

TEORI ETIKA BISNIS : IMPLEMENTASI TEORI KEWAJIBAN (DEONTOLOGI) DALAM KETENAGAKERJAAN

¹Nabila Putri Apriliyanty, & ²Neneng Murni Kurniasih

^{1,2}UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

Email: ¹nabilaputri091@gmail.com, & ²nenengmurni21@gmail.com

Abstrak

Etika deontologi telah menjadi landasan penting dalam memahami prinsip-prinsip moral dalam konteks ketenagakerjaan. Teori ini menekankan kewajiban, yang membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mendorong perusahaan dalam menerapkan prinsip kewajiban deontologi kepada karyawan. Menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, analisis isi dilakukan pada berbagai sumber yang terkait dengan topik, menyoroti pentingnya etika dalam fungsi bisnis dan bagaimana penerapan deontologi memengaruhi kehidupan kerja. Hasilnya menegaskan bahwa deontologi memberikan fondasi yang kuat untuk memandang kewajiban moral di tempat kerja. Implikasinya mencakup perlunya perubahan sistem kerja agar sejalan dengan prinsip-prinsip etika, memastikan hak-hak dasar pekerja terpenuhi, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan menghormati hak asasi manusia. Dalam rangka mencapai keberhasilan jangka panjang, harmonisasi hubungan perusahaan dan karyawan merupakan kunci, yang dapat tercapai melalui penerapan prinsip deontologi.

Kata Kunci: *Etika Deontologi; Ketenagakerjaan; Penerapan Prinsip Deontologi.*

Abstract

Deontological ethics has emerged as a crucial foundation for comprehending moral principles within the employment context. This theory prioritizes obligations, which ensures that work is carried out in accordance with moral and ethical principles. The purpose of this research is to identify and encourage companies to implement the principles of deontological obligations towards their employees. Qualitative descriptive research methods were employed, and content analysis was conducted on various sources related to the topic to highlight the importance of ethics in the functioning of businesses and how the application of deontology influences work-life. The findings confirm that deontology provides a strong foundation for considering moral obligations in the workplace. The implications include the need for aligning work systems with ethical principles, fulfilling workers' basic rights, and creating a fair work environment that respects human rights. The key to achieving long-term success is harmonizing the company-employee relationship, which can be achieved through the application of deontological principles.

Keywords: *Deontological Ethics; Employment; Application of Deontological Principles.*

A. PENDAHULUAN

Dalam dunia etika, pertanyaan mendasar tentang benar dan salah, baik dan buruk, telah menjadi pusat perdebatan selama berabad-abad. Etika adalah suatu bidang dalam filsafat yang menyelidiki konsep kebaikan dan keburukan, kebenaran dan kesalahan dalam perbuatan manusia. Teori etika sangat beragam, masing-masing memiliki perspektif dan pendekatannya sendiri.

Copyright © 2024 The Authors. Published by Gunung Djati Conference Series This is open access article distributed under the CC BY 4.0 license - <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Salah satu aliran filsafat etika dan teori etika yang mempunyai pengaruh signifikan adalah deontologi, yang menekankan pada kewajiban dan prinsip yang perlu diikuti dalam lingkup ketenagakerjaan. Dalam konteks etika deontologi, sebuah perbuatan dianggap benar apabila sesuai dengan prinsip deontologi yang bersangkutan atau dilandasi itikad baik. Asal-usul kata “Deontologi”, bermula dari Yunani “deon”, hal tersebut memiliki makna “kewajiban”, menitikberatkan prinsip-prinsip moral yang berasal dari kewajiban dan tindakan yang benar, apapun konsekuensinya.

Dalam dunia kerja, penerapan teori kewajiban (etika) dapat membantu memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan kewajiban moral dan etika. Teori deontologis menekankan pentingnya menghormati kewajiban dan menghormati hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, Implementasi teori kewajiban (deontologi) dapat membantu bahwa pekerjaan dilakukan dengan memperhatikan kewajiban moral dan etika. Teori deontologi menekankan pentingnya pelaksanaan kewajiban dan pemenuhan hak-hak dasar pekerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi teori kewajiban dapat melibatkan pemenuhan hak-hak dasar pekerja, memberikan peluang pelatihan dan pengembangan yang setara kepada semua karyawan, serta menjaga dan merawat keamanan serta kesehatan lingkungan kerja, menerapkan prinsip keadilan dalam pengambilan keputusan. dan alokasi sumber daya, serta menghormati hak individu dan kelompok di lingkungan kerja.

