Pediaqu: Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora
https://publisherqu.com/index.php/pediaqu
Vol. 2, No. 2 Tahun 2023
P-ISSN: 2964-7142; E-ISSN: 2964-6499

ETIKA KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI

Phiniel Josia Hutabarat
Institut Agama Kristen Negeri(IAKN) Tarutung
Email: *phinieljosiahutabarat@gmail.com*
Jefri Ade Nasution
Institut Agama Kristen Negeri(IAKN) Tarutung
Email: *nasutionjefriade@gmail.com*
Ibelala Gea
Institut Agama Kristen Negeri(IAKN) Tarutung
Email: geaib.ig@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan dalam organisasi adalah merupakan suatu proses yang rumit dan vital. Hal ini mungkin merupakan faktor yang benar-benar membedakan antara sejumlah pemimpin yang lebih berhasil dengan pemimpin yang gagal dalam memimpin organisasi. Makanya menurut Peter Koestenbaum (1991) kepemimpinan adalah seni menggabungkan hasil dan hati. Kemanusian adalah sebagai bukti yang terdapat dalam model yang disimpulkan dalam 4 karakteristik kunci seorang pemimpin besar. visi (berpikir besar dan baru), realitas (peka dengan fakta-fakta tanpa ilusi melalui kerendahan hati dan keterbukaan), etika (integritas dan kewajiban melayani dan peka menghadapi orang), dan keberanian (bertanggung jawab dengan tindakan dan siap mengambil resiko).
Kata kunci :Etika kepemimpinan dalam organisasi

Abstract

Leadership in organizations is a complex and vital process. This may be the factor that really differentiates some leaders who are more successful from leaders who fail in leading organizations. That's why according to Peter Koestenbaum (1991) leadership is the art of combining results and heart. Humanity is as evidence contained in the model which is concluded in 4 key characteristics of a great leader. vision (thinking big and new), reality (sensing to facts without illusions through humility and openness), ethics (integrity and obligation to serve and being sensitive to people), and courage (responsible with actions and ready to take risks).
Keywords:Leadership ethics in organizations

PENDAHULUAN

Etika sebagai suatu pandangan nilai hendaknya tidak menonjolkan sisi normatif sebagai pandangan benar dan salah, tetapi harus lebih kembangkan kearah pemahaman baik atau buruk. Sebab suatu tindakan yang terkadang dinilai benar menurut hukum

belum tentu baik secara moral dan etis. Dan etika berkaitan dengan kebiasaan-kebiasaan hidup yang baik, yaitu baik pada diri seseorang maupun pada suatu masyarakat.

Salah satu karakteristik kunci seorang pemimpin besar adalah masalah etika. Begitu pun keberadaan organisasi, untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung kepada etika pemimpin dan orang-orang yang berada di sekitar pemimpin. Seorang pemimpin yang sukses ialah apabila ia mampu menggerakkan sejumlah orang dalam mencapai tujuan organisasi. Apalagi dalam organisasi ini akan ditemukan beberapa unsur, diantaranya: visi-misi, tujuan dan program kerja, struktur organisasi, kode etik organisasi, hubungan antar lini organisasi, individu-individu, kepemimpinan, dan dinamika organisasi yang kesemuanya itu pasti akan saling bersinggungan.

Arti lainnya, apabila kepemimpinan yang memiliki peran sentral tersebut tidak diikat dengan sebuah etika kepemimpinan tentu akan mengganggu jalannya organisasi itu sendiri. Lalu, yang menjadi masalah adalah bagaimana sesungguhnya peran etika dan kepemimpinan dalam organisasi kesehatan itu?

Kepemimpinan dalam organisasi adalah merupakan suatu proses yang rumit dan vital. Hal ini mungkin merupakan faktor yang benar-benar membedakan antara sejumlah pemimpin yang lebih berhasil dengan pemimpin yang gagal dalam memimpin organisasi. Makanya menurut Peter Koestenbaum (1991) kepemimpinan adalah seni menggabungkan hasil dan hati. Kemanusian adalah sebagai bukti yang terdapat dalam model yang disimpulkan dalam 4 karakteristik kunci seorang pemimpin besar. visi (berpikir besar dan baru), realitas (peka dengan fakta-fakta tanpa ilusi melalui kerendahan hati dan keterbukaan), etika (integritas dan kewajiban melayani dan peka menghadapi orang), dan keberanian (bertanggung jawab dengan tindakan dan siap mengambil resiko).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang mana metode ini memandang bahwa data yang dikumpulkan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. [1]Adapun data yang penulis amati ialah menggunakan literatur

