

ANALISIS PENERAPAN ETIKA DEONTOLOGI TERKAIT KETENAGAKERJAAN PADA PT TRISAKTI CIPTA NUSANTARA DI SURABAYA - JAWA TIMUR

Chatrina Sari Dewi

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: chatrin_1994@yahoo.co.id

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis penerapan prinsip kemurahan, keadilan, otonomi, kejujuran, dan ketaatan pada PT Trisakti Cipta Nusantara di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan metode penelitian pada studi kasus (*case study*). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, sedangkan metode pengumpulan data penelitian menggunakan wawancara dan observasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) penerapan prinsip kemurahan hati, prinsip keadilan, dan prinsip ketaatan yang dijalankan di PT. Trisakti Cipta Nusantara telah berjalan dengan cukup baik, (2) penerapan prinsip keadilan dan prinsip kejujuran otonomi pada PT. Trisakti Cipta Nusantara telah berjalan dengan baik.

Kata Kunci—Prinsip Kemurahan hati, keadilan, otonomi, kejujuran, dan ketaatan.

I. PENDAHULUAN

Berbisnis tidak dapat dipisahkan dari masalah etika. Bisnis yang memperhatikan prinsip-prinsip etika tidak akan merugikan bagi perusahaan maupun orang lain karena semua telah diatur dalam suatu peraturan. Namun tidak jarang pebisnis saat ini melakukan tindakan yang kurang etis dan cenderung melanggar prinsip-prinsip etika tersebut. Perilaku yang kurang etis meliputi, penyalahgunaan wewenang dan jabatan, penyalahgunaan dalam penentuan harga terhadap suatu produk atau jasa yang ditawarkan, perilaku tidak adil terhadap karyawan, tidak etis saat menjalin kerjasama dengan pelanggan dan sesama rekan bisnis, tidak adanya kesejahteraan dalam perusahaan (sebagai contohnya, karyawan diberi upah lembur yang tidak sesuai, karyawan tidak diberi tunjangan dengan seleyaknya), serta tidak adanya tanggung jawab sosial dan lingkungan.

Dalam etika dikenal aliran etika deontologi yang melihat bahwa kerangka tindakan atau perilaku manusia dilihat sebagai kewajiban. Kata *deon* berasal dari Yunani yang mengandung arti sebagai kewajiban. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa teori deontologi menekankan pada pelaksanaan kewajiban. Suatu perbuatan akan baik apabila didasarkan pada pelaksanaan kewajiban, sehingga selama melakukan kewajiban berarti sudah melakukan kebaikan (Syamsiyatun & Wafiroh, 2013). Etika deontologi menekankan pentingnya seseorang melaksanakan kewajiban, baik atau buruknya seseorang dalam berperilaku berdasarkan sesuai atau tidaknya perilaku orang tersebut dengan kewajibannya.

Dalam berbisnis kesadaran akan kewajiban dari pelaku bisnis begitu penting, namun saat ini banyak sekali kecurangan yang terjadi dan dapat merugikan banyak pihak salah satunya karyawan. Salah satu contoh bentuk kasus yang berkaitan dengan etika deontologi adalah tertundanya pembayaran gaji karyawan lima hingga sembilan bulan yang dilakukan oleh manajemen PT Kertas Nusantara. Manajemen berdalih bahwa PT Kertas Nusantara pada pertengahan 2013 mengalami kesulitan keuangan karena pabrik tidak beroperasi dengan kapasitas penuh karena kurang bahan baku, sehingga produksi tidak optimal dan kondisi keuangan sulit (Suprpto, 2014). Kasus tersebut menunjukkan apabila manajemen PT Kertas Nusantara secara sengaja mengabaikan pemenuhan hak-hak karyawan yang selama ini sudah bekerja, hal ini tentu merugikan karyawan dan keluarganya.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan PT Trisakti Cipta Nusantara sebagai obyek penelitiannya. PT Trisakti Cipta Nusantara beralamat di Jalan Tenggilis Mejoyo, Surabaya merupakan perusahaan bergerak pada bidang jasa konstruksi, arsitektur, dan perencanaan. Peneliti memilih PT Trisakti Cipta Nusantara karena pada perusahaan tersebut ditemui adanya permasalahan yang berkaitan dengan etika. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan PT Trisakti Cipta Nusantara bernama Freddy Praktinyo menunjukkan masalah paling krusial yang di hadapi oleh PT Trisakti Cipta Nusantara adalah karyawan yang tidak memiliki rasa tanggung jawab dalam menjalankan kewajibannya sebagai pekerja, seperti misalnya terkait kedisiplinan karyawan. Peraturan perusahaan telah mengatur bahwa ijin tidak masuk karena suatu kepentingan memiliki prosedur membuat surat permohonan ijin H-7. Namun kenyataannya ada beberapa staff yang baru ijin pada hari H, dan hanya dilakukan lewat telepon. Selain itu, PT Trisakti Cipta Nusantara memiliki ketentuan jam kerja pukul 08.00 yang wajib dipatuhi oleh karyawan. Namun kenyataannya masih ada staff yang datang terlambat 30 menit atau bahkan ada yang masuk kerja jam 10.00. Kuli atau tukang yang dimiliki perusahaan juga sering melakukan korupsi waktu atau jam lembur.

Selama ini PT Trisakti Cipta Nusantara telah menjalankan kewajibannya kepada karyawan dengan memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan kesepakatan. Selain itu gaji karyawan yang sudah naik tidak akan diturunkan lagi, misalnya gajinya sekarang Rp 100.000,00/hari tidak akan diturunkan menjadi kurang dari Rp 100.000,00. PT Trisakti Cipta Nusantara telah bertanggung jawab dalam mengikutsertakan karyawan dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan pemberian upah lembur tidak pernah

