian nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan oleh para anggota yang ada didalamnya. Ini tercermin dalam bagaimana mereka bekerja, berkomunikasi, dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat lagi positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi bukan hanya sekedar nilai-nilai dan keyakinan yang tertulis di dinding, tetapi juga kekuatan tak kasat mata yang memengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif, dengan nilai-nilai yang selaras dengan karyawan, norma yang kooperatif, struktur yang jelas, dan iklim kerja yang suportif, dapat menjadi perangsang bagi motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif, dengan nilai-nilai yang bertentangan dengan karyawan, norma yang tidak suportif, struktur yang tidak efisien, dan iklim kerja yang stres, dapat menghambat kinerja karyawan, memicu turnover, dan bahkan merusak reputasi organisasi. Seperti halnya gaya kepemimpinan, budaya organisasi juga tidak memiliki satu bentuk yang "terbaik". Budaya organisasi yang paling efektif akan berbeda-beda tergantung pada industri, nilai-nilai perusahaan, dan karakteristik karyawan. Organisasi yang sukses harus mampu menciptakan budaya organisasi yang fleksibel dan adaptif, serta selaras dengan tujuan strategisnya. Oleh karena itu, memahami dan mengelola budaya organisasi dengan tepat merupakan kunci bagi organisasi untuk mencapai kesuksesan jangka panjang.

B. Gaya Kepemimpinan dan Pembentukan Budaya Kantor

Gaya kepemimpinan yang diimplementasikan dalam sebuah organisasi bisa mempengaruhi budaya organisasi dengan berbagai cara. Kepemimpinan otokratis memusatkan kendali hanya pada pemimpin, efektif untuk keputusan cepat namun cenderung menghambat inovasi dan menciptakan budaya

hierarkis yang kaku. Di sisi lain, kepemimpinan partisipatif melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka. Meskipun lambat dalam situasi mendadak, gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan motivasi karyawan karena merasa dianggap dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan free-rein memberikan kebebasan penuh kepada karyawan dan efektif untuk mereka yang mandiri dan berkualitas tinggi, namun gaya ini akan berisiko jika karyawan tidak memiliki tanggung jawab dan keterampilan yang memadai.

Pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinan yang diterapkan dengan situasi dan kebutuhan organisasi untuk membentuk budaya kantor yang mendukung keterlibatan, kreatifitas, dan kerjasama, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Tidak ada gaya kepemimpinan yang dapat dianggap sempurna untuk semua situasi, karena setiap gaya memiliki kelebihan dan kelemahan yang berbeda-beda. Misalnya, kepemimpinan otokratis cocok untuk situasi darurat, sementara kepemimpinan partisipatif lebih efektif dalam lingkungan yang membutuhkan inovasi dan kolaborasi tinggi. Budaya kantor yang terbentuk sebagai hasil dari penerapan gaya kepemimpinan yang tepat juga berperan penting dalam kinerja karyawan. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dan membentuk budaya kantor yang positif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka lebih efektif dan efisien.

Interaksi antara Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Dalam konteks organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan adalah dua aspek yang sangat terkait dan saling mempengaruhi, seperti dua sisi mata uang yang tidak dapat dipisahkan. Interaksi antara kedua aspek ini memberikan pengaruh besar pada kinerja karyawan, dengan budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai dan norma bersama sebagai dasar perilaku di dalam organisasi.

Budaya positif, seperti budaya yang menjunjung tinggi kolaborasi, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan karyawan, bagaikan pupuk subur bagi gaya kepemimpinan yang demokratis,

partisipatif, dan transformasional. Perpaduan ini melahirkan lingkungan kerja kondusif yang memotivasi karyawan untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Di sisi lain, budaya organisasi yang negatif, seperti budaya otoriter, kaku, dan birokratis, bagaikan racun bagi gaya kepemimpinan yang positif. Dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan dan penuh hambatan ini, karyawan mungkin merasa tertekan, kurang termotivasi, dan tidak dihargai. Gaya kepemimpinan yang positif, ketika diterapkandalam budaya yang negatif, sering kali tidak efektif karena lingkungan yang tidak mendukung. Karyawan cenderung menjadi pasif, kurang inisiatif, dan mungkin merasa tidak berdaya untuk berkontribusi lebih. Akibatnya, kinerja karyawan dan produktivitas organisasi secara keseluruhan menurun. Kunci untuk mengoptimalkan kinerja karyawan yaitu dengan cara membentuk budaya organisasi yang positif dan sesuai dengan gaya kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus menciptakan lingkungan yang mendukung nilai-nilai seperti kepercayaan, transparansi, dan pemberdayaan, serta menunjukkan kepemimpinan yang inspiratif dan memotivasi. Maka, dengan begitu pemimpin dapat menjamin bahwa setiap anggota organisasi merasa dihargai dan terlibat. Organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak hanya produktif, tetapi juga memuaskan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efisien.

Penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dengan situasi organisasi mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Dari sana, budaya organisasi terbentuk sebagaimhasil dari gaya kepemimpinan yang dipilih. Kedua aspek ini, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, saling terkait dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan..Kinerja karyawan yang optimal bagaikan roda penggerak utama dalam membangun dan memperkuat budaya organisasi. Bagai simbiosis mutualisme, keduanya saling berkaitan dan berkontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Meningkatnya nilai-nilai organisasi dan reputasi positif menjadi bukti nyata dari kinerja karyawan yang

cemerlang. Karyawan yang berprestasi bagaikan duta organisasi, menyebarkan citra positif dan menarik minat talenta terbaik untuk bergabung.

C. Optimalisasi kinerja karyawan dan budaya organisasi

Sebuah budaya yang didorong oleh karyawan yang bekerja secara optimal cenderung menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, dinamis, dan berorientasi pada hasil. Ketika karyawan mencapai kinerja terbaik, hal ini mencerminkan kesepakatan bersama tentang nilai-nilai kualitas dan profesionalisme dalam organisasi. Dampaknya tidak hanya terbatas pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada identitas dan reputasi organisasi yang dijunjung tinggi dalam setiap tindakan sehari-hari.

Optimalisasi kinerja karyawan juga berkontribusi pada pembentukan budaya organisasi yang positif. Ketika karyawan bekerja secara optimal, mereka tidak hanya memenuhi standar kinerja, tetapi juga membentuk pola perilaku yang diakui dan dihargai oleh anggota lainnya. Maka, dengan membangun budaya organisasi positif melalui kinerja karyawan yang optimal bukan hanya meningkatkan pencapaian organisasi, tetapi juga menciptakan fondasi yang kokoh untuk keberhasilan di masa depan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan kunci utama bagi kesuksesan organisasi. Di balik pencapaian target dan peningkatan profitabilitas, terdapat dampak penting bagi budaya organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang positif menjadi dua aspek yang saling memperkuat, menciptakan lingkungan kerja ideal yang memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan karyawan. Kolaborasi, inovasi, dan efisiensi pun akan terdorong, meningkatkan reputasi dan menarik talenta terbaik. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bagaikan roda penggerak utama dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian telah mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, seperti yang bersifat transformasional dan partisipatif, dengan elemen-inspirasi dan motivasi, mampu menggerakkan semangat karyawan untuk mencapai kemampuan penuh mereka. Sebaliknya, gaya

kepemimpinan yang tidak efektif, seperti otokratis, cenderung menghambat kinerja dan inovasi. Ketika interaksi dinamis antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berjalan sejalan, terbentuklah lingkungan kerja yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Budaya positif yang terbentuk dari kinerja karyawan yang optimal, menjadi kuat dan tersebar di seluruh organisasi, memperkuat identitas dan reputasi.

D. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Marzuki (2002) merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Dalam sebuah organisasi selalu terdapat seorang pemimpin namun disisi lain pemimpin juga disebut seorang manajer. Kedua istilah tersebut tentu berbeda karena manajemen lebih pada pengaturan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian. Robbins (2003) menjelaskan terkait manajer yaitu berkenaan dengan mengatasi suatu kerumitan dan kepemimpinan berkenaan untuk mengatasi perubahan. Hal tersebut mempertegas bahwa kepemimpinan berkaitan dengan visi di masa yang akan datang, sedangkan manajemen berkaitan dalam implementasi visi dan strategi yang buat oleh para pemimpin. Perbedaan mendasar antara kepemimpinan dengan manajemen diungkapkan oleh mullins (2005) diantaranya:

1. Seorang manajer melakukan tugas administrasi, sedangkan seorang pemimpin lebih pada inovasi
2. Seorang manajer memelihara situasi yang ada, sedangkan seorang pemimpin bersifat membangun untuk keperluan yang akan datang
3. manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan pemimpin fokus pada pelakunya
4. Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin lebih pada membangun kepercayaan
5. Seorang manajer melihat sesuatu yang detail, sedangkan pemimpin melihat secara keseluruhan
6. Seorang manajer melakukan sesuatunya dengan benar dan tepat, sedangkan pemimpin memilih langkah yang semestinya dilakukan.

Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan cara kerjanya berbeda dengan manajer dimana kepemimpinan sifat kerja lebih fleksibel dengan memberikan cara atau dorongan yang lebih efektif dari sekedar melakukan pekerjaan yang sifatnya rutinitas. Berikut gaya kepemimpinan menurut As'ad (1991) telah diketahui secara luas, yaitu:

1. Tipe otokratik adalah pemimpin yang sangat egois dengan menunjukkan sikap "keakuannya". Pemimpin ini selalu menggunakan cara yang lebih dianggap pantas dari dirinya sendiri sehingga segala sesuatu yang dilakukan oleh pemimpin pasti benar dan ide atau gagasan karyawan atau bawahan tidak diakui
2. Tipe karismatik adalah tipe yang memiliki daya tarik, dan pembawaan yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain sehingga ia mempunyai bawahan yang bisa dipercaya serta pengikut yang setia dan jumlahnya besar.
3. Tipe Paternalistik atau Maternalistik adalah kepemimpinan dengan sifat kepakakan atau keibuan.
4. Tipe Militeristik, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter dengan sistem satu komando atau satu perintah yang berasal dari pimpinan puncak dan harus dilaksanakan oleh

bawahan.

5. Tipe Demokratis, mengutamakan manusia adalah makhluk hidup yang mulia sehingga selalu melibatkan bawahan
6. Tipe Laissez Faire atau delegatif, tipe ini bersifat permisif dan memberikan kepercayaan berupa tanggungjawab pekerjaan secara penuh kepada bawahan.

Keterkaitan antara berbagai pihak di dalam organisasi membentuk interaksi yang dilakukan secara rutin sehingga membentuk suatu budaya organisasi. Menurut West dan Turner (2008:322) budaya terbentuk akibat dari rutinitas serangkaian kegiatan berupa lama kerja, identitas organisasi, dan kegiatan lain yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para anggotanya tak terkecuali pemimpin menjadi lebih baik. Pembentukan budaya organisasi terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan anggota organisasi berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Budaya sendiri berarti sebagai hasil tindakan dari manusia. Jika dihubungkan dengan organisasi maka perwujudan dari semangat atau suasana dan kepercayaan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Menurut Robins (2003) budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan para anggota yang saling berinteraksi dengan anggota, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi.

Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karena bisa mendukung atau menghambat perubahan. Namun diantara perbedaan setiap organisasi, budaya dalam organisasi menurut

Kast dan Rosenzweig (1985: 954) secara umum memiliki fungsi bahwa budaya untuk menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, memudahkan terakomodirnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial organisasi, menyediakan premises (pokok-pokok pendapat) yang diterima dan diakui dalam hal pengambilan keputusan. Bagian terpenting dalam organisasi yaitu budaya sebagai pembentuk perilaku dan sikap manusia atau bawahan. Aspek perilaku manusia ini merupakan bagian dari sisi kemanusiaan dalam organisasi sehingga pemimpin melakukan tindakan sesuai dengan aspek sifat para bawahan.

Kepemimpinan dan Budaya organisasi

Kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Sejak beberapa tahun belakangan, para pakar bisnis sangat memperhatikan tentang budaya organisasi. Hal ini dapat dilihat dari tulisan di majalah, buku maupun kegiatan seminar dan pelatihan-pelatihan. Budaya pada dasarnya merupakan pola yang terintegrasi dari perilaku manusia, yang terdiri dari pikiran, bahasa, perbuatan dan hasil-hasil budaya lainnya. Budaya organisasi mempengaruhi cara mengerjakan segala hal dalam organisasi. Tidak jauh berbeda dengan budaya yang mempengaruhi masyarakat, maka budaya organisasi juga akan mempengaruhi sikap dan perilaku semua anggota dalam organisasi tersebut. Budaya yang kuat dapat memberikan dorongan atau paksaan kepada para anggota untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Organisasi yang dimaksud disini adalah perusahaan dan anggota adalah karyawan.

Kepemimpinan dan Budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Contohnya bila memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain. Mengapa demikian? Karena pemimpin tiap perusahaan berbeda. Fenomena yang didapatkan

seperti etos kerja karyawan, team work, sikap, dan integritas. Semua hal tersebut menggambarkan kepemimpinan yang ada dalam sebuah perusahaan dan juga menggambarkan budaya yang ada pada perusahaan tersebut. Kita akan membahas satu per satu fenomena sebagai akibat dari keterkaitan kepemimpinan dan budaya perusahaan.