[1] Lexy J. Moleong, "Metodologi Penelitian Kualitatif" (2018).

seperti buku tentang kepemimpinan dan artikel jurnal untuk mendukung argumentasi yang dibuat oleh penulis. Kemudian penulis menarik impilkasi dari model Etika kepemimpinan dalam Organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Etika

Kata Etika berasal dari bahasa Yunani Kuno. Kata Yunani Ethos dalam bentuk tunggal mempunyai banyak arti tempat tinggal, yang biasa, padang rumput kandang, kebiasaan, adat, akhlak, watak, perasaan, sikap, cara berpikir. Dalam bentuk jamak (ta etha) sartinya adalah adat kebiasaan.[2] Dan arti terakhir inilah menjadi latar belakang bagi terbentuknya istilah etika yang oleh filsuf Yunani besar Aristoteles sudah dipakai untuk menunjukkan filsafat moral. Jadi jika membatasi diri pada asal usul kata ini, maka etika berarti ilmu tentang apa yang biasa dilakukan atau ilmu tentang adat kebiasaan.

Kerap kali antara etika dan etiket dicampuradukkan begitu saja padahal perbedaan diantaranya sangat hakiki. Etika di sini berarti moral dan etiket berarti sopan santun. Di samping itu ada juga persamaannya yaitu etika dan etiket menyangkut perilaku manusia. Istilah-istilah ini hanya dipakai mengenai manusia. Hewan tidak mengenal etika maupun etiket. Baik etika maupun etiket mengatur perilaku manusia secara normatif artinya memberi norma bagi perilaku manusia dan dengan demikian menyatakan apa yang harus dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Justru karena sifat normatif ini kedua istilah tersebut mudah dicampuradukkan.[3]

B. Etika Kepemimpinan

Etika Kepemimpinan Menumt Celik, Dedeoglu, dan Inanir (2015), etika kepemimpinan adalah sistem yang bersifat tertulis dan tidak tertulis untuk mengatur apa yang salah dan apa yang benar harus dilakukan oleh karyawan. Frisch dan Huppenbauer (2014) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah petunjuk atau kaidah yang mengatur sikap dan perilaku karyawan ketika bekerja didalam perusahaan. Selanjutnya menurut Tumasjan, Strobel, dan Welpe (2010) memberikan pengertian etika kepemimpinan adalah aturan yang mengatur tindakan yang dilakukan oleh karyawan ketika

[2] K Bertens, *Etika* (Gramedia Pustaka Utama, 2004).

[3] Henny Saida Flora, "ETIKA DAN TATA TERTIB DISIPLIN MAHASISWA," *Law Pro Justitia* 4, no. 2 (2019): 25.

berhubungan dan berinteraksi dengan pimpinan penlsahaan. Shin (2012) mendefinisikan etika kepemimpinan adalah suatu aturan dan norma yang mengatur komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Dari beberapa definisi di atas dinyatakan bahwa etika kepemimpinan adalah seperangkat aturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan yang menjadi pedoman dan aturan yang berlaku di dalam perusahaan. [4]

Etika Jika kita mendengar kata ini mungkin sebagian dari kita akan akan langsung berpikir mengenai moral, aturan, dan sebagainya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etika sendiri didefinisikan sebagai ilmu tentang apa yang baik dan apa yang buruk dan tentang hak dan kewajiban moral (akhlak). Dalam artikel ini, saya akan membahas bagaimana etika begitu penting diperhatikan oleh seorang pemimpin, baik pemimpin sebuah organisasi maupun pemimpin sebuah perusahaan. Dalam setiap organisasi maupun perusahaan, disana tentu terdapat yang namanya struktur organisasi dan kepengurusan. Nah, dengan demikian tentu terdapat seorang pemimpin yang memiliki tanggungjawab untuk mengatur dan mengelola perusahaan atau organisasi beserta bawahan-bawahan yang berada dalam organisasi tersebut.