terlambat. Lebih lanjut dikatakan oleh Freddy Praktinyo bahwa karyawan di kantor maupun yang ada di proyek memiliki kemampuan yang di bawah standar, misalnya seorang *project manager* yang tidak memiliki kemampuan dalam melakukan estimasi waktu pengerjaan proyek, sehingga seringkali penyelesaian proyek menjadi terlambat karena tidak sesuai dengan kesepakatan yang telah dilakukan sebelumnya dengan klien. Hal ini menyebabkan tidak terlaksananya kewajiban PT Trisakti Cipta Nusantara kepada pelanggan untuk menyelesaikan proyek tepat waktu dan perusahaan mengalami kerugian karena harus membayar denda kepada klien.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pimpinan PT Trisakti Cipta Nusantara menunjukkan permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah adanya pelanggaran terhadap prinsip kejujuran dan rendahnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja yang menunjukkan ada ketidaksesuaian apa yang dilakukan oleh karyawannya dengan unsur utama dari etika deontologi yang mengutamakan kesesuaian perilaku atau tindakan dengan pemenuhan kewajiban. Hal bisa terlihat dari perilaku karyawan yang datang terlambat ke kantor, mengabaikan kejujuran dalam mengisi form lembur, pelanggaran terhadap prosedur ijin tidak masuk, dan ketidaktepatan dalam melakukan estimasi waktu pengerjaan proyek. Padahal perusahaan telah melakukan kewajibannya dengan memberikan hak-hak karyawan seperti gaji, jamsostek, dan uang lembur. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki rasa hutang budi pada perusahaan, sehingga dirinya bertindak semaunya sendiri tanpa mengindahkan peraturan dan kepentingan perusahaan. Pada akhirnya perusahaan dan klien pun juga bisa mengalami kerugian. Hal inilah yang dinilai tidak sesuai dengan unsur utama dari etika deontologi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di PT Trisakti Cipta Nusantara yang diuraikan di atas, maka penelitian ini difokuskan kepada penerapan etika deontologi pada PT Trisakti Cipta Nusantara. Melalui penelitian ini, penulis ingin melihat lebih jauh bagaimana penerapan konsep etika deontologi pada PT Trisakti Cipta Nusantara dalam menjalankan bisnisnya terutama dalam hubungannya dengan pekerja. Penulis memutuskan untuk mengambil judul "Penerapan Etika Deontologi Pada PT Trisakti Cipta Nusantara di Surabaya."

Etika Deontologi

Deontologi sendiri berasal dari kata "*deon*" dalam bahasa Yunani yang mengandung arti "*duty*" atau tugas. Teori ini memiliki keyakinan bahwa sesuatu yang baik berakar dari keberhasilan manusia dalam mengerjakan tugas atau kewajibannya. Teori ini diketahui juga bertentangan dengan teori *teleological* yang menganggap bahwa semua hal di dunia diciptakan Tuhan untuk melayani umat manusia. Fokus utama dari teori deontologi adalah tugas atau kewajiban manusia dan mengesampingkan konsekuensinya. Teori ini biasanya merupakan dorongan hati individu, sehingga pada umumnya terjadi ketika membela negara atau membela keluarganya sendiri (Ristica & Juliarti, 2014).

Ristica dan Juliarti (2014, pp.68-70) membagi teori deontologi menjadi tiga macam, yaitu:

1. *Rational monism*

Teori ini dibuat oleh Immanuel Kant yang menyakini bahwa suatu tindakan dianggap bermoral jika dilakukan dengan *sense of duty* (rasa tanggung jawab). Tugas atau kewajiban individu adalah melakukan sesuatu yang rasional dan bermoral, sehingga semua tindakan yang berasal dari keinginan Tuhan dianggap bermoral. Untuk membedakan tindakan bermoral dan tidak bermoral, maka perlu diajarkan tentang apa yang seharusnya dilakukan dan apa yang tidak seharusnya dilakukan. Ukuran yang digunakan adalah hati nurani individu yang bersangkutan.

2. *Traditional deontology*

Teori ini memiliki dasar religi yang kuat, yaitu menyakini Tuhan dan kesucian hidup. Tugas dan kewajiban moral berpedoman pada perintah Tuhan. Semua tindakan yang harus dilakukan harus berdasarkan perintah Tuhan.

3. *Intuitionistic pluralis*

Teori ini tidak memiliki prinsip utama, hanya menyatakan bahwa ada beberapa aturan moral atau kewajiban yang harus diikuti oleh semua manusia. Aturan dan kewajiban tersebut sama pentingnya sehingga sering muncul konflik satu aturan dengan aturan lainnya. Tujuh kewajiban utama yang harus dilakukan manusia, yaitu:

- Kewajiban akan kebenaran, kepatuhan, ketaatan, menjaga rahasia, setia, dan tidak berbohong.
- Kewajiban untuk berderma, murah hati, dan membantu orang lain.
- Tidak merugikan orang lain.
- Menjunjung tinggi keadilan.
- Wajib memperbaiki kesalahan yang ada
- Wajib bersyukur, membalas budi kepada orang yang telah berbuat baik kepada kita (khususnya orang tua).
- Kewajiban untuk mengembangkan kemampuan diri

Penerapan etika deontologi dalam bisnis berarti jangan memperlakukan orang lain sebagai alat demi meraih keuntungan, melainkan sebagai mitra yang punya harkat dan martabat yang perlu dihargai dalam mencapai tujuan bersama. Hal ini berarti kewajiban lainnya harus dikalahkan oleh kewajiban tidakboleh memperlakukan manusia sebagai alat bagi tujuan lain di luar dirinya (Keraf, 2012, p.26). Pada kepemimpinan di perusahaan, manajer yang menganut prinsip deontologi akan menilai apakah keputusan dan tindakannya sesuai dengan hak-hak dasar serta hak-hak istimewa individu dan kelompok. Penerapan prinsip deontologi mencakup hak terhadap kehidupan, rasa aman, standar kejujuran, privasi, kebebasan beragama, kebebasan mengeluarkan pendapat, dan kepemilikan pribadi (Pearce dan Robinson, 2008, pp.103).

Suatu tindakan bisnis akan dinilai baik dalam etika deontologi bukan karena tindakan itu mendatangkan akibat baik bagi pelakunya, melainkan karena tindakan itu sejalan dengan kewajiban si pelaku, misalnya memberikan pelayanan yang baik kepada semua konsumen, mengembalikan utang sesuai dengan kesepakatan, untuk menawarkan barang dan jasa dengan mutu yang sebanding dengan harga, dan sebagainya (Keraf, 2012, pp.23).

Hukum Ketenagakerjaan

Pada bagian ini, hukum yang berkaitan dengan etika bisnis adalah hukum ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat. Seorang pekerja harus diperlakukan dengan adil, agar pekerja merasa sejahtera dan merata.