1. Etos Kerja Karyawan

Etos adalah kemampuan seseorang dengan keahlian yang memiliki kredibilitas dan reputasi andal, sehingga dia mendapatkan kepercayaan penuh dari banyak orang. Seseorang dikatakan memiliki etos dianggap terpercaya dan mampu melakukan pekerjaannya dengan andal dan berkualitas. Biasanya dalam perusahaan, etos menggambarkan kemampuan seseorang bersama profesi/pekerjaannya. Etos tidak tergantung pada tingginya pendidikan seseorang atau banyaknya gelar akademis yang dimilikinya. Etos adalah tentang kemampuan bertindak, mengeksekusi, melakukan, menghasilkan yang terbaik dan kerja lapangan yang berkualitas. Dalam budaya organisasi yang kuat, etos dihasilkan dari konsep budaya yang dilembagakan oleh perusahaan melalui nilai-nilai, keyakinan, tata kelola, moral, sistem, prosedur, aturan kepemimpinan, visi, misi, kemampuan, standar, pengetahuan dan perilaku kerja. Hasil akhirnya, etos muncul sebagai gaya kerja, kebiasaan kerja, pola kerja, karakter kerja, dan motivasi kerja. Dimana etos menjadi seperti sebuah kepribadian kerja perusahaan yang diwakili oleh setiap insan perusahaan dengan sepenuh hati. Jadi, budaya organisasi dicetuskan oleh aturan kepemimpinan dari tiap pemimpin perusahaan. Budaya yang kuat akan menghasilkan sebuah etos kerja karyawan yang baik. Misalnya dalam aturan kepemimpinan dituntut untuk disiplin waktu maka budaya perusahaannya adalah kedisiplinan dan dalam bekerja etos kerja karyawannya selalu datang kantor tepat waktu. Hal ini berkaitan satu sama lain.

2. Team Work

Budaya yang kuat membuat semua karyawan patuh pada aturan dan bertanggungjawab untuk menjalankan sistem dengan penuh integritas. Perusahaan yang andal selalu dihasilkan dari sebuah tim yang andal. Tim yang andal lahir dari budaya perusahaan yang kuat. Selain itu juga tim yang andal didasari pada pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan yang baik. Para pemimpin kadang terlalu fokus membangun tim yang kuat untuk melayani kebutuhan bisnis namun lupa membangun budaya perusahaan yang tangguh. Hal ini membuat tim yang dibangun berada dalam fondasi yang rapuh sehingga mudah menemukan ketidakcocokan dan pada akhirnya kinerja karyawan yang rendah. Pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang transformasional ialah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan kondisi yang ada. Dengan demikian, cara menghadapi berbagai karakter karyawan dalam sebuah tim lebih fleksibel. Setelah membangun budaya perusahaan yang kuat, pemimpin dengan gaya ini akan menyatukan perilaku, sifat, persepsi, karakter, kompetensi, kebiasaan dan etos kerja masing-masing karyawannya. Oleh karena itu, semua individu dalam tim dapat berkolaborasi dengan baik dan kompak. Pemimpin memulai kepemimpinannya dengan visi dan misi. Visi dan misi membutuhkan sebuah budaya yang kuat agar dapat mewujudkannya maka pemimpin harus mampu mendefinisikan sebuah budaya perusahaan yang bisa melancarkan gerakannya dari misi dan visi menuju proses mewujudkannya. Budaya yang kuat akan menyatukan individu dan kelompok dalam sebuah etos kerja yang produktif sehingga menjadikan mereka bekerja lebih ikhlas dan juga mereka patuh pada aturan dan bertanggungjawab untuk menjalankan sistem dengan integritas.

3. Sikap

Dalam membangun sebuah budaya perusahaan, sebagai pemilik bisnis harus mengembangkan sebuah standar sikap yang mendeskripsikan bagaimana visi dan misi perusahaan

yang akan diterapkan. Mungkin mengira semua karyawan yang rekrut mengetahui bagaimana cara bersikap dan menghadapi suatu kondisi, misal saat bertemu atau berkomunikasi dengan customer, namun sebenarnya tidak semua karyawan tahu bagaimana cara bersikap dengan tepat. Cara terbaik untuk mendapatkan sikap yang perusahaan inginkan secara konsisten adalah dengan membuat standar secara tertulis dan dapat diukur. Sebagai contoh, karyawan wajib menyapa klien dengan senyuman, memperlihatkan hasil final produk sebelum dibayar oleh klien dan melakukan followup kepada calon klien minimal satu kali. Sikap ini nantinya akan terbentuk menjadi budaya dari perusahaan. Tentunya sebagai seorang pemimpin perlu menyusun standar sikap untuk karyawan agar nantinya budaya perusahaan baik dan diingat sebagai sebuah keunikan dan jati diri perusahaan.

4. Integritas

Integritas adalah salah satu atribut terpenting/kunci yang harus dimiliki seorang pemimpin. Integritas adalah suatu konsep berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan, nilai, metode, ukuran, prinsip, ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang yang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Karakter kuat maksudnya ialah sikap teguh yang mempertahankan prinsip yang menjadi dasar yang melekat pada dirinya sebagai nilai moral. Nilai integritas dari seorang pemimpin dapat dituangkan dalam budaya perusahaan. Hal ini menjadikan setiap karyawan dalam perusahaan akan memiliki integritas yang sama dengan pemimpinnya sehingga dalam bekerja akan profesional dan memiliki visi misi yang sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam perusahaan. Karyawan yang berintegritas akan dipengaruhi dari budaya perusahaan yang telah dibuat oleh pemimpinnya sehingga apa yang tertanam dalam diri karyawan tersebut menjadikan dirinya memiliki sikap kerja yang bertanggungjawab dan memiliki hasil kerja yang baik.

Dari keempat fenomena diharapkan menjelaskan bagaimana korelasi kepemimpinan dan budaya organisasi/perusahaan sehingga kedua hal tersebut nantinya sejalan dengan kinerja, sikap serta karakter karyawan dalam lingkungan bekerja yang membantu bisnis berkembang lebih baik.