Pada umumnya, seorang pemimpin dijadikan sebagai panutan atau contoh bagi bawahan-bawahan atau karyawan-karyawannya dalam bertindak di dalam organisasi/perusahaan. Karena bagaimana sikap seorang pemimpin akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam organisasi. Oleh sebab itulah, seorang pemimpin memiliki kewajiban-kewajiban moral yang disebut dengan etika kepemimpinan. Etika kepemimpinan tersebut merupakan nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar dapat dicontoh oleh bawahan-bawahan atau karyawan-karyawan.

Etika kepemimpinan adalah sejumlah sifat-sifat utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar kepemimpinannya dapat berjalan dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sesuai norma dan nilai yang berlaku.[5]

Adapun prinsip-prinsip dalam etika kepemimpinan itu antara lain menjaga perasaan karyawan atau bawahan dan pihak eksternal, memecahkan masalah dengan

[4] Abdulla, J., Djebarni, R., and Mellahi, K. (2011), "Determinants of job satisfaction inthe UAE: A case study of the Dubai police", Personnel review, Vol. 40 No.(1),pp. 126-146

[5] AISYA AMINI TANJUNG, "KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PERSPEKTIF ETIKA POLITIK IBNU TAIMIYAH" (UIN Raden Intan Lampung, 2019).

rendah hati, menghindari pemaksaan kehendak dan menghargai pendapat orang lain, menanggapi suatu

masalah dengan cepat dan tepat, menyadari kesalahan dan berusaha untuk memperbaiki serta mengedepankan sikap jujur, disiplin, dan dapat dipercaya. Hal-hal tersebut harus dapat dilakukan oleh seorang pemimpin jika ia ingin kepemimpinannya berjalan dengan efektif dan dijadikan panutan karyawan atau bawahannya.[6]

Selain prinsip-prinsip di atas, terdapat pula nilai kepemimpinan yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin. Nilai kepemimpinan tersebut antara lain: integritas dan moralitas, tanggung jawab, visi kepemimpinan, kebijaksanaan, keteladanan, menjaga kehormatan, beriman, kemampuan berkomunikasi dengan karyawan maupun dengan pihak luar (eksternal) serta berkomitmen meningkatkan kualitas SDM.

Selain dari prinsip-prinsip serta nilai-nilai tersebut, masih terdapat beberapa point untuk melaksanakan etika kepemimpinan, antara lain: menjadi panutan, tepat waktu, peduli terhadap kepentingan dan kesibukan staff, dan masih banyak lagi.

Untuk menjadi seorang pemimpin yang dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab dengan baik serta dapat mencapai tujuan bersama dengan efektif, etika kepemimpinan sangat diperlukan untuk menunjang performa sebagai seorang pimpinan di sebuah organisasi atau perusahaan.[7]

C. Peran Etika Dalam Organisasi

Melihat dari pengertian etika tersebut, maka keberadaan etika ini harus diterapkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia, termasuk juga pada etika kepemimpinan dalam organisasi kesehatan. Walaupun kita tahu, fungsi etika ini tidak langsung membuat manusia lebih baik, itu ajaran moral, melainkan etika merupakan sarana untuk memperoleh orientasi kritis berhadapan dengan pelbagai moralitas yang membirangkan.

Pada tataran organisasi kesehatan, keberadaan etika ini tentu memiliki arti dan peran yang tidak kecil. Sebab, melalui etika yang diterapkan kepada individu- individu

[6] Henny Saida Flora, "ETIKA DAN TATA TERTIB DISIPLIN MAHASISWA."

[7] https://www.kompasiana.com/bella77033/5b48a47cf1334430da730344/menjadi-pemimpin-yang-beretika-etika-kepemimpinan

dalam organisasi kesehatan akan mengantarkan ketercapaian dan kesuksesan dalam hubungan antar elemen-elemen yang ada di dalam organisasi kesehatan tersebut.

Dalam hal ini, menurut Andeka Rocky Tanaamah (2007), dalam "Etika Organisasi diungkapkan ada lima peran etika dalam organisasi, yaitu: (1) sebagai acuan/ norma; (2) sebagai landasan berperilaku; (3) sebagai landasan pengambilan keputusan: (4) sebagai landasan pengelolaan organisasi; dan (5) sebagai landasanOrganisasi diungkapkan ada lima peran etika dalam organisasi, yaitu: (1) sebagai acuan/ norma; (2) sebagai landasan berperilaku; (3) sebagai landasan pengambilan keputusan; (4) sebagai landasan pengelolaan organisasi; dan (5) sebagai landasan bertindak.

