

## PERANAN ETIKA DALAM LINGKUNGAN KERJA

Sahadi <sup>1</sup>, Otong Husni Taufiq <sup>2</sup>, Ida Farida <sup>3</sup>

Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia<sup>1,2,3</sup>  
E-mail: hadisahadi1973@gmail.com.

### ABSTRAK

Artikel ini berjudul *Peranan Etika Dalam Lingkungan Kerja*. Dalam lingkungan kerja, seseorang diharapkan mempunyai etika kerja yang kuat. Etika kerja yang kuat merupakan serangkaian dari pada nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh setiap orang sebagai seorang pegawai atau sebagai manajer, yang mengatur regulasi dalam bekerja. Standar etika berbeda dari nilai dasar dari satu organisasi dengan organisasi lain. Standar etika dapat menjadi acuan yang benar bagi kemajuan suatu organisasi atau lingkungan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Etika kerja memegang peranan yang sangat penting dalam lingkungan kerja, antara lain : (1) Penilaian tentang perilaku manusia, (2) Penilaian tentang hasil kerja, (3) Alat kontrol, (4) Rambu-rambu, (5) Kroscek dalam mengatasi kesulitan moral, (6) Prinsip yang mendasar, dan (7) Penuntun ke arah yang baik.

**Kata Kunci :** Peranan, Etika, Lingkungan Kerja.

### ABSTRACT

This article is entitled *The Role of Ethics in the Work Environment*. In a work environment, a person is expected to have a strong work ethic. A strong work ethic is a set of values or norms that are closely held by everyone as an employee or as a manager, which regulates the regulations at work. Ethical standards differ from the core values of one organization to another. Ethical standards can be a true reference for the progress of an organization or work environment. The research method used is descriptive analysis method, namely by describing in general the facts found, then analyzed based on the theories put forward by experts that are related to the problem to be studied. Work ethics plays a very important role in the work environment, including: (1) Assessment of human behavior, (2) Assessment of work results, (3) Control tools, (4) Signs, (5) Cross-check in overcoming difficulties morals, (6) fundamental principles, and (7) guidance towards a good direction.

**Keywords:** Role, Ethics, Work Environment.

## **PENDAHULUAN**

Tuhan menciptakan manusia sebagai makhluk yang paling mulia dan sempurna yang berbeda dengan makhluk lainnya. Sejak manusia dilahirkan ke dunia, Tuhan telah memberikan hak, yaitu hak azasi manusia. Pada umumnya, setiap orang ingin mendapatkan hidup dan penghidupan yang layak. Namun, tidak semua orang mendapatkan kehidupan yang layak. Hal ini sangat tergantung dari pada usaha dan kerja manusia itu sendiri. Inilah yang menentukan nasib seseorang manusia yang hidup di dunia.

Jika manusia bekerja dan berusaha, tentulah ia akan mendapatkan hidup yang layak. Sebaliknya, jika ia tidak mau bekerja dan tidak mau berusaha, maka ia tidak akan hidup layak atau sengsara. Tapi, terkadang ada manusia yang selalu giat bekerja dan berusaha, namun tidak mendapatkan hidup yang layak. Ini merupakan suatu ujian yang diberikan oleh Tuhan terhadap makhluknya, agar ia selalu dekat dan ingat kepada-Nya. Hanya dengan iman dan taqwa, yang membuat hidup manusia menjadi lebih baik dan sejahtera. Hal ini tidaklah lepas dari pada etika.

Apapun profesinya tak menjadi alasan baginya sebagai manusia dalam menjalani hidup dan kehidupan, etika mempunyai peranan yang penting. Di mana pun dan kapan pun berada seseorang itu tetap berpegang teguh pada penerapan etika. Akan salah kaprah apabila seseorang tidak tidak berpegang teguh pada etika. Selain

tempat kerja, lingkungan sosial yang ditempati akan membiarkan (acuh tak acuh) bahkan bisa mencemoohkan. Inilah hukuman terhadap orang yang tidak mempunyai etika baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial.

Yang paling krusial, ia akan mengalami disintegrasi sosial dari lingkungannya. Disintegrasi sosial merupakan suatu kondisi atau keadaan di mana hilangnya keharmonisan dan kerukunan dalam suatu lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. Hal ini akan mengakibatkan disharmonisasi antara individu, kelompok dan masyarakat. Dengan demikian etika sangat penting diterapkan dalam kehidupan sehari-hari agar kehidupan dapat terjalin dengan baik sehingga terjadilah keharmonisan.