Ketika menerapkan etika deontologi dalam ketenagakerjaan, penting untuk mempertimbangkan prinsip-prinsip moral dan kewajiban yang melekat dalam tindakan tanpa memperhatikan konsekuensinya. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa keputusan dan tindakan yang diambil di lingkungan kerja konsisten dengan prinsip moral yang baik dan kewajiban yang relevan.

Deontologi membangun landasan yang kuat untuk memahami kewajiban moral kita dan mempertimbangkan maknanya dalam konteks yang kompleks dan beragam. Artikel ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang etika kewajiban, membantu pembaca mengeksplorasi aspek-aspek kunci teori kewajiban, dan mengajak semua orang untuk berpikir tentang pentingnya kewajiban dalam ketenagakerjaan. Dalam zaman di mana tantangan etika semakin kompleks, pemahaman tentang deontologi memberikan landasan yang kuat untuk membantu kita menavigasi dunia etika dengan bijak.

B. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Etika

Ungkapan “etika” bermula dari kata Yunani *ethos* itu memiliki makna luas, mencakup tempat tinggal, rutinitas, tata krama, akhlaq, budi pekerti, suasana hati, tingkah laku dan pemikiran. Etika terkait dengan gaya hidup yang positif, baik itu dalam konteks individu maupun masyarakat. Selain itu, etika juga terkait dengan nilai-nilai, pola hidup yang positif, norma-norma kehidupan yang baik, dan semua tradisi yang dipatuhi dan diwarisi dari generasi

ke generasi selanjutnya. Etika memiliki definisi serupa dengan moralitas. Moralitas bermula dalam bahasa Latin *Mos* (jamak – *Mores*) merujuk pada tradisi. Makna dari etika dan moralitas serumpun merujuk pada suatu sistem kepercayaan mengenai cara terbaik manusia menjalani kehidupannya sebagai makhluk. Teori etika ada beberapa macam, yaitu : 1) Etika Teleologi; 2) Teori Deontologi; 3) Teori Hak; 4) Teori Keutamaan.

Pengertian Etika Bisnis

Definisi etika bisnis sendiri bermacam-macam namun ada kesamaan yang berarti, pengetahuan tentang peraturan bisnis yang ideal dan prosedur manajemen yang mempertimbangkan norma dan etika yang bersifat universal dalam konteks ekonomi dan sosial, serta penerapan keduanya, memberikan dukungan terhadap niat dan tujuan operasional bisnis (Muslich, 1998:4).

Pengertian Ketenagakerjaan

Tenaga Kerja merujuk pada populasi dalam kelompok usia yang dapat bekerja. Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan, tenaga kerja diartikan sebagai individu yang memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan tujuan memproduksi produk dan layanan yang memenuhi keperluan individu maupun penduduk.

Etika Ketenagakerjaan

Perusahaan memiliki sejumlah kewajiban terhadap karyawan, termasuk komitmen hukum dan tanggung jawab sosial dalam perilaku mereka kepada pekerja, yang mencakup aspek-aspek hukum dan masyarakat (Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, 2006). Berdasarkan regulasi, bisnis dilarang melakukan bentuk diskriminasi ilegal terhadap individu dalam segala aspek hubungan kerja (Sutrisna, 2010). Sebagai contoh, perusahaan dianggap telah memenuhi tanggung jawab hukum dan sosialnya jika memberikan peluang yang sama kepada karyawan tidak memperhatikan etnis, gender, atau faktor-faktor lain yang tidak relevan (Bertens, 2013).

Badan Penelitian, Pengembangan, dan Informasi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (2013) melaporkan bahwa isu ketenagakerjaan seringkali muncul. Oleh karena itu, ditetapkan kebijakan dalam sektor ketenagakerjaan 2014-2019 atas dasar UU Republik Indonesia No. 3 Tahun 2003 berkaitan dengan Ketenagakerjaan. Dibawah ini merupakan kebijakan sector ketenagakerjaan 2014-2019:

1) Pelatihan Keterampilan Kerja

Untuk mewujudkan pelatihan keterampilan kerja sebagai gawe nasional dalam meningkatkan skill dan attitude tenaga kerja agar menjadi human capital yang handal, maka kebijakan pelatihan keterampilan kerja yang dilaksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus dilandaskan pada filosofi bermanfaat dan integratif.