Setelah membaca artikel ini tentu sudah paham tentang pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi dan dapat mengecek dan mereview kembali bagaimana gaya kepemimpinan dan budaya perusahaan. Apabila artikel ini memberikan pandangan baru untuk Anda silakan bagikan ke social media atau ke kerabat dan partner bisnis agar mereka dapat merasakan manfaat yang sama dengan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arnowo, H. (2019). The Relational Analysis of Organizational Culture and Leadership Style on Work Motivation of Employees In The Achievement Of Complete Systematic Land Registration Targets (Case Study Of Kebumen District Land Office). *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja dan Administrasi Pelayanan Publik*.
- Asriani, Mintarti, S., & Zainurossalamia, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Aswat, I., & Hijriah, A. (2023). Bagaimana Pengoptimalan Manajemen Aset Dapat Meningkatkan Laba Perusahaan. *Jaakfe Untan (Jurnal Audit dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Tanjungpura)*.
- Aydrus, N. (2022). Implementasi komunikasi interpersonal pendidik dalam meningkatkan kepribadian dan etika peserta didik di SMK Negeri 2 Palu. *Iqra Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, 17(1), 13-16. <https://doi.org/10.56338/iqra.v17i1.2173>
- Adriana, P. 2013. Faktor Individu dan Faktor Situasional: Determinan Pembuatan Keputusan Etis Konsultan Pajak. *El Muhasaba Jurnal Akuntansi*, 4(2), 1-24.
- Ajzen, Icek. 1991. *The Theory Of Planned Behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes*
- Burt Nanus, 2001. *Kepemimpinan Visioner*, Prenhalindo, Jakarta.
- D. (2023). Pendidikan Moral dan Etika Mengukir Karakter Unggul dalam Pendidikan.
- Dewi, A. C., Ramadhan, B., Fadhil, A. A., Fadhil, F., Idris, A. M., Hidayat, M. R., Yusrin, M. A.
- Djaenuri, Aries. 2015. *Kepemimpinan, Etika, Dan Kebijakan Pemerintahan*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Drucker, P F, 1996. *The Leader of The Future*, New York, The Drucker Foundation.
- Dwi Setyorini, 2008. *Peran Pemimpin dalam Pengejawantahan Budaya*, <http://www.unika.ac.id>
- Fiedler, FE, 1967. *A Theory of Leadership Effectiveness*, McGraw-Hill, USA.
- Francis, Ronald D., *Ethics & Corporate Governance*, an Australian Handbook, UNSW Press, 2000
- Helena L Panggabean, dkk (2024) *Typology Kepemimpinan dan Transformasional Organisasi Dalam Era Digital* Penerbit PT Pena Persada, Cetakan Pertama Juli 2024.
- Ibnu Saleh, 2007. *Pengertian Kepemimpinan*, <http://myhad.blogspot.com>
- Jusuf Suit, Almasdi, 1996. *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ken Blanchard, 2002. *Empowerment (Take More Than a Minute)*, Amara Books, Yogyakarta.
- Kohlberg, L. (1984). The psychology of moral development: The nature and validity of moral
- Komara, Endang; 2015; "Sistem Politik Indonesia Pasca Reformasi"; *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal*, 2 (2), 2015; Sosio Didaktika, Pasundan
- Kristiyanti, Iin; 2011; "Penerapan Etika Kantor Dalam Pencitraan Organisasi"; Vol. XI, No. 1, Hal. 26-37, Februari 2011; Yogyakarta.
- Maulana, I., & Haryadi, B. (2022). Etika bisnis, corporate governance, dan stakeholder. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 12(2), 55-62. <https://doi.org/10.55601/jwem.v12i2.882>
- Mudzakkar, N. (2021). Strategi manajemen konflik dalam upaya penyelesaian konflik politik: Suatu tinjauan teoritis. *Jemma (Journal of Economic Management and Accounting)*, 3(2), 194. <https://doi.org/10.35914/jemma.v3i2.643>
- Paul Hersey, Ken Blanchard, 1982. *Management of Organizational Behavior*, Prentice Hall, USA.
- Salusu. 2013. *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta: Grasindo stages. Harper & Row.

- Tanyid, M. (2014). Etika dalam Pendidikan: Kajian Etis tentang Krisis Moral berdampak pada
- Widiyanto, W. (2024). Pengembangan keterampilan komunikasi sebagai kunci kesuksesan wirausaha: Studi kasus pelatihan kewirausahaan. *Community: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 74-82.
<https://doi.org/10.51878/community.v3i2.2727>

DAFTAR ISTILAH

Agensi Keyakinan bahwa seseorang memiliki kekuatan untuk melakukan perubahan. Agensi merupakan komponen penting dalam keputusan pelaporan karena kebanyakan orang hanya akan melaporkan jika mereka yakin tindakan mereka memiliki potensi untuk membuat perbedaan.

Aspiratif Keinginan kuat untuk mencapai sesuatu yang tinggi atau hebat. Kode aspiratif dimaksudkan untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam "melakukan apa yang benar," yang menggantikan sekadar kepatuhan terhadap apa yang diamanatkan hukum.

Benchmarking Proses membandingkan dengan "praktik terbaik" yang sudah ada, organisasi sejenis, atau bahkan hasil masa lalu untuk lebih memahami kekuatan, tantangan, dan kemajuan yang telah dicapai.

Budaya Etika Sejauh mana karyawan di semua tingkatan berkomitmen untuk melakukan apa yang benar dan berhasil menegakkan nilai-nilai dan standar. Budaya etika mencakup kepemimpinan yang etis (nada di atas); penguatan perilaku etis oleh atasan; dan komitmen rekan kerja untuk saling mendukung dalam melakukan hal yang benar.

Business Risk : Risiko yang dihadapi oleh perusahaan dalam menjalankan kegiatan usaganya, yang dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Conflict of Interest : Situasi di mana seseorang memiliki kepentingan pribadi yang dapat mempengaruhi objektivitasnya dalam mengambil keputusan yang seharusnya untuk kepentingan terbaik perusahaan.

Consequentialism : Pendekatan dalam teologi yang menilai moralitas tindakan berdasarkan akibat-akibat yang ditimbulkannya.

Decision Aids : Alat bantu yang digunakan untuk mendukung auditor dalam pengambilan keputusan yang kompleks, terutama dalam mendeteksi kecurangan.

Dilema Etika Situasi menantang yang memerlukan keterlibatan serangkaian nilai yang bersaing.

Eksekutif Keuangan : Akuntan yang bekerja di bidang manajemen keuangan dalam organisasi untuk meningkatkan efisiensi

penggunaan sumber daya.

Empati Peduli terhadap konsekuensi pilihan seseorang karena hal itu memengaruhi orang lain. Peduli terhadap dampak keputusan seseorang terhadap orang-orang yang tidak memiliki suara dalam keputusan itu sendiri.

Etika : Ilmu tentang nilai-nilai yang berkaitan dengan benar dan salah, yang dianut oleh suatu golongan atau masyarakat.

Etika Studi tentang perilaku yang benar dan salah. Atau, dapat didefinisikan sebagai: Keputusan, pilihan, dan tindakan (perilaku) yang kita buat yang mencerminkan dan mewujudkan nilai-nilai kita. Studi tentang apa yang kita pahami sebagai perilaku yang baik dan benar dan bagaimana orang membuat penilaian tersebut (dari “Apa Perbedaan Antara Etika, Moral, dan Nilai?” Frank Navran). Seperangkat standar perilaku yang memandu keputusan dan tindakan berdasarkan tugas yang berasal dari nilai-nilai inti. Ada banyak definisi tentang apa yang dimaksud dengan etika: Disiplin ilmu yang membahas tentang apa yang baik dan apa yang buruk serta tentang tugas dan kewajiban moral; Keputusan, pilihan, dan tindakan yang kita buat yang mencerminkan dan melaksanakan nilai-nilai kita; Seperangkat prinsip atau nilai moral; Suatu teori atau sistem nilai moral; dan/atau Sebuah filosofi yang menjadi panduan.

FCCG (Finance Commite on Corporate Governance) : Lembaga di Malaysia yang mendefinisikan corporate governance sebagai proses dan struktur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis perusahaan.

GCG (Good Corporate Governance) : Kumpulan hukum, peraturan, dan kaidah-kaidah yang wajib dipenuhi untuk mendorong kinerja perusahaan agar bekerja secara efisien dan menghasilkan nilai ekonomi jangka panjang yang berkesinambungan bagipara pemegang saham serta masyarakat secara keseluruhan.

