

ETIKA BISNIS DILIHAT DARI SUDUT PANDANG KARYAWAN DAN PERUSAHAAN



1. Perusahaan Tidak Boleh Mempraktekkan Diskriminasi

Diskriminasi muncul sebagai isu dalam etika bisnis setelah pertengahan abad 20. Isu ini bermula dari negara Amerika Serikat, deklarasi kemerdekaan yang menyatakan "persamaan hak untuk semua manusia merupakan anugerah dari Tuhan" baru mulai diterapkan secara perlahan. Awal 1950, **diskriminasi terhadap kulit hitam** masih terasa amat kental, orang kulit hitam yang sangat lekat dengan status 'budak' selalu menjadi minoritas di kalangan masyarakat Amerika pada saat itu.

Perjuangan untuk mensetarakan hak diantara penduduk Amerika kulit putih dan kulit hitam, dimulai oleh seorang Pendeta **Martin Luther King**. Konsep tanpa kekerasan menjadi andalan dari sang pendeta dalam memperjuangkan anti diskriminasi.

Sehingga pada tahun 1964, undang-undang tentang *the Civil Rights Act* mulai diterapkan di Amerika. Undang-undang ini menyebutkan bahwa setiap suku, ras, warna kulit, agama adalah sama dan tidak ada hak yg berbeda.



Diskriminasi dalam konteks perusahaan

Bentuk diskriminasi yang terjadi dalam lingkungan perusahaan biasanya berakar dari alasan-alasan yang kurang relevan dan hanya berdasar pada prasangka semata. Hal ini kadang terjadi dalam **proses seleksi karyawan baru, promosi jabatan, perhitungan kenaikan gaji** dan sebagainya.

Banyak cara untuk menentukan mengenai batasan-batasan dalam perkrutan karyawan, semisal tingkat pendidikan, pengalaman, usia dan lain-lain. Hal tersebut dapat dibenarkan selama syarat tersebut relevan dengan posisi atau jabatan yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan.

Diskriminasi terjadi apabila alasan yang dikemukakan tidak relevan, seperti manajer tidak boleh wanita, karyawan tidak boleh promosi karena menganut agama tertentu, ras kulit hitam tidak boleh dipekerjakan dalam perusahaan.



2. Perusahaan Harus Menjamin Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan dua hal yang berkaitan. Keselamatan kerja bisa terwujud bilamana tempat kerja itu aman. Dan tempat kerja adalah aman, kalau bebas dari resiko terjadinya kecelakaan yang mengakibatkan si pekerja cedera atau bahkan mati. Kesehatan kerja dapat direalisasikan karena tempat kerja dalam kondisi sehat. Tempat kerja bisa dianggap sehat, kalau bebas dari resiko terjadinya gangguan kesehatan atau penyakit (*occupational disease*) sebagai akibat kondisi kurang baik di tempat kerja.

Kecelakaan kerja sering terjadi di lingkungan industri yang berhubungan dengan pertambangan, lingkungan industri kimia, dan berbagai tempat yang berhubungan dengan besarnya resiko terjadinya kecelakaan terhadap karyawan bersangkutan.



Ada beberapa argumen mendasar yang menjadi **patokan etika bagi perusahaan** terhadap keharusannya menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya, diantaranya:

1. Ada yang mencari dasar itu dalam hak si pekerja. Setiap pekerja **berhak atas kondisi kerja yang aman dan sehat**, serta merujuk kepada hak manusia untuk tidak dirugikan dan juga hak manusia untuk hidup. Hak terakhir merupakan hak dasar, dalam arti menjadi syarat untuk hak-hak lainnya. Kondisi kerja yang sampai mengancam jiwa pekerja tidak perlu sampai terjadi kepada pekerja tersebut.
2. Dasar dalam teori deontologi, Kant khususnya dalam pikirannya menyatakan bahwa **manusia harus diperlakukan sebagai tujuan bukan sebagai sarana**. Jika keselamatan dan kesehatan para pekerja mengalami bahaya maka hal itu berarti perusahaan hanya memperbudak para pekerja demi tercapainya tujuan perusahaan semata.



Kewajiban Perusahaan

3. Utilitaristis menjadi dasar lain dalam mengemukakan sudut pandangnya. Bisa diperlihatkan bahwa dengan kondisi tempat kerja yang aman dan sehat akan menunjang produktivitas dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan dan perekonomian negara sendiri.

