

PERANAN ETIKA DALAM BISNIS

Oleh Prof. Dr. Payaman Simanjutak *)

Etika bisnis menyangkut kepatutan perilaku semua pihak yang terkait langsung atau tidak langsung dengan kegiatan suatu perusahaan. Setiap perusahaan selalu mempunyai sejumlah pemangku kepentingan (*stakeholders*) atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di perusahaan tersebut, dengan derajat kepentingan yang berbeda-beda.

Etika bisnis sangat diperlukan untuk menjamin kelangsungan dan meraih sukses bisnis tersebut dalam jangka panjang. Dari segi makro ekonomi, kepatuhan atau penerapan etika bisnis akan menghindari distorsi mekanisme pasar. Praktek bisnis yang tidak mematuhi etika akan menimbulkan distorsi sistem dan mekanisme pasar dan dengan demikian akan mengakibatkan alokasi sumber-sumber secara tidak efisien. Dari segi mikro, akan membangun kepercayaan semua pemangku kepentingan (*stakeholders*). Perusahaan yang tidak mengindahkan etika bisnis akan kehilangan kepercayaan (*trust*) masyarakat, dan dengan demikian akan kehilangan konsumen atau pelanggan sehingga lama kelamaan akan tutup.

Sistem perekonomian berdasarkan kekuatan pasar pada dasarnya mendorong alokasi dan penggunaan sumber-sumber secara optimal, sehingga menjanjikan tingkat kesejahteraan masyarakat yang lebih tinggi. Sistem pasar mempunyai ciri :

- a. Pengakuan dan perlindungan hak pemilikan barang atau aset pribadi;
- b. Kebebasan setiap orang untuk menjual dan membeli barang dan jasa yang disukainya;
- c. Ketersediaan informasi yang benar mengenai barang dan jasa tersebut.

Setiap orang berhak memiliki sejumlah aset atau barang tertentu secara pribadi. Ini juga berarti bahwa setiap orang dapat memindahkan hak pemilikannya kepada orang, kelompok orang atau badan lain, baik secara hibah atau melalui transaksi atas kesepakatan bersama atau secara suka sama suka.

Transaksi dapat berupa tukar-menukar barang atau aset (*barter*) atau berupa jual-beli dengan perantara uang sebagai alat tukar.

Kebebasan memiliki dan melakukan transaksi barang atau aset akan mendorong kompetisi dan memberikan nilai (*value*) dan tingkat kepuasan (*satisfaction*) optimal bagi masyarakat.

Kebebasan untuk menjual dan membeli barang atau aset akan mendorong setiap orang untuk memiliki barang atau aset tersebut sesuai dengan selera dan nilai tertinggi yang diberikannya pada barang dimaksud. Untuk itu setiap orang perlu memiliki informasi yang benar mengenai kondisi dan keberadaan barang atau aset dimaksud.

Masalah timbul bila penjual dan atau pembeli tidak bebas menentukan pilihannya sesuai dengan selera dan nilai yang diberikannya pada barang atau aset tersebut, antara lain karena adanya praktek penyogokan, tindakan pembatasan atau pemaksaan, ketidakjujuran informasi, dan diskriminasi.

1. Praktek Penyogokan

Praktek sogok dilakukan untuk mempengaruhi pemegang kewenangan menetapkan keputusan yang menguntungkan perusahaan dengan produk berkualitas rendah atau tidak memenuhi syarat, mengambil kesempatan atau hak dari perusahaan yang menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Dengan demikian praktek sogok secara langsung atau tidak langsung akan menimbulkan :

- a. Ketidakadilan karena merugikan pengusaha berkualitas tinggi; dan
- b. Kerugian negara;
- c. Menurunkan kualitas pelayanan publik;
- d. Diskriminasi terhadap pengusaha yang lebih berhak.

2. Pembatasan

Pembatasan adalah kebijakan atau tindakan membatasi perusahaan dan masyarakat menjual produknya hanya kepada perusahaan tertentu (*monopsoni*), atau memaksa perusahaan lain dan masyarakat membeli produk hanya dari perusahaan tertentu (*monopoli*). Dalam hal pertama atau *monopsoni*, dengan mengetahui hanya dia yang diberi kuasa membeli, perusahaan pembeli biasanya memaksakan harga rendah. Perusahaan penjual tidak mempunyai pilihan lain dan sebab itu terpaksa menerima harga rendah. Akibatnya dapat menimbulkan rasa keengganan pengusaha pemasok untuk memproduksi lebih banyak. Tingkat produksi menjadi lebih rendah dari titik optimal. Negara dan masyarakat dirugikan.