Hedonisme : Doktrin etika yang mengajarkan bahwa kesenangan adalah tujuan utama hidup manusia.

Integritas : Kejujuran dan kepercayaan pada diri sendiri serta tindakan sesuai dengan prinsip moral yang kuat.

Integritas Konsistensi nilai-nilai dan tindakan yang menumbuhkan rasa percaya dan keyakinan di antara para pemangku kepentingan. Ketika nilai-nilai yang dinyatakan dan diterapkan selaras.

Integrity Risk : Risiko terkait dengan kejujuran dan etika, termasuk risiko terjadinya kecurangan atau penipuan dalam perusahaan.

Itikad Baik Berdasarkan keyakinan terhadap keakuratan informasi atau kekhawatiran yang dilaporkan.

Keberanian Memilih untuk melakukan apa yang diyakini benar meskipun hasilnya tidak sesuai dengan keinginan semua orang atau dapat mengakibatkan kerugian pribadi.

Keberlanjutan

Secara umum, merujuk pada keadaan atau kondisi yang dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang tidak terbatas. Umumnya digunakan bersama pembangunan seperti dalam: "Pembangunan berkelanjutan adalah pembangunan yang memenuhi kebutuhan saat ini tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhan mereka sendiri" (dari publikasi penting tahun 1987 "Masa Depan Kita Bersama" oleh Komisi Dunia untuk Lingkungan dan Pembangunan).

Kelompok Fokus Sekelompok kecil orang yang berkumpul untuk berbagi pendapat dan pengalaman, sehingga berfungsi sebagai sampel representatif dari populasi yang lebih besar. Informasi yang diperoleh dari kelompok fokus tidak dianalisis secara statistik, tetapi digunakan untuk tujuan informasi (misalnya, untuk menilai budaya suatu organisasi).

Kemandirian Dalam penggunaan yang paling umum, kebebasan untuk bertindak tanpa kendali atau pengaruh dari orang lain, untuk bebas membuat keputusan dan bertindak tanpa kendala eksternal. Dalam dunia bisnis, kemandirian telah memiliki makna khusus. Hal ini paling umum dipahami sebagai kebebasan dari konflik kepentingan – kasus khusus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan atau bertindak dengan cara yang bebas dari konflik antara kepentingan pribadi seseorang dan kepentingan pihak yang atas namanya kita membuat keputusan (dari "No Virginia, There Is No Such Thing as Independence," Frank Navran).

Kepatuhan Menyesuaikan atau mengadaptasi tindakan seseorang dengan keinginan orang lain, aturan, atau kebutuhan. Kode kepatuhan dimaksudkan untuk memenuhi semua persyaratan hukum.

Kesesuaian Etika Situasi di mana keputusan seseorang konsisten dengan, selaras dengan, serangkaian nilai yang berlaku. Dalam situasi ini, pilihan untuk mengambil tindakan akan selaras dengan nilai-nilai pembuat keputusan. Keadaan organisasi di mana nilai-nilai, perilaku, dan persepsi selaras.

Ketentuan Kode Standar spesifik perilaku dan harapan kinerja yang dipilih organisasi Anda untuk disorot dan ditangani dalam kode Anda.

Kode Etik : Serangkaian pedoman yang mengatur perilaku etis dan profesional dalam perusahaan.

Kode Etik atau Pedoman Perilaku Panduan dan referensi utama untuk membantu pengambilan keputusan sehari-hari. Pedoman ini dimaksudkan untuk memperjelas misi, nilai, dan prinsip organisasi, serta menghubungkannya dengan standar perilaku profesional. Sebagai referensi, pedoman ini dapat digunakan untuk memperjelas standar, nilai, dan kebijakan organisasi; mendorong pengambilan keputusan yang efektif; dan mengarahkan pengguna untuk mengidentifikasi sumber daya terkait etika yang relevan dalam organisasi.

Kode Etik Dapat merujuk pada daftar perilaku yang diwajibkan, yang pelanggaran akan mengakibatkan tindakan disipliner. Dalam praktiknya, digunakan secara bergantian dengan Kode Etik.

Kode Etik Sering kali menyampaikan nilai-nilai organisasi, komitmen terhadap standar, dan mengomunikasikan serangkaian cita-cita. Dalam praktiknya, digunakan secara bergantian dengan Kode Etik. Dalam Bagian 406(c), Undang-Undang Sarbanes-Oxley mendefinisikan “kode etik” sebagai standar yang secara wajar diperlukan untuk mempromosikan- (1) perilaku jujur dan etis, termasuk penanganan etis atas konflik kepentingan yang nyata atau tampak antara hubungan pribadi dan profesional; (2) pengungkapan yang lengkap, adil, akurat, tepat waktu, dan dapat dipahami dalam

laporan berkala yang wajib diajukan oleh penerbit; dan (3) sesuai dengan peraturan dan ketentuan pemerintah yang berlaku.

Kode Etik yang Berpusat pada Aturan Sering kali berbentuk daftar persyaratan perilaku, yang pelanggarannya dapat mengakibatkan tindakan disiplin.

Konflik Kepentingan Seseorang memiliki konflik kepentingan ketika orang tersebut berada dalam posisi kepercayaan yang mengharuskannya untuk menggunakan penilaian atas nama orang lain (orang, lembaga, dll.) dan juga memiliki kepentingan atau kewajiban yang dapat mengganggu pelaksanaan penilaiannya, dan yang harus dihindari atau diakui secara terbuka oleh orang tersebut.

Konsekuensi : Bertindak sesuai dengan prinsip dan aturan yang telah ditetapkan tanpa pengecualian.

Korupsi Penyalahgunaan kekuasaan publik untuk keuntungan pribadi. Penyimpangan atau penghancuran integritas dalam pelaksanaan tugas publik melalui penyuapan atau pemberian bantuan atau penggunaan atau keberadaan praktik korupsi, terutama di negara atau perusahaan publik.

Kredibilitas : Kualitas yang membuat informasi dan sistem informasi dapat dipercaya oleh masyarakat.

Kredo Keyakinan mendasar (atau serangkaian keyakinan) atau prinsip panduan.

Maksim Pernyataan singkat dan padat yang digunakan untuk menginstruksikan dan membimbing perilaku.

Moral : Nilai dan prinsip yang mengatur perilaku seseorang dalam kehidupan sehari-hari berdasarkan ajaran agama dan budaya.

Moral Nilai-nilai yang kita kaitkan dengan suatu sistem kepercayaan yang membantu individu menentukan benar dan salah, baik dan buruk. Nilai-nilai ini biasanya mendapatkan otoritasnya dari sesuatu di luar individu - makhluk yang lebih tinggi atau otoritas yang lebih tinggi (misalnya, pemerintah, masyarakat). Konsep, penilaian, dan praktik moral dapat bervariasi dari satu masyarakat ke masyarakat lain (dari "Apa Perbedaan Antara Etika, Moral, dan Nilai?", Frank Navran).