Peraturan untuk tenaga kerja sebenarnya dibuat dan ditentukan sendiri oleh perusahaan dengan pihak pekerjanya. Tetapi, di dalam pasal 111 Hukum Ketenagakerjaan, dituliskan bahwa peraturan yang dibuat harus memuat hak dan kewajiban pengusaha, hak dan kewajiban pekerja/buruh, syarat-syarat kerja, tata tertib perusahaan, dan jangka waktu berlakunya peraturan perusahaan. Dalam pasal 77 Hukum Tenaga Kerja dikatakan bahwa waktu kerja dalam satu hari adalah 7 jam, dan waktu kerja dalam satu minggu adalah 40 jam. Ini berlaku jika enam hari bekerja dalam satu minggu (hari minggu tidak bekerja).

Terdapat banyak pendapat berkaitan dengan sumber hukum perburuhan atau ketenagakerjaan berdasarkan konvensi-konvensi *International Labour Organisation* (ILO) yang meliputi (Agus, 2013):

1. Zainal Asikin, *et al.*, menjelaskan bahwa sumber hukum perburuhan meliputi undang-undang, peraturan lain (peraturan pemerintah, keputusan presiden, peraturan dan keputusan instansi lain), kebiasaan, putusan (P4D/P4P), perjanjian (perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, dan peraturan perusahaan), dan traktat (Konvensi ILO bidang ketenagakerjaan) (Agus, 2013).
2. Iman Sjahputra Tunggal, menyebutkan bahwa sumber hukum ketenagakerjaan meliputi: peraturan perundang-undangan, adat/kebiasaan, perjanjian-perjanjian internasional (konvensi-konvensi ILO, traktat-traktat dan lain-lain), peraturan-peraturan (peraturan kerja, tata tertib kerja dan lainnya yang sejenis), perjanjian-perjanjian kerja, dan perjanjian perburuhan (Agus, 2013).
3. Hari Supriyanto, menyatakan bahwa sumber hukum ketenagakerjaan meliputi: undang-undang, peraturan lain yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, kebiasaan, putusan P4D/P4P dan putusan pengadilan umum, perjanjian-perjanjian (perjanjian perburuhan, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan), perjanjian internasional mengenai persoalan perburuhan baik yang bersifat bilateral dan multilateral maupun berbagai Konvensi ILO (*International Labour Organization*) (Agus, 2013).

Pada suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

a. Buruh/Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian ini terlihat umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

b. Pengusaha/ pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- 2) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- 3) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

c. Organisasi pekerja/ buruh

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

d. Organisasi pengusaha

Dalam perkembangannya di Indonesia terdapat 2 (dua) organisasi pengusaha yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kamar Dagang dan Industri (KADIN) merupakan organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian, dan jasa. Sedangkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.

e. Pemerintah/ penguasa

Secara garis besar pemerintah sebagai penguasa memiliki sebuah fungsi pengawasan, dimana pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif pengawasan perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

Stakeholder

Secara tradisional menurut Fontaine, *et al.*, (2006), *stakeholders* adalah kelompok atau individu yang dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh pencapaian tujuan organisasi. Menurut Darmaputera (2008), *stakeholders* adalah semua kelompok yang terkena dampak dari keputusan dan

kebijakan perusahaan dan juga sebaliknya memberi dampak pada perusahaan. Menurut Mulyadi (2007), *stakeholders* adalah orang, kelompok, atau organisasi yang memiliki kepentingan terhadap entitas tertentu. Freeman (2004) mendefinisikan *stakeholder* sebagai kelompok-kelompok yang sangat penting untuk kelangsungan hidup dan keberhasilan korporasi. Friedman (dalam Fontaine, *et al.*, 2006) identifikasi yang merupakan *stakeholders* termasuk Kelompok-kelompok utama adalah: a) Pelanggan; b) Karyawan; c) Masyarakat sekitar; d) Pemasok dan distributor; dan e) Pemegang saham.

Penelitian Terdahulu

Seiring dengan adanya perkembangan jaman, diketahui telah banyak penelitian yang dilakukan terkait dengan etika bisnis. Pertama penelitian yang didesain secara bijaksana, metodologi kualitatif digunakan dengan metode khusus yang penelitian pelayanan di mana literatur tentang etika dianalisis untuk memahami apa yang peneliti sebelumnya analisis tentang masalah ini. Hasil penelitian ini menemukan bahwa bias kognitif, asimetri informasi dan banyaknya kerangka moral dalam masyarakat heterogen yang bertentangan dengan etika. Penelitian ini juga menemukan bahwa dalam masyarakat majemuk, aturan memiliki potensi untuk menyelaraskan kerangka moral yang berbeda dari segmen yang berbeda (Dzansi & Hoeyi, 2013).

Penelitian terdahulu yang kedua bertujuan untuk membangun pendekatan mengenai tata kelola perusahaan seperti yang dilakukan oleh organisasi di Afrika. Metode penelitian menggunakan pendekatan eksplanatori dengan teknik analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kerangka sosial budaya Afrika yang didasarkan pada filosofi Ubuntu menyebar dengan prinsip-prinsip umum etika bisnis dan tata kelola perusahaan sekitarnya. Temuan utama dalam penelitian ini adalah kerangka sosial budaya Afrika memiliki dampak secara langsung pada etika bisnis, pendekatan tata kelola perusahaan, dan kinerja perusahaan secara keseluruhan dari organisasi yang beroperasi di Afrika (Khomba & Vermaak, 2012).

Penelitian ketiga adalah penelitian yang menjelaskan bahwa etika bisnis mengacu pada aturan dan standar yang mengatur perilaku seseorang. Hasil penelitian telah ditemukan bahwa perilaku etis dipengaruhi tidak hanya oleh perilaku individu atau kelompok, tetapi juga oleh faktor-faktor dalam lingkungan budaya, organisasi dan eksternal. Kode etik, model peran, kebijakan dan praktek serta sistem penghargaan dan hukuman terdiri dari pengaruh organisasi. Faktor eksternal meliputi perkembangan yang terjadi di arena politik, hukum, ekonomi dan internasional. Semua faktor ini dalam menentukan perilaku etis dan kelompok dalam organisasi. Bagi kebanyakan pengusaha hubungan juga sangat penting. Biaya tenaga kerja, dan penggunaan efektif HR, sering pengaruh besar pada keberhasilan suatu organisasi. Tubuh karyawan secara keseluruhan akan menjadi penting, meskipun kepentingan ekonomi karyawan individu akan tergantung pada ketergantungan pengusaha pada keterampilannya, dan kemampuan untuk menggantikan orang-orang tersebut jika

diperlukan pada pasar tenaga kerja. Dengan cara yang sama, ketergantungan karyawan pada pengusaha tertentu akan berhenti pada apakah ada peluang pekerjaan di tempat lain (Kain & Sharma, 2014).