Produk palsu dapat menimbulkan risiko tinggi. Misalnya minyak oli palsu dapat mempercepat proses kerusakan mesin mobil. Obat palsu dapat mengakibatkan penyakit tambah parah atau orangnya meninggal dunia.

Sabotase dilakukan oleh perusahaan pesaing untuk merusak proses dan citra masyarakat atas produk perusahaan tertentu. Dengan demikian perusahaan pesaing mengharapkan masyarakat konsumen akan beralih membeli produk dia sendiri, biasanya dengan harga yang lebih mahal dan atau kualitas yang lebih rendah.

4. Pencurian

Pencurian merupakan pengambil-alihan hak orang lain atau pihak lain tanpa persetujuannya. Hak pihak lain dimaksud dapat berbentuk aset fisik, dapat pula berbentuk sistem atau informasi. Pencurian barang fisik atau aset otomatis merugikan pemiliknya senilai barang yang dicuri. Kerugian perusahaan dapat menjadi lebih besar bila akibat pencurian tersebut proses produksi menjadi terganggu atau terputus.

Pencurian informasi sistem atau teknologi biasanya dilakukan oleh suatu perusahaan dari perusahaan lain yang menjadi saingannya.

Sistem produksi atau teknologi yang handal biasanya dapat diciptakan melalui penelitian mendalam dan pengalaman yang luas, dengan biaya mahal. Dengan mencuri teknologi, pengusaha dapat memanfaatkan teknologi tersebut untuk mengalahkan perusahaan pesaingnya tanpa mengeluarkan biaya penelitian yang mahal. Praktek pencurian informasi dan teknologi seperti itu sering membuat perusahaan enggan mengembangkan teknologi atas biaya sendiri.

Sekarang ini banyak perusahaan dan perorangan yang membajak dengan memproduksi kembali berbagai jenis barang atau produk dengan merek dan label yang sama. Karena perusahaan pembajak tidak perlu menanggung biaya penelitian dan royalti, harga jual produk bajakan dapat menjadi lebih murah dan dengan demikian diminati masyarakat konsumen.

Akibatnya produk asli dapat tersisih dari pasar, dan dengan demikian sangat merugikan perusahaan pemilik hak cipta. Oleh sebab itu, untuk melindungi karya cipta sistem produksi seperti itu, setiap negara diminta menerbitkan Undang-undang untuk melindungi hak cipta (*intellectual property rights*) seseorang.

5. Diskriminasi

Tindakan diskriminasi adalah tindakan memperlakukan seseorang atau sekelompok orang atau suatu perusahaan berbeda dari orang lain. Perbedaan tersebut dapat lebih menguntungkan seseorang atau lebih merugikan seseorang. Tindakan diskriminasi menciptakan ketidakadilan dan merupakan pelanggaran hak asasi manusia. Sebab itu dunia internasional sudah lama berupaya menghilangkan tindakan diskriminasi. Organisasi Ketenagakerjaan Internasional atau International Labour Organisation (ILO) sendiri sudah menerbitkan dua Konvensi penting mengenai larangan diskriminasi di bidang pekerjaan, yaitu Konvensi No. 100 tahun 1951 dan Konvensi No. 111 tahun 1958.

Indonesia meratifikasi Konvensi No. 100 tahun 1951 tentang Pemberian Remunerasi yang sama bagi pekerja perempuan dan pekerja laki-laki untuk pekerjaan yang sama nilainya, dengan Undang-undang No.80 tahun 1957. Setelah 50 tahun lebih Konvensi No. 100 ini ditetapkan ILO, tentu tidak ada lagi perusahaan di dunia ini yang secara formal membayar upah lebih rendah bagi perempuan yang mengerjakan pekerjaan yang sama dengan laki-laki, walaupun negara yang bersangkutan belum meratifikasi Konvensi ini.

Namun beberapa bentuk diskriminasi tidak langsung yang merugikan perempuan, masih mungkin ditemukan, termasuk di Indonesia.

Pertama, masih banyak pengusaha yang menghargai perempuan sebagai pekerja lajang. Berbeda dengan pekerja laki-laki, pekerja perempuan tidak memperoleh tunjangan keluarga dan fasilitas jaminan sosial bagi keluarga. Tindakan seperti ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi, terutama bila pekerja perempuan tersebut merupakan penanggung jawab utama keluarga, misalnya bila dia sudah janda, atau bila suaminya menganggur, atau bila gajinya lebih besar dari gaji suami. Harus diserahkan kepada suami istri untuk memilih siapa yang memperoleh tunjangan keluarga. Bila keluarga memilih sang istri memperoleh tunjangan keluarga, maka tempat kerja sang suami dapat membuat pernyataan bahwa sang suami diperlakukan sebagai pekerja lajang (tidak menerima tunjangan keluarga).