Moralitas : Ajaran tentang baik buruk yang diterima secara umum mengenai perbuatan, sikap, dan kewajiban manusia.

Multi-cues Judgment : Pengambilan keputusan yang melibatkan banyak isyarat atau indikator, yang memerlukan analisis dan evaluasi yang kompleks untuk mengidentifikasi kecurangan.

Nilai-nilai

Kepercayaan inti yang kita pegang mengenai apa yang benar dan adil dalam hal tindakan dan interaksi kita dengan orang lain. Cara lain untuk mengkarakterisasi nilai-nilai adalah bahwa nilai-nilai adalah apa yang diyakini individu sebagai sesuatu yang berharga dan penting bagi kehidupan mereka (berharga) (dari "Apa Perbedaan Antara Etika, Moral, dan Nilai?", Frank Navran). Kode Etik yang Berpusat pada Nilai-nilai Seperangkat prinsip untuk suatu organisasi dan karyawannya yang didasarkan pada cita-cita (seperti integritas, kepercayaan, dan tanggung jawab) yang memandu pengambilan keputusan dan perilaku di tempat kerja.

Norma : Aturan atau standar yang mengatur perilaku manusia dalam masyarakat.

Pengambilan Keputusan yang Etis Keputusan yang melibatkan pertimbangan etika. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan meliputi: Dampak tindakan atau keputusan terhadap orang lain atau hubungan dengan mereka (pertimbangan altruistik) Penentuan "hal yang benar untuk dilakukan" - sebagaimana didefinisikan oleh nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang berlaku pada situasi ini (pertimbangan idealis) Konsekuensi potensial dari tindakan atau keputusan (pertimbangan individualistis) Konsekuensi bisnis dari tindakan atau keputusan ini (pertimbangan pragmatis)

Pengembangan Kapasitas Pengembangan keterampilan dan kemampuan inti organisasi, seperti kepemimpinan, manajemen, keuangan dan penggalangan dana, program dan evaluasi, untuk membangun efektivitas dan keberlanjutan organisasi. Ini adalah proses membantu individu atau kelompok untuk mengidentifikasi dan mengatasi masalah serta memperoleh wawasan, pengetahuan, dan pengalaman yang dibutuhkan untuk memecahkan masalah dan menerapkan perubahan. Pengembangan kapasitas difasilitasi melalui penyediaan kegiatan dukungan teknis, termasuk pembinaan, pelatihan, bantuan teknis khusus, dan jaringan sumber daya (dari

“Refleksi tentang Pengembangan Kapasitas” dari California Wellness Foundation).

Pengendalian Internal : Proses yang dirancang oleh manajemen perusahaan untuk memberikan keyakinan yang memadai mengenai pencapaian tujuan operasional, pelaporan, dan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum yang berlaku.

Perbedaan Etika Situasi di mana dua orang sepakat pada nilai tertentu dan tidak setuju mengenai tindakan yang akan diambil atau keputusan yang akan dibuat.

Program Etika dan Kepatuhan Komprehensif (sebagaimana didefinisikan oleh ECI)

Program etika dan kepatuhan harus mencakup enam elemen utama: 1) standar tertulis tentang perilaku etis di tempat kerja; 2) pelatihan tentang standar; 3) sumber daya perusahaan yang memberikan saran tentang masalah etika; 4) sarana untuk melaporkan potensi pelanggaran secara rahasia atau anonim; 5) evaluasi kinerja perilaku etis; dan 6) sistem untuk mendisiplinkan pelanggar. Elemen ketujuh adalah serangkaian nilai atau prinsip panduan yang dinyatakan.

Program Etika dan Kepatuhan yang Efektif (atau Terlaksana dengan Baik) (sebagaimana didefinisikan oleh ECI) Bagian penting dan nyata dari etos dan cara berbisnis perusahaan yang memastikan perilaku etis dihargai dan bahwa karyawan tahu bagaimana melakukannya dan merasa didukung dalam upaya mereka untuk menegakkan standar etika dalam pekerjaan mereka. ECI mengukur enam ciri perusahaan dengan program etika dan kepatuhan yang efektif: 1) kebebasan untuk mempertanyakan manajemen tanpa rasa takut; 2) penghargaan untuk mengikuti standar etika; 3) tidak menghargai praktik yang dipertanyakan, bahkan jika praktik tersebut menghasilkan hasil yang baik bagi perusahaan; 4) umpan balik positif untuk perilaku etis; 5) kesiapan karyawan untuk mengatasi pelanggaran; dan 6) kemauan karyawan untuk mencari nasihat etika.

Risiko Etika Potensi terjadinya kerugian pada suatu organisasi yang disebabkan oleh pelanggaran yang tidak terdeteksi dan terus berlanjut karena kurangnya kesadaran dan tindakan manajemen.

Risiko Reputasi Potensi kerugian akibat hilangnya kepercayaan pemangku kepentingan.

Sanksi Hukum : Hukuman yang diberikan oleh sistem hukum karena melanggar peraturan dan merugikan hak pihak lain.

Sanksi Sosial : Hukuman yang diberikan oleh masyarakat karena melanggar etika, biasanya berskala kecil dan dianggap sebagai kesalahan yang dapat dimaafkan.

Sistem Pelaporan Mekanisme apa pun (misalnya, saluran bantuan, saluran telepon langsung, atau situs web) yang dibuat oleh suatu organisasi untuk menyediakan sarana bagi karyawan dan agen lain untuk melaporkan pelanggaran kepada organisasi tanpa takut akan hukuman. Sebagai komponen penting dari program etika dan kepatuhan, sistem pelaporan dapat bersifat rahasia dan/atau anonim dan memungkinkan organisasi untuk "melaksanakan uji tuntas untuk mencegah dan mendeteksi perilaku kriminal" menurut Bab Delapan dari Manual Pedoman Hukuman Federal.

Stakeholder : Pihak-pihak yang berkepentingan atau memiliki kepentingan terhadap suatu perusahaan, seperti pemegang saham, karyawan, pelanggan, pemasok, pemerintah, dan masyarakat.

Standar Teknis : Pedoman dan aturan teknis yang harus diikuti oleh anggota Ikatan Akuntansi Indonesia dalam menjalankan tugas profesional mereka.

Tata Kelola Tindakan, proses, atau kewenangan untuk menjalankan wewenang atau kendali dalam suatu lingkungan organisasi.

Transparansi : Keterbukaan dan kejelasan dalam tindakan dan keputusan, memungkinkan semua pihak terkait untuk memahami dan mengevaluasi secara objektif.