Pada konteks organisasi kesehatan, maka bila kita lihat lebih jauh dari kelima peran tersebut, dapat digambarkan sebagai berikut. Pertama, peran etika sebagai acuan/ norma memiliki arti bahwa keberadaan etika dalam organisasi akan menjadi bahan acuan/ norma yang dianut oleh organisasi kesehatan.[8]

"Kedua, landasan perilaku. Etika ini dapat berperan sebagai landasan berperilaku bagi setiap individu yang ada dalam organisasi kesehatan.[9] Ketiga, sebagai pengambil kepusan. Keberadaan etika ini dalam kehidupan organisasi akan membantu pengambilan keputusan oleh pimpinan organisasi terhadap suatu permasalahan yang dihadapi.[10]

Keempat, sebagai landasan pengelolaan organisasi. Melalui etika, kita dapat menjadi landasan bagaimana mengatur dan mengelola agar aktivitas organisasi dapat berjalan dengan lancar. Kelima, sebagai landasan bertindak. Adanya etika itu tentu akan menjadi landasan dan pegangan dalam bertindak dalam aktivitas organisasi kesehatan.[11]

D. Karekter Kepemimpinan Yang Beretika Dalam Organisasi

Berikut ini adalah karekter kepemimpinan yang beretika;

1. Akomodatif: seorang pemimpin harus dapat menerima kritik atau usulan daeri berbagai pihak.

[8] Budi Prihatminingtyas, "Etika Bisnis Suatu Pendekatan Dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders," *Malang: IRDH* (2019).

[9] Arda Dinata, *PERAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI KESEHATAN: Makalah Mata Kuliah Etika Kesehatan* (MIQRA INDONESIA, n.d.).

[10] Annisa Ilmi Faried, "Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *Jumant* 8, no. 2 (2018): 1–12.

[11] Astuti Darmiyanti, Saprialman Saprialman, and Nursyifa Nursyifa, "Penerapan Etika Profesi Kepala Sekolah Di Mi Tarbiyatul Islam 01," *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 4 (2023): 89–100.

2. Sensitif karakter kepemimpinan ini ditandai dengan kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan dalam organisasi, atau masyarakat.. Reponssif: karakter ini ditandai aktifnya pemimpin jika
3. berhadapan dengan orang lain, pemimpin dalam hal ii, lebih banyak berperan menjawab aspirasi bawahan atau tuntutanmasyarakat.
4. Proaktif: Karekter ini di tandai sikap antisipasi terhadap kejadian-kejadian yang akan timbul yang akan merugikan orang lain.

Sebaliknya ada dua karakter tidak beretika adalah

a) Defensif : kerekter kepemimpinan yang ditandai oleh sikap egoisme dan meresa paling benar bila orang lain atau bawahan mengadukan suatu persoalan bukan diterima dengan baik, tetapi sebaliknya dimarahi, dan di ancam. Sesungguhnya pemimpin yang beretika seharusnya tidakakan marah jika diberikan saran masukan dan kritik.
b) Represif karekter ini di tandai sikap yang selain juga arogan, yang memandang kekuasaan sebagai sesuatu egois dan yang menjadi milik pribadi dan semakin besar kekuasaan dan kewenangan, pemimpin semakin sewenang-wenang untuk bawahan atau orang lain.

E. Mengembangkan Etika Kepemimpinan

Sebagaimana dikatakan Amundsen and de Andrade (2009), etika kepemimpinan berkaitan dengan interaksi dan tanggungjawab pemimpin publik terhadap masyarakat luas, sektor bisnis, luar negeri, atau terhadap instansi publik itu sendiri.[12] Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan siapa saja berdasarkan standar etika tertentu yang dianggap baik khususnya dalam konteks Indonesia.[13]

1. Membangun kepemimpinan nasional. Kepemimpinan nasional tdk dapat berjalan dalam ruang kosong, tetapi memerlukan suatu sistem manajemen nasional (Sismennas) untuk menjalankan mekanisme kepemimpinan dan siklus penyelenggaraan negara. Kepemimpinan nasional diharapkan dapat mengawal Sismennas dan menggerakkan dan mendukung keberlangsungan kehidupan nasional.

[12] Iwan Nugroho, "Mengembangkan Etika Kepemimpinan: Fenomena Pada Jabatan Publik," *Diskusi Bulanan Malang Corruption Watch (MCW). Universitas Widyagama Malang* 20 (2013).