- 2) **Penempatan Tenaga Kerja**
Untuk mencapai penciptaan dan perluasan kesempatan kerja yang memadai dari aspek jumlah, dan layak dari aspek penghasilan dan standar kerja baik di dalam maupun di luar negeri, serta terjadinya peningkatan keterampilan tenaga kerja Indonesia melalui alih keterampilan dari TKA, maka kebijakan penempatan tenaga kerja yang harus dilaksanakan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 3) **Hubungan industrial dan jamsostek**
Guna meraih hubungan industrial yang harmonis melalui High Road Industrial Relation System, yang menjamin adanya fleksibilitas pasar kerja tanpa mengabaikan supremasi nilai kemanusiaan, maka kebijakan hubungan industrial yang diterapkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus berlandaskan pada filosofi dan visi menciptakan High Road Industrial Relation System, yang menjamin terwujudnya relasi industrial yang harmonis, yaitu: a. Sistem Penggajian; b. Pemborongan dan penugasan sebagian tugas pada perusahaan lain (outsourcing); c. Jaminan Sosial; d. Memulihkan hubungan profesional dan lembaga serikat pekerja/buruh.
- 4) **Pengawasan Ketenagakerjaan**
Untuk melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan dengan fungsi mengawasi penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan kebijakan pengawasan ketenagakerjaan dijalankan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus didasarkan pada dasar filosofi pengawasan ketenagakerjaan yang tangguh, berkompeten, profesional, bermartabat dan komprehensif, etika Sosial dan Lingkungan.

Pengertian Teori Deontologi

Deontologi memiliki akar kata dari bahasa Yunani, yaitu "deon" itu mencakup makna "duty" ataupun tugas. Pendekatan ini meyakinkan bahwa kebaikan bersumber dari kesuksesan individu dalam menjalankan tugas ataupun tanggung jawabnya. Dalam teori ini, terdapat perbedaan dengan teori teleologis yang mengakui bahwa segala sesuatu di dunia diciptai oleh Tuhan demi memberikan pelayanan kepada umat manusia. Poin penting dalam teori deontologi yakni pekerjaan atau tanggung jawab individu, yang menempatkan konsekuensi di latar belakang. Teori ini cenderung menjadi dorongan batin individu, seringkali muncul ketika seseorang membela negaranya atau melindungi keluarganya (Ristica & Juliarti, 2014).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2005: 1), metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang diterapkan untuk menyelidiki keadaan objek yang sesuai dengan sifat alaminya. Pendekatan deskriptif kualitatif bertujuan untuk mendapatkan berita yang mencerminkan deskripsi keadaan, objek, atau peristiwa sosial pada saat penelitian dilaksanakan. Penelitian kualitatif ini berupa studi kepustakaan yang menerapkan metode analisis isi (content analysis). Materi yang terdiri dari buku, jurnal, atau artikel yang relevan dengan pokok pembicaraan penelitian disatukan,

diselidiki, dan disusun untuk membuat suatu pemikiran komprehensif yang dapat menjawab pertanyaan penelitian.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Etika Dengan Tenaga Kerja

Dalam rangka meraih target Perusahaan, yang melibatkan keberhasilan, kelancaran kegiatan produksi, dan pertumbuhan usaha untuk meraih keuntungan serta memajukan pembangunan kedepannya, terbentuklah kemitraan yang serasi antar anggota Perusahaan dan karyawan. Karyawan dianggap sebagai syarat utama yang harus dipenuhi.

Agar kemitraan berjalan dengan serasi, pimpinan menentukan panduan Perilaku Etis (Code of Conduct) yang mencakup nilai-nilai etika berusaha yang harus selaras dengan visi, misi, tujuan, dan strategi Perusahaan. Implementasi awal dari nilai-nilai ini perlu dilakukan oleh pimpinan Perusahaan sebelum diterapkan secara menyeluruh oleh seluruh anggota Perusahaan.