Penelitian terdahulu yang keempat adalah penelitian dengan tujuan untuk menyoroti bagaimana produsen mengiklankan produknya untuk mencapai posisi tertentu dalam persaingan dengan produsen lain. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk melihat bagaimana para produsen untuk menghilangkan efek negatif bias karena komunikasi antara produsen dan konsumen melalui iklan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pada tahun 2012 hampir semua stasiun televisi yang menjadi objek penelitian ini melanggar pedoman etika dalam iklan. Kebanyakan pelanggaran dalam bentuk kejujuran dalam penawaran penjualan, melecehkan pesaing, dan pengaburan fakta. Stasiun TV yang dominan melanggar etika bisnis dan iklan adalah SCTV dan MNCTV. Proposisi akhir dari penelitian ini adalah: pelanggaran terhadap etika bisnis iklan ditentukan oleh industri periklanan, peristiwa kehidupan dan persaingan industri, dan seorang juru kamera televisi atau industri periklanan, serta kekuatan lain atau melihat konsep tertentu (yang dalam hal ini dipahami sebagai ideologi) (Adona, 2012).

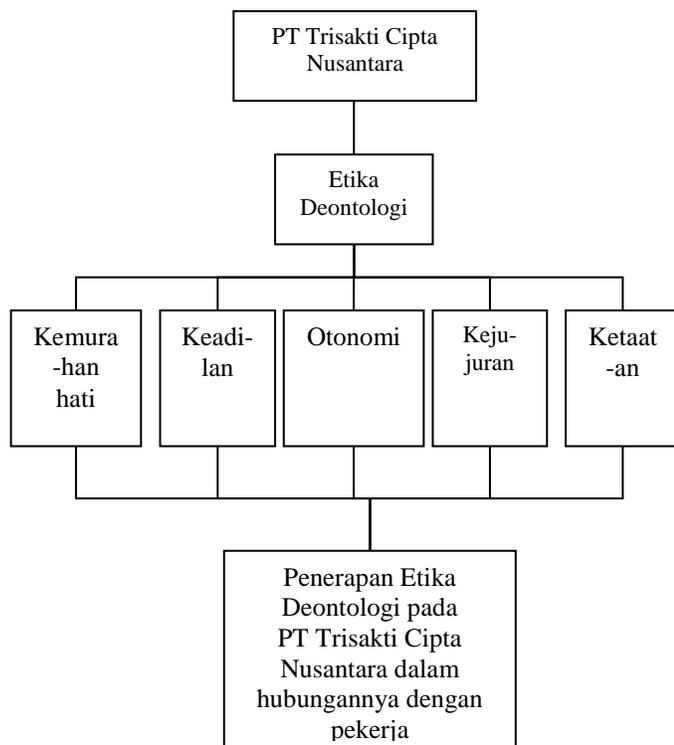
Penelitian terdahulu kelima adalah penelitian yang menjelaskan bahwa etika merupakan keyakinan mengenai tindakan yang benar dan yang salah, atau tindakan yang baik dan yang buruk, yang mempengaruhi hal lainnya. Nilai-nilai dan moral pribadi perorangan dan konteks sosial menentukan apakah suatu perilaku tertentu dianggap sebagai perilaku yang etis atau tidak etis. Etika bisnis adalah istilah yang biasanya berkaitan dengan perilaku etis atau tidak etis yang dilakukan oleh manajer atau pemilik suatu organisasi. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian adalah etika mempengaruhi perilaku pribadi di lingkungan kerja. Tanggung jawab sosial adalah sebuah konsep yang berhubungan, namun merujuk pada seluruh cara bisnis berupaya menyeimbangkan komitmennya terhadap kelompok dan pribadi dalam lingkungan sosialnya. Kelompok dan individu itu sering kali disebut sebagai pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Mereka adalah kelompok, orang, dan organisasi yang dipengaruhi langsung oleh praktek-praktek suatu organisasi dan dengan demikian berkepentingan terhadap kinerja organisasi itu. Pihak-pihak utama yang berkepentingan dalam korporasi yaitu karyawan, investor, komunitas lokal, pelanggan, pemasok (Wilardjo, 2011).

Kemudian penelitian terdahulu yang keenam dalam penelitian ini adalah penelitian dengan tujuan untuk mendiskripsikan kinerja perusahaan dan pelaksanaan tanggung jawab sosial oleh Perusahaan Multinasional (MNC) yang beroperasi di Nigeria. Sebagai studi empiris, pendekatan kuantitatif di adopsi menggunakan kuesioner terstruktur dengan lima poin skala Likert untuk mendapatkan data primer, dengan teknik analisis statistik deskriptif, analisis faktor, dan t-test yang digunakan dalam menganalisis data. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya etika yang rendah sehubungan dengan kinerja tanggung jawab sosial pada

perusahaan multinasional sehubungan dengan karyawan yang ada di dalam perusahaan sebagai salah satu pemangku kepentingan internal. Rekomendasi yang diajukan untuk mempercepat etika kerja internal untuk memperbaiki perusahaan, dan meningkatkan saling, ramah dan hubungan yang harmonis antara manajemen dan karyawan untuk operasi bisnis yang bebas dan adil, adil, efisien dan efektif (Aliyu, 2012).

Pada penelitian terdahulu yang ketujuh ini menjelaskan bahwa bisnis ritel tradisional harus lebih sensitif dalam merespon persaingan dan perubahan pasar apabila para pelaku ritel ingin tetap eksis pada bisnis tersebut, faktor etika bisnis dan kinerja manajerial harus dikembangkan sebagai strategi utama. Penelitian ini menggunakan sampel yaitu para peritel tradisional yang dipilih melalui metode *judgement sampling*. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa etika bisnis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajemen bisnis ritel tradisional. Namun pengaruh dari kinerja manajemen ritel terhadap keberlanjutan usaha ritel tradisional sangat bergantung pada aspek pemasaran sebagai pengaruh yang paling dominan. Memahami aspek manusia dari etika bisnis dan keterampilan manajerial merupakan elemen yang penting dalam mencapai keberlanjutan bisnis ritel tradisional (Utami & Ryadi, 2013).