Kewajiban etis ini sejalan dengan teori *cost benefit analysis*. Dimana **kerugian akan muncul oleh terhambatnya proses produksi sebagai akibat dari kondisi yang tidak aman dan sehat bagi para pekerja.**



Kewajiban Perusahaan

3. Kewajiban Memberi Gaji Yang Adil

Setiap orang memiliki **dasar dalam mengambil keputusan untuk bekerja**. Ada yang bekerja berdasarkan hobi dan minat atau bakatnya dibidang tertentu. Ada juga yang memilih pekerjaan didasarkan pada kewajiban atau keharusan untuk membantu sesama atau bertujuan untuk memajukan bangsa.

Terlepas dari dasar-dasar diatas, salah satu tujuan utama dalam bekerja yaitu untuk memperoleh **upah atau gaji yang layak**. Karena dengan upah tersebut maka diharapkan mampu untuk menghidupi dan menafkahi dirinya maupun keluarganya sendiri.

Tidak dapat dipungkiri bahwa upah yang layak menjadi tujuan utama dalam bekerja, tidak ada seorang pun yang bekerja karena sukarela atau tidak mengharapkan imbalan. Karena manusia tetap butuh penghidupan yang layak bagi dirinya maupun keluarganya.

Dewasa ini tuntutan terhadap upah yang adil dan layak terus diperjuangkan oleh berbagai pihak yang merasa dirugikan, bahkan hal ini sering terjadi tidak hanya di negara maju tapi juga negara berkembang terutama.



Kewajiban Perusahaan

Ada beberapa faktor yang turut memberikan andil dalam menentukan berapa besaran atau **layaknya gaji seseorang terhadap pekerjaan yang sedang dijalani.**

Menurut Thomas Garret dan Richard Klonoski ada enam kriteria yang dapat menjadi bahan pertimbangan:

1. Peraturan Hukum.

Melalui hukum dikenal sebuah aturan yang disebut **upah minimum**. Negara-negara maju menerapkan sistem pemberian upah minimum dalam membayar para pekerjanya.

Upah minimum ini muncul sebagai salah satu efek sosial dimana kebutuhan seseorang untuk hidup secara layak menjadi kriteria menentukan batasan upah minimum, hal ini juga sering menjadi pertimbangan dari organisasi buruh dalam memperjuangkan hak setiap buruh.



Kewajiban Perusahaan

2. Upah yang lazim dalam sektor industri tertentu atau daerah tertentu.

Sistem ini di Indonesia lebih dikenal dengan **Upah Minimum Regional**. Tiap daerah mempunyai ketentuan masing2 dalam menetapkan batasan upah yang menjadi

kriteria dalam tiap-tiap industri. Lebih rendahnya biaya tenaga kerja atau upah di negara berkembang, membuat beberapa negara maju sebagian memindahkan pabrik pakaian dan elektronika ke tempat *low wages countries*.

3. Kemampuan perusahaan.

Skala industri besar dan kecil menjadi salah satu patokan bagi tiap perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawannya. Industri besar sudah selayaknya memberikan upah yang lebih pantas dibandingkan industri kecil. **Perusahaan harus menyesuaikan laba yang diperoleh, dengan kenaikan atau pemberian upah dan bonus terhadap karyawannya.** Sistem ini bisa berjalan bagi perusahaan yang terbuka dengan keadaan finansialnya.



Kewajiban Perusahaan

4. Sifat khusus pekerjaan tertentu.

Beberapa tugas dalam sebuah pekerjaan **memerlukan keahlian khusus atau pendidikan spesialis**. Karena kelangkaan tenaga dengan keahlian khusus ini, maka perlu diberikan penghargaan yang lebih tinggi. Beberapa pekerjaan terkadang beresiko tinggi terhadap keamanan kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan.

5. Perbandingan dengan upah atau gaji lain dalam perusahaan.

Jika dalam kategori pekerjaan yang tidak menuntut keahlian khusus, maka sebaiknya perusahaan memberlakukan prinsip bayaran yang sama untuk tiap pekerjaan yang sama. Hal ini dilakukan untuk **mencegah praktek diskriminasi**, dimana terkadang pekerja wanita di beberapa negara masih dibedakan dalam pembayaran upah dibandingkan pekerja pria.