Sebagai seorang pegawai, tentunya mempunyai keinginan untuk maju demi mempertahankan keberlangsungan hidup yang hakiki. Dan mempunyai target dalam mencapai keberhasilan kerja. Untuk menunjang hal ini perlu diperlukan semangat kerja yang tinggi, kemudian pengembangan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan. Jadi, antara etika dan pengembangan SDM saling adanya keterkaitan. Artinya harus dibarengi dengan pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Sebelum membicarakan mengenai pengembangan sumber daya manusia (SDM), terlebih dahulu akan dibicarakan terlebih dahulu mengenai pelatihan pegawai. Pelatihan

merupakan suatu proses dalam peningkatan pengetahuan dan keterampilan kerja bagi seorang pegawai. Dengan pelatihan, seorang pegawai bisa mengubah sikap dan perilaku dari yang kurang baik menjadi yang lebih baik.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karier tenaga kerja. Pelatihan ini sangatlah penting dan wajib untuk diikuti oleh seluruh pegawai.

Selanjutnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu cara, daya, upaya dan usaha untuk memberi dan meningkatkan kemampuan kepada pegawai yang diperlukan bagi kemajuan suatu organisasi untuk masa yang akan datang. Ada 3 (tiga) fungsi dari pengembangan, seperti : 1) pelatihan dan pengembangan, 2) pengembangan organisasi, dan 3) pengembangan karier.

Namun pada dasarnya pelatihan adalah suatu program yang diselenggarakan oleh salah satu lembaga yang berwenang untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan

kebutuhan pekerjaan. Sedangkan, pengembangan adalah suatu proses pendidikan yang berkaitan dengan pertumbuhan pegawai secara kontinyu/menyeluruh. Pengembangan akan dapat membangun kepribadian dan sikap dari pada pegawai dalam menghadapi tantangan di masa depan.

Berdasarkan latar belakang di atas, dengan ini penulis akan memberikan judul artikel yaitu “Peranan Etika Dalam Lingkungan Kerja”

## **KAJIAN PUSTAKA**

Apabila kita berbicara mengenai etika, tentunya etika dan moral tidak terlepas dari pada tatanan kehidupan sosial bermasyarakat. Hal ini akan termuat dalam ranah persahabatan, hubungan orang tua, saudara, serta hubungan berbangsa dan bernegara. Kata “etika moral” bukan merupakan suatu kata yang hanya memiliki satu arti, melainkan “Etika Moral” berasal dari penggabungan dua kata yang berbeda, yakni etika dan moral. Keduanya pun memiliki pengertian yang tidak sama melainkan memiliki arti yang berbeda.

Berdasarkan pendapat Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2010) bahwa: *Ethics involves the study of moral issues and choices. It is concerned with right versus wrong, good versus bad, and the many shades of gray supposedly black-and white issues. Moral implication spring from virtually every discussion, both on and of the job.* (Etika tidak terlepas dari

pilihan-pilihan dan isu-isu moral yang berkaitan dengan kaidah benar versus salah, baik versus buruk. Implikasi etika dan moral banyak muncul disetiap kondisi baik masyarakat dan dunia pekerjaan). Jelaslah bahwa etika merupakan suatu ukuran atau standar moral tentang perilaku yang benar dan salah. Jadi, etika seseorang akan tercermin dalam perilaku yang menyikapi lingkungan sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat.

Selanjutnya pendapat dari Colquitt, Lepine dan Wesson (2011) "*ethics reflects the the degree to which the behaviors of an authority are in accordance with generally accepted moral norms*". (Dalam hal ini etika merefleksikan perilaku dari individu seseorang sesuai dengan moral dan standar norma yang berlaku). Pada prinsipnya, seseorang itu akan bertanggungjawab atas perilaku sosial di lingkungan sosial yang dilandasi oleh moral. Jadi, akan selalu ada kendali terhadap moral dari setiap perilaku dan sikap seseorang di lingkungan sosial.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan, bahwa etika kerja merupakan suatu ukuran atau standar terhadap suatu nilai moral yang dilandasi oleh kepercayaan, tanggung jawab dan integritas yang menjadi bagian dari sistem nilai sosial di masyarakat.