Kerangka Penelitian



Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diketahui rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana penerapan etika deontologi pada PT Trisakti Cipta Nusantara di Surabaya?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui penerapan etika deontologi pada PT Trisakti Cipta Nusantara di Surabaya dalam hubungannya dengan pekerja pada level bawah.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi perusahaan,

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan pertimbangan akan pentingnya penerapan etika deontologi yang baik dan benar terhadap kelangsungan usaha perusahaan.
2. Bagi pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan etika deontologi.
3. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan. Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan melihat masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan etika deontologi.
4. Bagi mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai penerapan etika bisnis serta dapat mengimplementasikan teori-teori yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan prosedur analisis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau secara kuantitatif lainnya. Dapat juga diartikan sebagai jenis penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya: perilaku, persepsi, tindakan dan motivasi; secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2011, pp.6).

Unit Analisis

Konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah etika deontologi. Etika deontologi merupakan kewajiban etika yang harus dijalankan, dan kebenarannya sesuai dengan norma sosial dan moral tanpa mengukur dan melihat apakah hal tersebut menguntungkan, bermanfaat, maupun menyenangkan (Priharjo, 2006, pp.45). Etika deontologi dalam penelitian ini akan ditinjau dari unsur-unsur utama yang terkandung di dalamnya yang meliputi:

1. Kemurahan hati

Inti dari prinsip kemurahan hati adalah tanggung jawab untuk melakukan kebaikan. Inti dari prinsip kemurahan hati adalah tanggung jawab untuk melakukan kebaikan yang menguntungkan orang lain dan menghindari perbuatan yang merugikan atau membahayakan orang lain.

2. Keadilan

Prinsip keadilan menyatakan bahwa mereka yang sederajat harus diperlakukan sederajat, sedangkan yang tidak sederajat diperlakukan tidak sederajat sesuai dengan kebutuhan mereka.

3. Otonomi

Prinsip otonomi menyatakan bahwa setiap individu mempunyai kebebasan menentukan tindakan atau keputusan berdasarkan rencana yang mereka pilih.

4. Kejujuran

Prinsip kejujuran dapat diartikan sebagai menyatakan hal yang sebenarnya dan tidak berbohong. Kejujuran merupakan dasar terbinanya hubungan saling percaya antar karyawan di organisasi.

5. Ketaatan

Prinsip ketaatan dapat diartikan sebagai tanggung jawab untuk setia pada suatu kesepakatan (Priharjo, 2006, pp.45-46).

Subyek dan Obyek Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Trisakti Cipta Nusantara di Surabaya. PT Trisakti Cipta Nusantara yang beralamat di Jalan Tenggilis Mejoyo AA-2, Surabaya merupakan perusahaan bergerak pada bidang jasa konstruksi, arsitektur, dan perencanaan. Objek penelitian yang akan diteliti adalah etika deontologi yang dilihat berdasarkan rasionalitas, kemampuan berpikir benar dan salah, bermoral, kewajiban saling menghormati.

Teknik Pemilihan Informan

Teknik *non probability sampling* yang digunakan oleh peneliti adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2012). Pertimbangan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah informan. Informan yang diwawancarai oleh peneliti adalah informan yang benar-benar mengetahui keadaan perusahaan. Alasan peneliti memilih *purposive sampling* agar informan merupakan orang yang paling mengetahui tentang apa yang peneliti harapkan sehingga bisa menjawab tujuan penelitian.

Narasumber yang dipilih dalam penelitian ini adalah:

1. Freddy Praktinyo selaku pimpinan PT Trisakti Cipta Nusantara yang bernama dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan etika bisnis dalam hubungan kerja antara pemimpin dengan pekerja, klien, dan rekan.
2. Pekerja sebagai narasumber kedua.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi hanya dua orang pekerja untuk dijadikan narasumber yaitu Tiffani yang sudah bekerja selama 2 tahun dan Jeffry yang sudah bekerja selama 3 tahun.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teknik wawancara semi terstruktur. Tujuannya untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diwawancarai (*interviewee*) diminta pendapat dan ide-idenya tanpa terbatas hanya pada pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh pewawancara (*interviewer*). Peneliti melakukan wawancara pada bulan Juni 2016.

2. Observasi

Dalam observasi peneliti akan menyatakan terus terang kepada sumber data bahwa peneliti sedang melakukan penelitian. Jadi pihak yang diteliti mengetahui dari awal sampai akhir tentang aktivitas peneliti. Peneliti melakukan observasi pada bulan Juni 2016.

Teknik Analisis Data

1. Menelaah seluruh data dari sumber data yaitu data hasil wawancara, serta dokumen-dokumen atau data perusahaan.
2. *Data reduction* (reduksi data).

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

3. *Data display* (penyajian Data).

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

4. *Conclusion drawing/ verification* (penarikan kesimpulan/ verifikasi).

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung dengan bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel

Validitas Data Penelitian

Pada penelitian ini uji keabsahan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi. Jenis triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Menurut Moleong (2011) triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui berbagai sumber yang berbeda. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara data yang didapat dari hasil wawancara dengan narasumber penelitian dibandingkan dengan data yang didapatkan dari narasumber lainnya. Dengan demikian pengujian datanya melibatkan berbagai narasumber.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT.Trisakti Cipta Nusantara merupakan perusahaan yang berdomisili di Surabaya yang bergerak pada bidang jasa konstruksi, arsitektur dan perencanaan. Komitmen yang dibangun oleh PT.Trisakti Cipta Nusantara terhadap setiap kliennya ialah memberikan pelayanan jasa yang profesional dan berorientasi pada integritas dan dedikasi untuk memberikan yang terbaik dengan didukung oleh tenaga-tenaga berpengalaman dari berbagai disiplin ilmu agar dapat memberikan kepuasan terhadap pelanggan.

Bentuk pelayanan yang diberikan oleh PT.Trisakti Cipta Nusantara dapat dibedakan menjadi tiga jenis, yakni konstruksi, perencanaan dan *supply*. Pada konstruksi, PT.Trisakti Cipta Nusantara dapat mengerjakan proyek seperti bangunan baja, gedung bertingkat, jalan, jembatan, dermaga dan bangunan sipil lainnya. Pada perencanaan, PT.Trisakti Cipta Nusantara memiliki tahapan mengenai standar kerja, yakni membentuk struktur organisasi personil dan perencanaan, melakukan *collect data* dan mewujudkan hasil perencanaan. PT.Trisakti Cipta Nusantara juga dapat membantu dalam pengadaan bahan material dan mekanikal supplier untuk pekerjaan konstruksi terutama dalam jumlah besar.