Kewajiban Perusahaan

6. Perundingan gaji atau upah yang fair.

Kriteria ini lebih banyak diterapkan dinegara-negara maju. Dimana serikat buruh memiliki kekuatan yang setara dengan perusahaan atau sektor industri di negara tersebut. **Serikat buruh biasanya memiliki kesepakatan dengan pihak industri dalam menentukan upah yang harus dikeluarkan pada tiap-tiap sektro industri.**

Hal ini berguna untuk menentukan berapa besaran upah yang layak untuk diberikan pada sektor industri dan juga untuk mengurangi timbulnya aksi demo pekerja terhadap suatu industri.



Kewajiban Perusahaan

4. Perusahaan Tidak Boleh Memberhentikan Karyawan Secara Sepihak.

Menurut Garret dan Klonoski, ada beberapa hal yang dapat dijadikan **pertimbangan dalam menangani kasus pemberhentian karyawan**, 3 konsep yang diperhatikan yaitu:

1. Majikan hanya boleh memberhentikan karena alasan yang tepat.

Tindakan perampingan karyawan karena alasan ekonomis perusahaan, perlu dipertimbangkan secara matang-matang. Berbeda halnya dengan keputusan yang diberikan oleh manajer terhadap karyawan yang melakukan kesalahan sehingga berakibat kerugian terhadap perusahaan. Tindakan tegas seperti pemecatan dapat dilakukan, akan tetapi harus dengan pertimbangan yang matang seperti tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut apakah fatal akibatnya atau tidak. Jika bentuknya kesalahan kecil, dapat diberi peringatan saja. Tapi jika sudah fatal maka pemecatan dapat dilakukan oleh pimpinan.



Kewajiban Perusahaan

2. Majikan harus berpegang pada prosedur yang semestinya.

Hal ini berkaitan dengan prosedur atau aturan-aturan yang berlaku di tiap perusahaan haruslah diterapkan dengan transparan.

Alasan memberhentikan seorang karyawan tidak boleh didasarkan pada kepentingan personal dari pimpinan perusahaan, akan tetapi **harus didasarkan pada peraturan dan kepentingan perusahaan.**

Hal ini berguna untuk mencegah timbulnya diskriminasi dan juga persepsi negatif dari karyawan lainnya. Karena apabila muncul persepsi negatif terhadap kepemimpinan, maka perusahaan sendiri yang akan menderita kerugian berkaitan dengan performa perusahaan.



Kewajiban Perusahaan

3. Majikan harus membatasi dampak negatif bagi karyawan sampai seminimal mungkin.

Pemberhentian karyawan harus disertai dengan tunjangan untuk memberikan dukungan secara materi dan juga mental dari karyawan tersebut.

Hal ini juga berlaku bagi karyawan yang diberhentikan karena kesalahan yang telah merugikan perusahaan. Perusahaan perlu memberikan kompensasi atas apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut dengan pertimbangan jasa yang telah dilakukannya selama masa baktinya.



Kewajiban Karyawan

1. Kewajiban ketaatan

Seorang karyawan wajib untuk mematuhi atasan tempat dia bekerja, ada beberapa hal yang tidak perlu ditaati oleh seorang karyawan terhadap atasannya.

Pertama, karyawan tidak perlu dan bahkan tidak boleh mematuhi perintah atasannya yang melanggar moral atau bahkan melanggar hukum.

Kedua, karyawan tidak wajib mematuhi perintah dari atasannya yang tidak wajar, walaupun dari segi etika tidak ada yang dilanggar atau keberatan. Perintah ini lebih kepada hal-hal yang tidak berkaitan dengan kepentingan perusahaan.

Ketiga, karyawan juga tidak perlu mematuhi perintah yang memang berhubungan dengan kepentingan perusahaan tetapi tidak sesuai dengan penugasan yang disepakati ketika ia menjadi karyawan diperusahaan tersebut.



2. Kewajiban konfidensialitas

Kewajiban konfidensialitas adalah **kewajiban untuk menyimpan informasi yang bersifat konfidensial biasanya merupakan sebuah rahasia** yang diterima sebagai sebuah bentuk tanggung jawab dalam profesi.

3. Kewajiban loyalitas

Kewajiban loyalitas pun merupakan konsekuensi dari status seseorang sebagai karyawan perusahaan. Dengan mulai bekerja disuatu perusahaan, **karyawan harus mendukung tujuan-tujuan perusahaan**, karena sebagai karyawan ia melibatkan diri untuk membantu perusahaan mewujudkan tujuannya dan juga menghindari kegiatan-kegiatan yang merugikan perusahaannya.