[13] S H Supriadi, *Etika Dan Tanggung Jawab Profesi Hukum Di Indonesia* (Sinar Grafika, 2023).

2. Kepemimpinan super (dalamiptek). Dunia modern saat ini sedang membutuhkan konsep dan praktek kepemimpinan kontemporer. Kepemimpinan ini dicirikan oleh super leader yang mahir dalam penguasaan ilmu pengetahuan,. komunikasi IT, hubungan sosial dan kolegial, atau situasional.
3. Kepemimpinan inklusif. Siapa saja atau pemimpin hendaknya tidak membatasi hubungan pertemanan kepada hanya beberapa orang (eksklusif). Bergaulah seluas mungkin, dengan bawahan, atasan, laki-laki atau perempuan, sejawat atau lintas sektoral. Jangan pula mengkultuskan seseorang. 4. Kepemimpinan kolegial. Lahirnya gagasan pemikiran yang jernih atau idealisme berasal dari kompetensi atau modal keilmuan/ketrampilan. Hubungan atas dasar keilmuan ini menghasilkan produktivitas tinggi dan kemajuan organisasi. Pemimpin atau siapa saja dalam organisasi saling
4. melengkapi dan membantu demi terbangunnya kemajuan. Ada rasa keikhlasan, kepuasan dan kepercayaan menyumbangkan kompetensi untuk organisasi.[14]
5. Kepemimpinan kolegial Lahirnya gagasan pemikiran yang jernih atau idealisme berasal dari kompetensi atau modal keilmuan/ketrampilan. Hubungan atas dasar keilmuan ini menghasilkan produktivitas tinggi dan kemajuan organisasi. Pemimpin atau siapa saja dalam organisasi saling melengkapi dan membantu demi terbangunnya kemajuan. Ada rasa keikhlasan, kepuasan dan kepercayaan menyumbangkan kompetensi untuk organisasi

KESIMPULAN

Sebagaimana dikatakan Amundsen and de Andrade (2009), etika kepemimpinan berkaitan dengan interaksi dan tanggungjawab pemimpin publik terhadap masyarakat luas, sektor bisnis, luar negeri, atau terhadap instansi publik itu sendiri. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin perlu menjalin hubungan baik dengan siapa saja berdasarkan standar etika tertentu yang dianggap baik khususnya dalam konteks Indonesia.[15]

[14] Monica Bormasa, *Kepemimpinan dan Aktivitas Kerja* (Purwokerto; CV. Pena Persada Redaksi ; 2022)hlm. 4-8.

[15] Monica Bormasa, *Kepemimpinan dan Aktivitas Kerja* (Purwokerto; CV. Pena Persada Redaksi ; 2022)hlm. 12.

DAFTAR PUSTAKA

Darmiyanti, Astuti, Saprialman Saprialman, and Nursyifa Nursyifa. "Penerapan Etika Profesi Kepala Sekolah Di Mi Tarbiyatul Islam 01." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 4 (2023): 89–100.

Dinata, Arda. *PERAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI KESEHATAN: Makalah Mata Kuliah Etika Kesehatan*. MIQRA INDONESIA, n.d.

Faried, Annisa Ilmi. "Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant* 8, no. 2 (2018): 1–12.

Henny Saida Flora. "ETIKA DAN TATA TERTIB DISIPLIN MAHASISWA." *Law Pro Justitia* 4, no. 2 (2019): 25.

K Bertens. *Etika*. Gramedia Pustaka Utama, 2004.

Lexy J. Moleong. "Metodologi Penelitian Kualitatif" (2018).

Nugroho, Iwan. "Mengembangkan Etika Kepemimpinan: Fenomena Pada Jabatan Publik." *Diskusi Bulanan Malang Corruption Watch (MCW). Universitas Widyagama Malang* 20 (2013).

Prihatminingtyas, Budi. "Etika Bisnis Suatu Pendekatan Dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders." *Malang: IRDH* (2019).

Supriadi, S H. *Etika Dan Tanggung Jawab Profesi Hukum Di Indonesia*. Sinar Grafika, 2023.

TANJUNG, AISYA AMINI. "KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PERSPEKTIF ETIKA POLITIK IBNU TAIMIYAH." UIN Raden Intan Lampung, 2019.