Selanjutnya dalam lingkungan kerja terdapat teori etika kerja multidimensional. Teori etika kerja multidimensional adalah suatu konsep etika kerja yang tidak berdasarkan pada

nilai agama tertentu. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Miller dan Woehr (1997), (Miller *et al.* 2001) yang disebut dengan konsep : "*The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEPE)*".

Konsep MWEPE ini terdiri dari 7 (tujuh) dimensi etika kerja yaitu: (1) *centrality of work* (orientasi pekerjaan), (2) *delay of gratification* (menunggu imbalan), Miller *et al.* (2001) mendefinisikan *delay of griatication* sebagai orientasi pada masa yang akan datang dalam menunggu imbalan, (3) *hard work* (kerja keras), (4) *leisure* (waktu luang), (5) *morality/ethic* (moralitas/etika), (6) *self-reliance* (kemandirian) dan (7) *wasted time* (pemborosan waktu).

Sebelum pada bagian pembahasan, terlebih dahulu akan dibahas mengenai etika kerja. Dalam lingkungan kerja, standar etika berbeda dari nilai dasar dari satu organisasi dengan organisasi lain. Standar etika dapat menjadi acuan yang benar bagi kemajuan suatu organisasi atau lingkungan kerja. Etika kerja merupakan serangkaian dari pada nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh setiap orang sebagai seorang pegawai atau sebagai manajer, yang mengatur regulasi dalam bekerja. Jadi, etika kerja akan tetap selalu menjadi pedoman yang kuat bagi setiap orang yang bekerja.

Selanjutnya, etika kerja seperti apa yang diharapkan oleh lingkungan kerja? bagaimana penilaian dari pimpinan saat mereka menetapkan

seorang pegawai memiliki etika kerja yang kuat? bagaimana cara memiliki etika kerja yang kuat? Serta bagaimana peranan etika kerja dalam lingkungan kerja?

## **METODE**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bagian pembahasan ini, akan diuraikan mengenai etika kerja. Etika kerja seperti apa yang diharapkan oleh lingkungan kerja? bagaimana penilaian dari pimpinan saat mereka menetapkan seorang pegawai memiliki etika kerja yang kuat? bagaimana cara memiliki etika kerja yang kuat? Serta bagaimana peranan etika kerja dalam lingkungan kerja?

### **A. Etika Kerja Yang Kuat**

Dalam lingkungan kerja, seseorang diharapkan mempunyai etika kerja yang kuat. Etika kerja yang kuat merupakan serangkaian dari pada nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh setiap orang sebagai seorang

pegawai atau sebagai manajer, yang mengatur regulasi dalam bekerja.

Pegawai yang mempunyai etika kerja yang kuat akan selalu menerapkan sedikitnya 4 (empat) tindakan, antara lain :

1. Datang dan pulang tepat waktu  
Seorang pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu, datang pagi jam 07:00 pagi dan pulang jam 16.00 sore. Selain datang dan pulang tepat waktu, mereka juga benar-benar dapat melakukan pekerjaan mereka dengan rajin dan tekun. Tidak bermalas-malasan dan tidak berjalan-jalan meninggalkan kantor tanpa sepengetahuan pimpinan/manajer. Kemudian tidak bermain-main dengan Handphone (HP) ketika sedang melakukan pekerjaan.
2. Melakukan apa yang perlu dilakukan  
Seseorang pegawai akan selalu melakukan apa yang perlu dilakukan, baik itu pekerjaan yang mudah maupun yang sulit. Kemudian mereka tidak akan luput dan tidak akan lupa serta tidak akan pergi meninggalkan tanggung jawab yang harus dikerjakan. Jadi semua pekerjaan akan selalu dikerjakan sampai selesai.
3. Tetap bekerja meskipun dalam kondisi dan situasi yang buruk  
Seseorang pegawai akan selalu melakukan pekerjaan meskipun dalam situasi yang tidak baik. Mereka tidak peduli terhadap cobaan dan godaan yang datang untuk mengganggu terhadap pekerjaan.

orang-orang seperti ini memiliki etika kerja yang sangat kuat, sehingga akan mampu melawan semua cobaan dan godaan terhadap pekerjaan. Contohnya: saat turun hujan atau keadaan badan kurang fit, dia akan selalu tetap pergi bekerja.