Perilaku etis pada dasarnya mencakup kewajiban yang harus dipatuhi dan tindakan yang perlu dihindari dalam menerapkan prinsip-prinsip Good Corporate Governance (GCG), yaitu Transparansi, Akuntabilitas, Responsibilitas (Pertanggungjawaban), Independensi (Kemandirian), dan Kewajaran. Perilaku etis bertujuan tidak hanya untuk menjamin ketaatan terhadap peraturan dan undang-undang, melainkan juga untuk membimbing perusahaan dan karyawan dalam interaksi yang didasarkan pada nilai-nilai moral yang menjadi komponen integral dari kultur perusahaan.

Etika dan hubungan dengan tenaga kerja dijabarkan antara lain:

1. Tak mengeksploitasi tenaga kerja semata-mata untuk mencari laba,
2. Menganggap karyawan menjadi harga berharga bagi perusahaan, bukan hanya komoditas atau aksesori.
3. Mematuhi peraturan ketenagakerjaan dengan memberikan pembayaran upah, tunjangan, dan fasilitas kerja yang sesuai.
4. Tak menjalankan penindasan terhadap pekerja, selama proses rekrutmen atau pemasangan
5. Menyediakan peluang sebanyak mungkin bagi karyawan guna memperlihatkan skill dan mengembangkan keterampilan mereka.
6. Melaksanakan pengukuran dengan tidak memihak dan setara tanpa dipengaruhi oleh perasaan diri sendiri dalam menilai perolehan pekerja, dengan tujuan pengembangan karier.
7. Tak menghambat pekerja dalam membentuk organisasi pekerja.
8. Patuh terhadap UU Tenaga Kerja serta aturan ketenagakerjaan yang berlangsung di batas wilayah Republik Indonesia

Implementasi Unsur Deontologi oleh Karyawan Terhadap Ketenagakerjaan

Penerapan prinsip-prinsip ketaatan, keadilan, kejujuran, otonomi, dan kemurahan hati oleh karyawan juga merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan efektif. Implementasi yang dapat mereka terapkan antara lain:

1. Prinsip Kemurahan Hati: Karyawan dapat menerapkan prinsip kemurahan hati dengan cara memberikan bantuan kepada rekan kerja yang menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya, serta mendukung dan membantu rekan kerja yang membutuhkan pertolongan. Penerapan prinsip kemurahan hati dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang peduli dan empati terhadap karyawan.
2. Prinsip Keadilan: Karyawan harus berperilaku adil dan merata terhadap rekan-rekan mereka dan menghormati perbedaan. Penerapan prinsip keadilan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.
3. Prinsip Otonomi: Karyawan dapat menerapkan prinsip otonomi dengan mengambil keputusan yang baik dan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, serta memberikan kontribusi yang kreatif dan inovatif dalam lingkungan kerja. Penerapan prinsip otonomi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan inovatif.
4. Prinsip Kejujuran: Karyawan harus berkomunikasi secara jujur dan transparan dengan rekan kerja dan atasan, seperti memberikan penjelasan yang tegas mengenai tugas dan kewajiban pekerjaan, tidak menipu atau menyembunyikan informasi penting. Penerapan prinsip kejujuran dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan dapat dipercaya. Jujur dalam komunikasi dan tindakan sangat penting.
5. Prinsip Ketaatan: Karyawan wajib mematuhi peraturan serta undang-undang yang berlaku dalam konteks hubungan kerja, termasuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan penuh dedikasi. Penerapan prinsip ketaatan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata bagi karyawan. Mereka harus mematuhi kebijakan perusahaan dan peraturan hukum ketenagakerjaan.

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, karyawan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan membantu untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus memperkuat hubungan antar rekan kerja.

Implementasi Unsur Deontologi oleh Perusahaan Terhadap Ketenagakerjaan

Perusahaan dapat menerapkan prinsip-prinsip etika deontologi dalam ketenagakerjaan dengan cara sebagai berikut:

1. Prinsip kemurahan hati: Perusahaan wajib membantu seluruh karyawan yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mendukung kegiatan pekerjaan sosial yang melibatkan partisipasi karyawan dan berkontribusi kepada masyarakat. Memberikan dukungan dan bantuan dalam situasi darurat atau sulit yang dihadapi oleh karyawan. Penerapan prinsip kemurahan hati dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang peduli dan berempati kepada karyawan.