Analisis

Prinsip Kemurahan Hati

Dalam penelitian ini, prinsip kemurahan hati yang telah diimplementasikan oleh karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara dalam kegiatan operasional sehari-hari telah berjalan dengan baik. Pada sisi tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, selama ini karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pada sisi komitmen karyawan, dijelaskan oleh narasumber 2 bahwa komitmen karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara terhadap perusahaan ialah dengan menjaga kesopanan selama berhubungan klien atau pihak luar. Selain itu, bentuk komitmen yang ditunjukkan oleh karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara terhadap perusahaan ialah juga dalam bentuk bekerja sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh perusahaan dan memproses pekerjaan dengan maksimal untuk mencapai tujuan hasil yang baik.

Prinsip Keadilan

Pada prinsip keadilan, yakni dimana perlakuan terhadap setiap karyawan tidak ada perbedaan, di PT.Trisakti Cipta Nusantara, penerapannya telah cukup baik. Salah satunya pada sisi kesesuaian kompensasi yang diterima dengan beban kerja yang dipikul oleh karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa kompensasi yang diterapkan dalam PT.Trisakti Cipta Nusantara terdiri dari dua komponen, yakni gaji dan upah lembur. Namun untuk upah lembur, ternyata tidak semua divisi mendapatkan. Secara keseluruhan, kompensasi yang diterima oleh karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara telah sesuai. Perusahaan tidak berfokus pada mencari karyawan yang mahir dalam satu bidang pekerjaan, melainkan perusahaan mencari karyawan yang memiliki niat kerja. Ketika mengalami kesulitan maka akan dibantu dan diarahkan hingga mahir dalam bidang pekerjaan tersebut. Selain itu, hasil wawancara ini menjelaskan bahwa perusahaan berusaha untuk menempatkan setiap karyawan pada bidang

pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Namun cara yang dilakukan oleh PT.Trisakti Cipta Nusantara ialah dengan memberikan pekerjaan terlebih dahulu untuk menggali potensi dari setiap karyawan yang dimiliki.

Prinsip Otonomi

Berikutnya mengenai prinsip otonomi, yang menjelaskan mengenai kebebasan individu untuk menentukan tindakan atau keputusan berdasarkan rencana yang telah dimiliki. Pada penelitian ini, diketahui bahwa penerapan prinsip otonomi pada PT.Trisakti Cipta Nusantara telah berlangsung. PT.Trisakti Cipta Nusantara memberikan atau bahwa memfasilitasi karyawannya untuk dapat mengembangkan karir. Namun dalam penerapannya tetap terdapat prosedur yang harus dapat dipenuhi oleh karyawan yang mau mengambil fasilitas pengembangan tersebut. Salah satu bentuk prosedurnya ialah terkait kontrak karyawan pada perusahaan.

Prinsip Kejujuran

Pada prinsip kejujuran, yang merupakan prinsip dengan menekankan pada menyatakan perihal dengan sebenar-benarnya dan tidak berbohong. Dimana kejujuran merupakan dasar terbinanya hubungan saling percaya antara karyawan dalam sebuah organisasi. Pada PT.Trisakti Cipta Nusantara, prinsip kejujuran yang terjalin antar karyawan juga didukung oleh perusahaan sepenuhnya. Selama ini, karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara dianggap telah memiliki kejujuran yang baik. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya proyek yang tidak terselesaikan. Semua proyek yang dikerjakan oleh karyawan dapat diselesaikan dengan baik.

Prinsip Ketaatan

Pada prinsip ketaatan, yang menjelaskan mengenai tanggung jawab untuk setia pada sebuah kesepakatan yang telah terjalin antara perusahaan dengan individu. Pada penelitian ini, prinsip ketaatan yang dimaksud ialah tanggung jawab karyawan untuk setia dengan kesepakatan yang telah disepakati bersama dalam bentuk kontrak kerja dengan PT.Trisakti Cipta Nusantara. sekitar 70 persen karyawan yang bekerja di PT.Trisakti Cipta Nusantara dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kemudian ketaatan karyawan terhadap atasan juga cukup baik. Dimana hampir 70 persen karyawan berusaha untuk cepat tanggap ketika mendapat instruksi kerja dari atasan. Karyawan terkendala untuk memenuhi instruksi kerja dari atasan ketika pekerjaan yang sedang dikerjakan masih belum terselesaikan.

Pembahasan

Prinsip Kemurahan Hati

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya menunjukkan bahwa prinsip kemurahan hati merupakan prinsip yang lebih menekankan pada tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan, yang dalam penelitian ini ialah PT.Trisakti Cipta Nusantara. Pada penelitian ini, pihak karyawan dan pihak atasan PT.Trisakti Cipta Nusantara mampu menerapkan prinsip kemurahan hati dengan baik. Hal

ini dibuktikan dengan bentuk tanggung jawab dari sisi karyawan yang dilakukan dengan baik. Karyawan telah memiliki tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan atau proyek yang telah dipegang dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan dan dalam waktu yang telah disepakati bersama. Namun apabila terjadi kemunduran dalam waktu penyelesaian, karyawan juga tetap berusaha untuk mengejar waktu penyelesaian dengan mengajukan lembur.

Selain itu, hubungan antara karyawan selama proses kerja juga berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya kepedulian untuk saling membantu antar satu karyawan dengan karyawan lain guna dapat menyelesaikan setiap proyek atau pekerjaan yang sedang diproses. Selama bekerja di PT.Trisakti Cipta Nusantara, sebagian besar karyawan juga tidak pernah melakukan pelanggaran dan selalu berusaha menjaga kesopanan ketika berhubungan dengan pihak luar dan berusaha bekerja sesuai dengan standar perusahaan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap perusahaan. Dari pihak atasan, atasan berusaha untuk membantu setiap permasalahan yang dihadapi oleh setiap karyawannya dengan memberi arahan. Hal ini dilakukan oleh atasan mengingat sebagian besar karyawan merupakan lulusan SMK, sehingga masih perlu diberi pengarahan secara intensif. Aliyu (2012) menerangkan bahwa peningkatan hubungan baik antar karyawan ataupun karyawan dengan atasan, akan menciptakan operasi bisnis yang bebas dan adil, efisien dan efektif, sehingga dapat mempercepat perbaikan internal perusahaan.