4. Selalu berusaha memberikan yang terbaik.

Seseorang pegawai yang memiliki etika kerja yang kuat, akan selalu memberikan yang terbaik. Dia akan selalu berusaha dan bekerja memberikan hasil yang terbaik demi kepuasan semua orang, baik terhadap pimpinan, rekan kerja, orang lain dan bagi dirinya sendiri.

#### **B. Penilaian Pimpinan Terhadap Etika Kerja Yang Kuat**

Saat pimpinan akan menilai etika kerja yang kuat dari seorang pegawai, tentunya pimpinan dapat melihat dari pada hasil kerja yang telah didapat dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Namun pada prosesnya dan cara kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan juga harus diperhatikan. Penilaian ini umumnya dilakukan setahun sekali untuk melihat kualitas karyawan dalam bekerja. Dan yang paling penting adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan.

Penilaian etika pegawai akan menjadi tidak efektif, jika hanya menggunakan perasaan. Untuk itu jangan karena alasan tidak menyukai salah satu pegawai, padahal pegawai tersebut telah bekerja dengan etika yang kuat, lalu atasan memberi penilaian yang buruk kepada pegawai tersebut

#### **C. Memiliki Etika Kerja Yang Kuat**

Pada umumnya seseorang akan selalu berhadapan dengan permasalahan, baik itu datang dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. Seberapa besar permasalahan itu akan terpecahkan juga cepat atau lambat, ini tergantung dari pada niat dan keinginan dari dalam dirinya. Memang ini akan menjadi pekerjaan yang sedikit sulit, jika kita sudah berusaha semaksimal mungkin untuk bisa memiliki etika kerja yang kuat, namun etika kerja tidak dapat kita miliki secara alami.

Pimpinan di tempat kerja akan sangat menghargai etika kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Perlu disyukuri dan diapresiasi, karena tidak semua pegawai dapat memiliki etika kerja yang kuat. Pimpinan akan memberikan apresiasi berupa : bonus/hadiah, promosi jabatan, pujian, dan penghargaan. Seorang pemimpin di tempat kerja, merasa perlu untuk mengelola dan mendayagunakan para pegawainya yang memiliki etika kerja yang kuat. Dengan demikian, mereka tidak merasa tereksplotasi akan merasa puas dengan etika kerja yang mereka miliki, karena lingkungan kerja dan pimpinan menghargai jerih payah mereka.

Hal yang paling buruk, dimana seorang pimpinan di tempat kerja tidak memberikan peluang kepada pegawainya yang memiliki etika kerja yang kuat. Tentunya, akan berdampak buruk pada kemajuan suatu organisasi. Dengan demikian semangat kerja pegawai akan menurun karena merasa

tidak dihargai. Kemudian etika kerja yang dimiliki oleh pegawai akan lemah bahkan akan luntur. Hal ini akan sangat sulit dalam membangkitkan semangat kerja pegawai.

Di samping itu, sedikitnya ada 3 (tiga) perilaku yang dapat merusak etika kerja dalam lingkungan kerja, yaitu :

1. Berpikiran negatif

Seorang pegawai yang mempunyai pikiran negatif terhadap suatu pekerjaan akan menghambat perkembangan diri sendiri dan pekerja lainnya. Misalnya seorang pegawai selalu iri dan dengki serta sinis terhadap rekan kerjanya. Maka dari itu, berpikiran positif terhadap pekerjaan sangat diperlukan demi kebaikan bersama.

2. Terlalu banyak alasan

Seorang pegawai yang mempunyai banyak alasan terhadap suatu pekerjaan akan menghambat kelancaran dalam penyelesaian tugas pada waktu yang tepat.

3. Memberikan umpan balik yang destruktif (merusak)

Seorang pekerja akan dapat berkembang apabila bisa menerima masukan atau umpan balik yang konstruktif (membangun) dari rekan kerjanya. Namun, jika terus memberikan umpan balik yang destruktif (merusak) maka hal ini akan membawa dampak buruk yaitu mematahkan semangat rekan kerja.

Selain dari pada perilaku, akan diuraikan mengenai elemen-elemen etika dalam bekerja. Terdapat 9

(sembilan) elemen etika kerja, antara lain :

1. Profesionalisme

Seorang pekerja dituntut bekerja sesuai dengan kewajiban yang ada dalam profesi dan tampil sesuai dengan ekspektasi yang telah ditetapkan.