2. Prinsip ketaatan: Perusahaan wajib patuh terhadap aturan dan hukum yang berlaku dalam hubungan kerja, seperti memberikan hak-hak karyawan dan memenuhi standar upah minimum. Menerapkan peraturan internal yang konsisten dan transparan untuk semua karyawan. Penerapan prinsip ketaatan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang adil dan merata bagi karyawan.
3. Prinsip keadilan: Perusahaan harus memperlakukan karyawannya secara adil dan setara, berdasarkan prestasi, kontribusi dan non-diskriminasi seperti kebijakan gaji dan promosi adil. Menangani konflik atau perselisihan secara adil dan obyektif. Penerapan prinsip keadilan dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif bagi karyawan.
4. Prinsip kejujuran: Perusahaan hendaknya berkomunikasi secara jujur dan transparan dengan karyawannya, misalnya dengan menyediakan data yang rinci tentang pekerjaan dan kewajiban pekerjaan. Melibatkan whistleblower protection policies untuk melindungi karyawan yang melaporkan pelanggaran etika. Menerapkan prinsip kejujuran juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan dapat dipercaya.
5. Prinsip otonomi: Perusahaan harus memberikan kebebasan kepada karyawannya untuk mengambil keputusan dengan bijak dan memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Mendukung pengembangan keterampilan pribadi dan profesional karyawan. Penerapan prinsip otonomi dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang kreatif dan inovatif.

Dalam penerapannya, manajer yang mematuhi prinsip-prinsip deontologi hendak mengevaluasi adakah putusan serta tindakan mereka cocok seperti hak-hak fundamental dan hak spesial individu dan kelompok. Selain itu, perusahaan juga dapat menyempurnakan sistem kerja yang berlaku saat ini agar sesuai dengan prinsip-prinsip etika deontologi.

E. KESIMPULAN

Salah satu aliran dalam filsafat etika dan teori etika yang mempunyai pengaruh signifikan adalah deontologi, yang menekankan pada kewajiban dan prinsip yang harus diikuti dalam ketenagakerjaan. Hubungan Etika dengan Tenaga Kerja guna mencapai target perusahaan, yakni melaksanakan operasional dengan efektif, memperoleh profit, serta mengalami perkembangan di masa yang akan datang, terbentuknya kemitraan yang selaras antar perusahaan dan karyawannya dianggap sebagai persyaratan pokok yang perlu terpenuhi. Dalam konteks ketenagakerjaan, implementasi teori kewajiban dapat mencakup pemenuhan hak-hak dasar pekerja, menyediakan peluang yang adil terhadap semua karyawan pada aspek pelatihan, pengembangan, merawat serta melindungi tempat bekerja yang terlindungi serta sejahtera, menerapkan prinsip keadilan dalam hal pengambilan keputusan dan alokasi sumber daya, serta menghormati hak-hak individu dan kelompok dalam lingkungan kerja. Dan implementasi teori deontologi dalam ketenagakerjaan ini dapat memberikan dampak positif terhadap perusahaan dan karyawan, seperti terciptanya lingkungan kerja yang adil dan menghargai terhadap hak asasi manusia. Namun, perusahaan juga diperlukan penyempurnaan pada sistem kerja yang sedang berlaku saat ini agar selaras dengan prinsip-prinsip etika deontologi.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel/Jurnal

- Septiani, N. A., & Lesmana, T. (2022). Analisis Sistem Kebijakan dan Perlindungan Pemerintah Ketenagakerjaan Terkait Kesejahteraan bagi Tenaga Kerja dalam Perspektif Hukum di Indonesia. *Civilia: Jurnal Kajian Hukum dan Pendidikan Kewarganegaraan*, 1(3), 53-61.
- Weruin, U. U. (2019). Teori-Teori Etika Dan Sumbangan Pemikiran Para Filsuf Bagi Etika Bisnis. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 313-322.
- Butarbutar, B. (2019). Peranan Etika Bisnis dalam Bisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(2), 187-195.
- Latuserimala, G. (2020). Pekerja Anak Dalam Kajian Etis Deontologis. *KENOSIS: Jurnal Kajian Teologi*, 2(1), 56-71.
- Latuserimala, G. (2019). Pekerja Anak Dalam Kajian Etis Deontologis. *KENOSIS: Jurnal Kajian Teologi*, 2(1), 56-71.
- Dewi, C. S. (2020). Analisis Penerapan Etika Deontologi Terkait Ketenagakerjaan Pada PT Trisakti Cipta Nusantara Di Surabaya-Jawa Timur. *Agora*, 4(2), 294-303