Transparansi Berbagi informasi dan bertindak secara terbuka. Prinsip yang memungkinkan mereka yang terpengaruh oleh keputusan administratif, transaksi bisnis, atau kegiatan amal untuk mengetahui tidak hanya fakta dan angka dasar, tetapi juga mekanisme dan prosesnya. Merupakan tugas pegawai negeri, manajer, dan wali amanat untuk bertindak secara kasat mata, dapat diprediksi, dan dapat dipahami

Whistleblower (definisi ECI) Setiap karyawan yang melaporkan pelanggaran saat terlihat di tempat kerja. Meskipun beberapa orang percaya bahwa whistleblower berbeda dari pelapor internal, penelitian ECI menunjukkan bahwa hampir semua karyawan yang

melapor kepada seseorang di luar organisasi mereka juga melapor secara internal. Lebih jauh, pelaporan internal selalu mendahului pelaporan eksternal. Pelaporan eksternal biasanya merupakan fungsi dari kurangnya respons yang memadai dari organisasi (yang dianggap) terhadap laporan tersebut (untuk informasi lebih lanjut, lihat "Inside the Mind of a Whistleblower, 2010, Ethics Resource Center).

BIODATA PENULIS



Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si Penulis lahir di Garoga Kabupaten Tapabuli Utara tepatnya 25 Juli 1968. Saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap sejak 1 Maret 2021 dan sebagai Ketua Program Magister Akuntansi per 1 Juli 2022 Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Sebelum bergabung dengan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Penulis sudah malang melintang mengajar dan mengabdikan diri sebagai dosen diberbagai perguruan Tinggi di Wilayah DKI Jakarta, Tangerang dan Bekasi. Memiliki Pengalaman Mengasuh Mata Kuliah terutama yang berhubungan dengan Akuntansi dan Perpajakan. Disamping itu penulis juga aktif dalam berbagai seminar ilmiah dan workshop. Jenjang Pendidikan Penulis dimulai dari S1 akuntansi pada STIE Kampus Ungu, 1998, Magister Akuntansi dari Universitas Trisakti tahun 2008 dan Doktor Ilmu Ekonomi Konsentrasi Akuntansi dari Universitas Trisakti tahun 2016. Pengalaman Kerja sebagai tenaga struktural dimulai dari staf administrasi keuangan di ASMI Pulo Mas tahun 1994 sebagai Sekretaris Jurusan Akuntansi pada STIE Kampus Ungu, Direktur ASMI Buddhi Tangerang, Ketua Lembaga Penelitian, Pengabdian dan Publikasi (LP2kM) Universitas Buddhi Dharma Tangerang 2018 dan Dosen Tetap Universitas Pembangunan Jaya Ceputat Tangerang 2019. Dosen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya 2021, dan Ketua Program Magister Akuntansi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya 2022. Telah menerbitkan buku (a) Pengantar Akunansi, (b) sistem Pengendalian Manajemen dan Pengukuran Kinerja, (c) Akunansi Sektor Publik, (d) Akunansi Manajemen dan Isu Kontemporer, (e) Peran Institution Goernance, Akuntabilitas Kinerja dalam Pencegahan Fraud. (f) Typology Kepemimpinan Dan Transformasional organisasi Dalam Era Digital (g) Iklusi Keuangan, dan Pemahaman Keuangan UMKM.



Helena Louise Panggabean saat ini Dosen tetap pada Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mohammad Husni Thamrin. Penulis mengawali karir sebagai asisten dosen pada tahun 1993 di Sekolah Tinggi Kampus Ungu. Penulis memulai buku pertamanya yang berjudul Metodologi Penelitian-Teori & Praktik. Beberapa buku lainnya merupakan kolaborasi bersama Dosen dari Universitas Bhayangkara dan Universitas Trisakti. Menamatkan pendidikan S1 dari Universitas Kristen Indonesia (UKI) dan S2 pada Universitas Trisakti. Saat ini penulis sedang menempuh pendidikan S3 konsentrasi manajemen berkelanjutan di Universitas Trisakti.



The author was born in Surabaya in March 1976 and is a permanent lecturer in the Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Greater Jakarta. His Bachelor's degree (S1) was completed from the Environmental Engineering Study Program, Faculty of Civil Engineering and Planning, Sepuluh Nopember Institute of Technology, Surabaya, then continued his studies at the Master of Management Postgraduate Program, Faculty of Economics and Business, Bhayangkara University, Greater Jakarta. Finally, he completed the Doctoral Programme in Management with a concentration in Marketing Management at the Faculty of Economics and Business, UPI YAI. Several articles have been published in the field of marketing management studies. Penulis dilahirkan di Surabaya Maret 1976 adalah dosen tetap Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Pendidikan program Sarjana (S1) diselesaikan dari Prodi Teknik Lingkungan Fakultas Teknik Sipil dan Perencanaan Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, kemudian melanjutkan studi ke Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. Terakhir menamatkan Program Doktor Ilmu Manajemen konsentrasi Manajemen Pemasaran di Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI YAI. Beberapa artikel telah diterbitkan dengan bidang kajian manajemen pemasaran.



Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, S.E., M.Sc. Penulis adalah Dosen dan Peneliti yang aktif menulis karya-karya ilmiahnya pada Jurnal Internasional Bereputasi dan Tidak Bereputasi (Scopus ID: 58905762700), Jurnal Nasional Terakreditasi dan Tidak terakreditasi (ID SINTA: 6655312 /Google Scholar ID: RNLPzwAAAAJ&hl) Focus

tulisan penulis adalah bidang Pemasaran dan SDM. Pendidikan formal Doktor (S3) penulis dapatkan dari Program Doktor Ilmu Ekonomi, konsentrasi Manajemen Pemasaran Universitas Diponegoro Semarang Tahun 2023.

Magister Science in Management (S2) penulis dapatkan dari Universitas Gadjah Mada Yogyakarta Tahun 2010, serta Sarjana Ekonomi (S1) penulis dapatkan dari Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta Tahun 2006. Sertifikasi yang penulis miliki antara lain Sertifikasi Asesor LSP BNSP pada Skema Tenaga Pemasar Operasional Pemasaran dan Sertifikasi Audit Internal Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 dan ISO 13485.

Saat ini penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Universitas Bhayangkara Jakarta Raya dan juga aktif sebagai narasumber berbagai kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, khususnya di Kota dan Kabupaten Bekasi.