2. Disiplin

Seorang pekerja harus mempunyai sifat disiplin agar dapat mencapai ekspektasi terhadap pekerjaan yang sedang ditekuninya. Disiplin dapat dimulai dari hal-hal kecil seperti datang dan pulang kerja tepat waktu.

3. Proaktif

Perilaku proaktif merupakan salah satu sumbangan terbesar dalam mengembangkan potensi diri dalam melakukan bekerja. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberanikan diri dalam mengambil kesempatan berkontribusi pada suatu proyek atau bersikap kritis terhadap materi pekerjaan sebelum mengambil langkah.

4. Bisa diandalkan

Seorang pekerja mempunyai kemampuan yang cakap terhadap bidang tugas yang akan dikerjakan. Lingkungan kerja dapat mengandalkan pada pekerja terhadap pekerjaan yang sesuai dengan bidang tugas, kemampuan dan keahlian.

5. Dedikasi

Seorang pekerja harus mempunyai semangat kerja yang tinggi dan keras, sehingga dapat memberikan kontribusi bermakna dan dapat

membuahkan hasil yang terbaik. Segala tindakan untuk mengekspresikan dedikasi terhadap pekerjaan akan menarik perhatian pimpinan dalam memberikan kesan yang baik.

#### 6. Akuntabilitas

Seorang pekerja bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai kualitas hasil pekerjaan. Sekecil apapun atau seburuk apapun terhadap permasalahan dalam bekerja, ia selalu bertanggung jawab dan mencari solusi terbaik terhadap pekerjaannya.

#### 7. Kerjasama

Seorang pekerja yang dapat bekerja sama akan dapat mengantarkan hasil yang berkualitas sehingga akan menimbulkan kepuasan terhadap dirinya dan juga rekan kerja.

#### 8. Saling Menghormati

Seorang pekerja harus saling menghormati sesamanya khususnya ketika bertukar pikiran. Hal ini menunjukkan bahwa saling menghargai ide, pendapat, waktu dan kesediaan rekan kerja.

#### 9. Rendah hati

Seorang pekerja harus mengakui kontribusi masing-masing rekan kerjanya dan berterima kasih terhadap waktu telah dituangkan. Hal ini merupakan cerminan dari kerendahan hati yang dapat membuat kinerja rekan kerja menjadi lebih kompak dan solid.

### **D. Peranan Etika Dalam Lingkungan Kerja**

Sebelum penulis membahas mengenai peranan etika dalam bekerja, terlebih dahulu akan diuraikan mengenai fungsi dan manfaat dari pada etika kerja. Adapun fungsi dari pada etika kerja, yaitu :

1. Tempat untuk mendapatkan orientasi kritis yang berhadapan dengan berbagai moralitas yang membingungkan.
2. Untuk menunjukkan suatu keterampilan intelektual.
3. Untuk diperlukan dalam mengambil suatu sikap yang wajar dalam suasana pluralisme.

Sedangkan manfaat atau kegunaan dari pada etika kerja, antara lain :

1. Dapat menolong suatu pendirian dalam beragam terhadap suatu pandangan dan moral.
2. Dapat membedakan mana yang tidak boleh dirubah dan yang boleh dirubah.
3. Dapat menyelesaikan masalah-masalah moralitas yang membingungkan masyarakat dengan suatu pemikiran yang kritis dan sistematis.
4. Dapat menggunakan suatu nalar sebagai dasar pijak bukan dengan suatu perasaan yang bikin merugikan banyak orang. Yaitu Berpikir dan bekerja secara sistematis dan teratur (step by step).
5. Dapat menyelidiki suatu masalah sampai ke akar-akarnya, bukan karena sekedar ingin tahu tanpa memperdulikannya.