Prinsip Keadilan

Pada prinsip keadilan, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi yang ditetapkan oleh pihak manajemen PT.Trisakti Cipta Nusantara telah sesuai dengan beban kerja yang dipikul oleh setiap karyawan. Beban kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan di PT.Trisakti Cipta Nusantara juga telah disesuaikan dengan keahlian yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Bentuk kompensasi yang diterapkan di PT.Trisakti Cipta Nusantara terdiri dari dua komponen yakni gaji dan upah lembur. Kedua komponen ini telah memiliki kesesuaian pula dengan beban kerja yang dihadapi oleh karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara. Pada sisi *punishment*, PT.Trisakti Cipta Nusantara menerapkan teguran kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran untuk pertama kali. Apabila pelanggaran dilakukan kembali maka perusahaan akan mendapatkan surat peringatan, dan *punishment* paling berat ialah berupa pemutusan hubungan kerja. Sedangkan pada sisi *reward*, PT.Trisakti Cipta Nusantara belum memiliki sistem yang mengatur mengenai *reward* tersebut.

Prinsip Otonomi

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diketahui bahwa penerapan prinsip otonomi di PT.Trisakti Cipta Nusantara ialah mengenai penerapan kebebasan yang sesuai dengan hak karyawan, seperti kebebasan untuk mengambil keputusan dalam setiap pekerjaan, kebebasan untuk berkreasi terhadap setiap pekerjaan yang diproses, kebebasan untuk memberikan pendapat dan kebebasan untuk

berkembang sesuai dengan minat dan karir. Diketahui bahwa karyawan di PT.Trisakti Cipta Nusantara diberi kebebasan dalam menentukan setiap keputusan dalam setiap pekerjaan yang diterima atau diproses. Selain itu, karyawan juga memiliki kebebasan untuk memberikan pendapat mengenai perihal yang mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan juga diberi kebebasan untuk berkreasi dalam bekerja. Namun kebebasan tersebut juga terdapat koridor atau batasan dari pihak PT.Trisakti Cipta Nusantara guna membantu karyawan untuk mengarahkan kebebasan tersebut untuk mencapai percepatan pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, karyawan juga diberikan fasilitas untuk dapat mengembangkan setiap potensi yang terdapat pada dirinya untuk dapat meningkatkan karir dalam perusahaan. Pada pemberian fasilitas pengembangan diri pada PT.Trisakti Cipta Nusantara, terdapat beberapa prosedur yang perlu dipenuhi terlebih dahulu oleh karyawan, salah satunya terkait kontrak kerja.

Prinsip Kejujuran

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan pula, menunjukkan bahwa pada penerapan prinsip kejujuran di PT.Trisakti Cipta Nusantara, pihak manajemen telah memberikan penekanan mengenai penerapan untuk selalu menanamkan kejujuran di setiap proses kerja. Perusahaan selalu berusaha untuk percaya terhadap setiap karyawannya, namun apabila ternyata terdapat kebohongan yang dilakukan oleh karyawan maka manajemen akan memberikan surat peringatan. Pada sisi karyawan juga mendukung penerapan prinsip kejujuran ini dengan mengakui setiap kesalahan yang telah dilakukan ketika memproses setiap pekerjaan yang diterima. Perusahaan juga menghargai setiap bentuk kejujuran yang ditunjukkan oleh setiap karyawannya, namun tidak dalam bentuk pujian atau reward. Lebih menekankan pada arahan yang diberikan kepada karyawan untuk selalu berusaha jujur dan mengurangi kesalahan selama bekerja.

Prinsip Ketaatan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa penerapan prinsip ketaatan yang dijalankan di PT.Trisakti Cipta Nusantara merupakan ketaatan yang meliputi ketaatan terhadap peraturan perusahaan, kemudian ketaatan terhadap perjanjian, ketaatan terhadap prosedur kerja dan ketaatan terhadap atasan di PT.Trisakti Cipta Nusantara. Ketaatan karyawan terhadap peraturan atau ketetapan yang berlaku di PT.Trisakti Cipta Nusantara, sebagian besar telah terpenuhi, terutama pada jam masuk kerja. Pada sisi ketaatan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu juga cukup baik, dimana hampir 70 persen karyawan di PT.Trisakti Cipta Nusantara mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Terkait prosedur kerja, masih terdapat karyawan yang mengalami kesulitan untuk patuh, terutama mengenai ijin tidak masuk kantor. Kemudian terhadap instruksi yang diberikan kepada atasan, sekitar 70 persen karyawan PT.Trisakti Cipta Nusantara mampu segera melakukan, walaupun terdapat karyawan yang tidak mampu segera dikarenakan pekerjaan sebelumnya yang masih belum terselesaikan

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa penerapan Etika Deontologi terkait Ketenagakerjaan pada perusahaan PT. Trisakti Cipta Nusantara telah berjalan dengan baik terutama pada prinsip kemurahan hati, prinsip keadilan, dan prinsip otonomi. Sedangkan, pada prinsip kejujuran dan ketaatan masih belum berjalan dengan baik. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