Penulis dapat dihubungi melalui:

Instagram: @giningroem; Facebook: wulanekodjoyo; You Tube: @wulanekodjoyo
Whatsapp/Telp : 0812 26365867

Data Pribadi

Nama : Dr. Ari Sulistyowati, SE, MM

Tempat/Tanggal Lahir : Surakarta, 31 Juli 1983

Agama : Kristen

Alamat : Komplek Megapolitan Cinere, Jl. Melawai No.194, Blok G Rt 02/Rw 18, Cinere – Depok Jawa Barat

Hp 0817 735 693

E-mail : arisulistyowati22@gmail.com

Status : Belum Menikah

Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Negeri 81 Surakarta, 1996 Sekolah

Menengah Pertama: SMP Negeri 14 Surakarta, 1999 Sekolah Menengah

Atas : SMA Kristen 2 Surakarta, 2002

Pendidikan S1 : Program Studi Manajemen Universitas

Gunadarma, Jakarta 2006 Pendidikan S2: Program Pascasarjana

Magister Manajemen Universitas Trisakti, Jakarta 2016 Pendidikan S3

: Program Doktor Ilmu Ekonomi

Konsentrasi Manajemen Strategik Universitas Trisakti, Jakarta Riwayat

Pekerjaan PT. Grisa Bhakti Sarana, 2006 – 2010 PT. Cadamba Bhakti

Sarana 2010- 2016 Dosen Tetap FEB Univ. Bhayangkara Jakarta Raya,

2016 – sekarang. Sekretaris Program Diktor Ilmu Manajemen

Universitas Bhayangkara jakarta Raya 2023- sekarang



Dr. Hadita, S.Pd., M.M, lahir di Jakarta, pada tanggal 29 April 1983. Lulus S1 dari Universitas Indraprasta dan S2 dari Universitas BSI Bandung kemudian di bulan maret tahun 2021 lulus program doktor (S3) di Universitas Trisakti konsentrasi Manajemen Stratejik. Penulis saat ini adalah sebagai dosen tetap pada program studi manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta

Raya sejak tahun 2016 sampai saat ini dan mengampu mata kuliah manajemen stratejik, strategi pemasaran, manajemen pemasaran, metodologi riset bisnis dan komunikasi bisnis. Penulis pun aktif menulis dalam berbagai jurnal ilmiah nasional maupun internasional dan aktif berperan serta dalam melakukan pengabdian kepada masyarakat, serta aktif dalam mengikuti seminar lokal, nasional, dan internasional sebagai narasumber maupun kepanitiaan. Penulis memiliki SINTA ID 5985127 dan Scopus ID 57211550963.



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus I : Jl. Harsono RM No. 67 Ragunan Pasar Minggu, Jakarta Selatan
Kampus II : Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Telp : 021. 88955882
Website: www.ubharajaya.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: SKET/209/N/2025/FEB-UBJ

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M.
NIP : 2302590
Jabatan : Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menerangkan bahwa nama :

1. Nama : Dr. David Pangaribuan, S.E., M.Si
NIDN : 0425076803
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Magister Akuntansi
2. Nama : Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M.
NIDN : 0327037601
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Manajemen
3. Nama : Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, S.E., M.Sc
NIDN : 0303017106
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Manajemen
4. Nama : Dr. Hadita, S.Pd., M.M.
NIDN : 0329048302
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Manajemen
5. Nama : Dr. Ari Sulistyowati, S.E., M.M.
NIDN : 0331078303
Jabatan : Dosen Tetap Prodi Manajemen

Adalah benar sebagai Penulis Buku dengan judul "*Peran Etika & Moralitas dalam Proses Kepemimpinan Organisasi*" yang diterbitkan oleh PT. Pena Persada Kerta Utama, ISBN: 978-634-204-281-6, Cetakan Pertama, Maret 2025.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 14 Mei 2025

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



Dr. Yayan Hendayana, S.E., M.M.
NIP: 2302590

Tembusan:

- Arsip.

PERAN ETIKA & MORALITAS

DALAM PROSES

KEPEMIMPINAN ORGANISASI

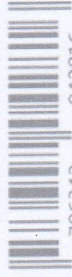


Buku ini mengupas secara komprehensif mengenai pentingnya etika dalam kepemimpinan serta bagaimana nilai-nilai moral dan profesionalisme dapat membentuk pemimpin yang berintegritas. Dengan pembahasan yang sistematis, buku ini membahas berbagai aspek kepemimpinan berbasis etika, mulai dari prinsip dasar etika kepemimpinan, peran visi dan misi sebagai standar etika, hingga tantangan yang dihadapi pemimpin dalam menerapkan etika dalam organisasi.

Selain itu, buku ini menyoroti peran moralitas dan etika profesional dalam membangun generasi pemimpin masa depan yang tangguh dan berkarakter. Tidak hanya itu, aspek pengambilan keputusan yang etis, kaitannya dengan budaya organisasi, serta kontribusi kepemimpinan etis terhadap peningkatan kinerja organisasi juga dikupas secara mendalam.

Sebagai penutup, buku ini menegaskan bahwa optimalisasi pendidikan karakter merupakan elemen kunci dalam mewujudkan Indonesia Emas 2045. Dengan menghadirkan berbagai teori, prinsip, serta contoh konkret, buku ini menjadi referensi yang bermanfaat bagi akademisi, praktisi, serta siapa pun yang ingin memahami dan menerapkan etika kepemimpinan dalam kehidupan profesional maupun organisasi.

ISBN 978-634-204-243-6



9 786342 042816

9



PERAN ETIKA & MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI

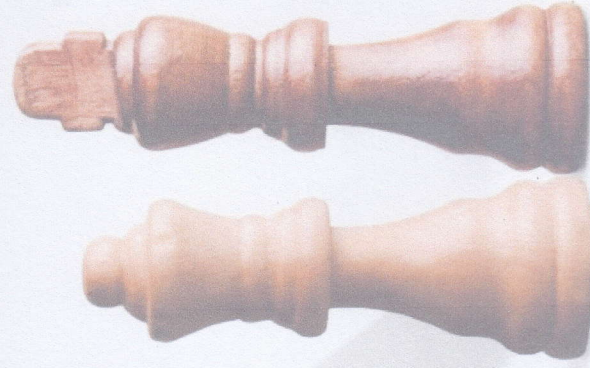
Dr. David Pangaribuan, S.E., M.Si., dkk

PERAN ETIKA & MORALITAS

DALAM PROSES

KEPEMIMPINAN ORGANISASI

- Dr. David Pangaribuan, S.E., M.Si.
- Helena L. Panggabean, S.E., M.M.
- Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M.
- Dr. Dewi Sri W. P. G., S.E., M.Sc.
- Dr. Hadita, S.Pd., M.M.
- Dr. Ari Sulistyowati, S.E., M.M.



PERAN ETIKA DAN MORALITAS DALAM PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI

Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si

Helena L. Panggabean, SE, MM

Dr. Dovina Navantika, ST, MM

Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, SE, M.Sc

Dr. Hadita, S.Pd, MM

Dr. Ari Sulistyowati, SE, MM



PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA

**PERAN ETIKA DAN MORALITAS DALAM
PROSES KEPEMIMPINAN ORGANISASI**

Penulis:

Dr. David Pangaribuan, SE, M.Si
Helena L. Panggabean, SE, MM
Dr. Dovina Navantika, ST, MM
Dr. Dewi Sri Woelandari Pantjolo Giningroem, SE, M.Sc
Dr. Hadita, S.Pd, MM
Dr. Ari Sulistyowati, SE, MM

ISBN: 978-634-204-281-6

Design Cover:

Yasya Najmihuna A

Layout:

Hasnah Aulia

PT. Pena Persada Kerta Utama

Redaksi:

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah.

Email: penerbit.penapersada@gmail.com

Website: penapersada.id. Phone: (0281) 7771388

Anggota IKAPI: 178/JTE/2019

All right reserved

Cetakan pertama: Maret 2025

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang
memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa
izin penerbit