Selanjutnya akan diuraikan mengenai peranan etika kerja, dimana etika kerja memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan pekerjaan. Adapun peranan etika kerja, antara lain :

1. Penilaian tentang perilaku manusia.  
Dengan etika, perilaku manusia dapat diukur dan dinilai, sehingga dapat diketahui baik atau buruk perilaku tersebut. Pimpinan unit kerja dapat memberikan penilaian terhadap perilaku pegawainya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melihat, mengamati dan menganalisa tentang cara berperilaku dan cara kerja. Dengan demikian setelah penilaian selesai, maka dapat dievaluasi sebagai bahan untuk penilaian di masa yang akan datang.
2. Penilaian tentang hasil kerja.  
Dengan etika, hasil kerja pegawai dapat nilai, sehingga dapat diketahui ketepatan waktu dan hail yang baik. Pimpinan unit kerja dapat memberikan penilaian terhadap hasil kerja. Hal ini dapat dilakuan dengan cara mengamati dan mengontrol, mulai dari pelaksanaan ampai dengan selesainya hasil kerja.
3. Alat kontrol  
Etika dapat dijadikan sebagai alat kontrol atau rambu-rambu dalam pelaksanaan tugas dari seseorang pegawai. Pimpinan unit kerja dapat memberikan pengontrolan (*controlling*) terhadap para pegawainya.
4. Rambu-rambu

Rambu-rambu ini untuk memberi petunjuk kepada pegawai menuju ke arah jalan yang baik dan lurus. dengan rambu-rambu, pegawai dapat mengetahui bentuk dan arah serta perintah kerja agar terhindar dari kecelakaan kerja. Dengan demikian akan tercipa keselamatan dan kesehatan kerja. Artinya hasil yang telah dicapai sngt baik dan memuaskan.

5. Kroscek dalam mengatasi kesulitan moral.  
Dengan etika, kesulitan moral akan segera teratasi yaitu dengan cara kroscek. Kroscek adalah suatu upaya dalam pelaksanaan pemeriksaan kembali atau mengulang kembali agar tidak menimbulkan masalah.
6. Prinsip yang mendasar.  
Etika dapat dijadikan sebagai suatu prinsip yang mendasar bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja.
7. Penuntun ke arah yang baik  
Etika dapat dijadikan sebagai penuntun ke arah yang lebih baik, agar dapat bersikap sopan dan santun. Dan seorang pegawai dengan etika yang kuat akan dapat dijuluki atau dicap sebagai orang yang baik di dalam lingkungan kerja.

## **KESIMPULAN**

Dalam lingkungan kerja, seseorang diharapkan mempunyai etika kerja yang kuat. Etika kerja yang kuat merupakan serangkaian dari pada nilai-nilai atau norma-norma yang dipegang erat oleh setiap orang sebagai seorang

pegawai atau sebagai manajer, yang mengatur regulasi dalam bekerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analisis, yaitu dengan cara menggambarkan secara umum mengenai fakta-fakta yang ditemukan, kemudian dianalisis berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan cara studi kepustakaan dan studi lapangan.

Teori etika kerja multidimensional adalah suatu konsep etika kerja yang tidak berdasarkan pada nilai agama tertentu. Konsep ini pertama kali dikembangkan oleh Miller dan Woehr (1997), (Miller *et al.* 2001) yang disebut dengan konsep : “*The Multidimensional Work Ethic Profile (MWEPE)*”, yang terdiri dari 7 (tujuh) dimensi etika kerja yaitu: (1) *centrality of work* (orientasi pekerjaan), (2) *delay of gratification* (menunggu imbalan), (3) *hard work* (kerja keras), (4) *leisure* (waktu luang), (5) *morality/ethic* (moralitas/etika), (6) *self-reliance* (kemandirian) dan (7) *wasted time* (pemborosan waktu).

Etika kerja memegang peranan yang sangat penting dalam lingkungan pekerjaan. Adapun peranan etika kerja, antara lain : (1) Penilaian tentang perilaku manusia, (2)

Penilaian tentang hasil kerja, (3) Alat kontrol, (4) Rambu-rambu (5) Kroscek dalam mengatasi kesulitan moral (6) Prinsip yang mendasar dan (7) Penuntun ke arah yang baik.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- De Vos, H. (1987). *Pengantar Etika*. Yogyakarta : Tiara Wacana.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung : Afabeta.
- Lubis, Mochtar. (1987). *Etika Pegawai Negeri*. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia.
- Kumorotomo, Wahyudi. (2014). *Etika Administrasi Negara*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Northouse, P.G., (2013). *Kepemimpinan : Teori dan Praktek*. Jakarta : PT. Indeks.
- Solomon, Robert C. (1987). *Etika : Etika Suatu Pengantar*. Jakarta : Erlangga.
- <https://www.gurupendidikan.co.id/pengertian-etika/22/10/2020> : 15:09