1. Penerapan etika deontologi terkait ketenagakerjaan di PT. Trisakti Cipta Nusantara pada prinsip kemurahan hati ditunjukkan dengan tindakan dan sikap karyawan yang bertanggung jawab penuh atas setiap pekerjaan yang dikerjakan. Pada sisi manajemen, juga siap membantu setiap karyawan yang mengalami permasalahan dalam memproses setiap pekerjaan.
2. Penerapan etika deontologi terkait ketenagakerjaan di PT. Trisakti Cipta Nusantara pada prinsip keadilan adalah karyawan merasakan keadilan dari sisi kompensasi dan upah lembur yang sesuai dengan beban pekerjaan yang telah diterima. Kemudian sisi *punishment* yang diberlakukan oleh perusahaan juga dapat diterima oleh karyawan yang berupa teguran untuk pelanggaran pertama, surat peringatan untuk pelanggaran berikutnya dan pemutusan hubungan kerja untuk pelanggaran berat. Namun, penerapan terhadap prinsip-prinsip keadilan di PT. Trisakti Cipta Nusantara masih memiliki kekurangan karena belum memiliki sistem yang mengatur pemberian *reward* bagi karyawan.
3. Penerapan etika deontologi terkait ketenagakerjaan di PT. Trisakti Cipta Nusantara pada prinsip otonomi ditunjukkan dengan adanya kebebasan yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawannya untuk mengambil keputusan sesuai dengan nalurnya demi tercapainya tujuan perusahaan, kemudian kebebasan untuk berkreasi selama menjalankan proses kerja, kebebasan untuk mengutarakan pendapat yang positif dalam setiap forum. Namun dalam kebebasan tersebut tetap terdapat pengawasan yang dilakukan oleh PT. Trisakti Cipta Nusantara, yakni dengan ketetapan-ketetapan yang berlaku di perusahaan. Selain itu PT. Trisakti Cipta Nusantara juga memberikan fasilitas mengenai pengembangan pribadi karyawan untuk menunjang perkembangan karir karyawan dengan prosedur yang berlaku.
4. Penerapan etika deontologi terkait ketenagakerjaan di PT. Trisakti Cipta Nusantara pada prinsip kejujuran ditunjukkan dengan kebijakan perusahaan untuk menanamkan kejujuran kepada karyawan terutama perihal pekerjaan. Perusahaan menerima kejujuran karyawan ketika mengalami kesulitan dan melakukan kesalahan selama proses kerja. Dan pada sisi sebagian besar karyawan juga telah mampu menerapkan prinsip kejujuran, seperti mengakui kesalahan dalam bekerja dan penyelesaian pekerjaan dengan kualitas sesuai harapan perusahaan. Prinsip ini belum berjalan dengan baik sesuai yang diharapkan perusahaan. Sehingga tidak sesuai dengan kaidah etika deontologi.

5. Penerapan etika deontologi terkait ketenagakerjaan di PT. Trisakti Cipta Nusantara pada prinsip ketaatan masih belum berjalan dengan baik karena masih terdapat karyawan yang masih keberatan untuk taat dengan peraturan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan masih terdapat karyawan yang melanggar ijin tidak masuk kerja. Kemudian ketaatan terhadap instruksi atasan juga masih terdapat kekurangan, terutama ketika karyawan mengalami benturan dengan pekerjaan sebelumnya yang belum terselesaikan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diajukan oleh peneliti ialah sebagai berikut:

1. Implikasi manajerial, meliputi:
 - a. Masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran mengenai perijinan untuk tidak masuk kerja yang terlambat. Hal ini dapat dikendalikan dengan pemberian *punishment* berupa teguran atau sanksi dalam bentuk surat peringatan.
 - b. PT. Trisakti Cipta Nusantara belum memiliki sistem yang mengatur mengenai *reward* atas kinerja karyawan yang berprestasi. Oleh karena itu perlu dibuatkan sistem berupa pemberian *reward* atas kinerja karyawan yang berprestasi di semua divisi yang terdapat di PT. Trisakti Cipta Nusantara, misalnya pemberian bonus berupa uang kepada *project manager* yang mampu melakukan estimasi waktu pengerjaan proyek secara akurat sesuai *deadline* waktu dari klien. Agar tidak terjadi kesalahpahaman antara pihak manajemen dengan karyawan.
 - c. Karyawan masih mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Oleh karena itu, pengawasan terkait perihal pekerjaan juga perlu ditingkatkan, disamping dengan pemberian arahan dan fasilitas pengembangan terkait bidang pekerjaan karyawan.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan terkait heterogenitas informan yang digunakan. Penelitian ini hanya menggunakan sumber informasi berupa dua karyawan dan satu pimpinan. Oleh karena itu, penelitian berikutnya hendaknya dapat menambahkan sumber informasi dari karyawan lain dan pihak manajemen lain di atas karyawan level bawah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adona, F. (2012). Etika bisnis periklanan: Pelanggaran pedoman etis dalam iklan televisi 2012. *Polibisnis*, Vol. 4, No. 2.
- Agus, D. (2013). Kedudukan konvensi ILO sebagai sumber hukum perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Internasional*, Vol. 1, No. 1.
- Aliyu, A. N. (2012). Business ethics and practice in multinational companies: Evidence from Nigeria.

- European Journal of Humanities and Social Sciences Vol. 14, No.1.
- Dzansi, D. Y., & Hoeyi, P. K. (2013). Finding an equilibrium ethical framework in a heterogeneous society: The role of rules and values. *J Sociology Soc. Anth*, Vol. 4, No. 3, 239-249.
- Fontaine, C., Haarman, A., & Schmid, S. (2006). The stakeholder theory. Retrieved October 17, 2015, from <http://www.martonomily.com/sites/default/files/attach/Stakeholders%20theory.pdf>
- Freeman, R.E (2004). *A stakeholder theory of modern corporations, ethical theory and business*, 7th edn.
- Kain, P., & Sharma, S. (2014). Business ethics as competitive advantage for companies in the globalized era. *Journal of Management Sciences and Technology*, Vol. 3, No. 1.
- Keraf, Sonny. (2012). *Etika bisnis: Tuntutan dan relevansinya*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Khomba, J. K., & Vermaak, F. N. (2012). Business ethics and corporate governance: an african socio-culture framEwork. *African Journal of Business Management*, Vol. 6, No. 9, 3510-3518.
- Moleong, Lexy J. (2011). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Pearce, John A., Robinson, Richard B. (2008). *Manajemen strategis: Fundamental, implementasi, dan pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Priharjo, Robert. (2006). *Pengantar etika keperawatan*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Ristica, O. D., & Juliarti, W. (2014). *Prinsip etika dan moralitas dalam pelayanan kebidanan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprpto, Hadi. (2014). *Telat bayar gaji karyawan, direktur PT Kertas Nusantara minta maaf*. Retrieved April 10, 2016, from <http://bisnis.news.viva.co.id/news/read/476108-telat-bayar-gaji-karyawan--direktur-pt-kertas-nusantara-minta-maaf>
- Syamsiyatun, S., & Wafiroh, N. (2013). *Filsafat, etika, dan kearifan lokal untuk konstruksi moral kebangsaan*. Geneva: Globethics.net.
- Utami, C. W., & Ryadi, A. (2013). An analysis business ethics and performance management towards sustainability retail traditional in indonesia. *Journal of Business And Economics*, Vol. 4, No. 1 , 76-85.
- Wilardjo, S. B. (2011). *Menjalankan bisnis secara etis dan bertanggung jawab*. Value Added, Vol. 7, No. 2