Kedua, masih banyak pengusaha yang tidak membolehkan suami-istri bekerja di satu perusahaan, sehingga perempuan pada umumnya terpaksa mengundurkan diri. Biasanya pengusaha memberi alasan untuk menghindari kolusi. Pada hal suami-istri boleh diatur untuk tidak sama-sama bekerja di satu unit tertentu, sehingga mereka tidak mempunyai kesempatan untuk berkolusi.

Ketiga, larangan bagi seorang istri atau suami tenaga kerja asing (*spouse of an expatriate*) bekerja di satu negara, juga merupakan bentuk diskriminasi terhadap perempuan.

Keempat, penentuan usia pensiun yang lebih muda bagi perempuan dari pada laki-laki adalah bentuk diskriminasi. Bila perlu dilakukan perbedaan, usia pensiun perempuan justru dapat lebih tinggi dari usia pensiun laki-laki, disesuaikan dengan harapan hidup.

Indonesia juga telah meratifikasi Konvensi No. 111 tahun 1958 tentang Larangan Diskriminasi di Bidang Pekerjaan dan Jabatan dengan Undang-undang No. 21 tanggal 7 Mei 1999. Konvensi ini memuat ketentuan berikut :

- a. Tiap negara menyusun peraturan perundangan dan kebijakan nasional yang menjamin persamaan kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan dan jabatan, termasuk kesempatan mengikuti latihan kejuruan, kesempatan kerja tertentu, dan kondisi kerja.
- b. Harus dihilangkan setiap bentuk diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, aliran politik, dan suku.

Konvensi No. 111 ini mempunyai cakupan luas, sangat sensitif, secara teknis sulit dilaksanakan, dan mengandung konsekuensi besar. Ruang lingkup Konvensi ini mencakup penerimaan dan penempatan pegawai, pengupahan dan jaminan sosial, promosi dan demosi, pemberian penghargaan dan hukuman. Mengapa seseorang tertentu yang diterima menjadi pegawai dan bukan pelamar yang lain? Mengapa seseorang tertentu mendapat kenaikan pangkat sementara yang lain tidak? Mengapa seseorang tertentu dipromosikan dan orang tertentu yang lain diturunkan ? Mengapa orang tertentu diberi penghargaan dan orang tertentu yang lain diberi surat peringatan atau hukuman?

Konvensi ini mengandung unsur yang sangat sensitif terutama bagi Indonesia yang terdiri dari multi etnis atau suku. Kita sering mendengarkan keluhan dan tuduhan diskriminasi dalam penerimaan pegawai, penilaian prestasi kerja, dan promosi dari pihak yang tidak diuntungkan. Pada pemerintahan Orde Baru dan pemerintahan Habibie sering disebutkan bahwa banyak Gubernur dan Bupati yang menolak penempatan pejabat Departemen yang bukan agama atau golongan tertentu.

Untuk memperkecil ruang gerak pejabat atau pengusaha melakukan diskriminasi,

sekaligus untuk melindungi mereka dari tuduhan melakukan diskriminasi, perlu dirumuskan dengan jelas syarat penerimaan pegawai untuk mengisi setiap lowongan, serta kualifikasi yang harus dimiliki untuk memenuhi syarat jabatan untuk mengisi lowongan tertentu. Secara teknis, penentuan syarat jabatan memerlukan keahlian dan teknik tertentu. Untuk itu, semua instansi Pemerintah, BUMN dan perusahaan swasta disarankan melakukan analisis jabatan guna merumuskan syarat jabatan dimaksud.

6. Membangun Kepercayaan

Membangun kepercayaan semua pemangku kepentingan (*stakeholders trust*) merupakan kunci sukses bisnis, baik kepercayaan para perusahaan pemasok dan para konsumen, maupun kepercayaan pemilik saham dan pekerja, demikian juga kepercayaan Pemerintah dan masyarakat pada umumnya. Perusahaan pemasok, bukan hanya perusahaan yang menyediakan bahan baku atau barang setengah jadi, akan tetapi juga perusahaan yang menawarkan jasa komunikasi, jasa keuangan, jasa komputer, layanan ekspor-impor, konsultan akuntansi dan pajak, layanan pelatihan dan produktivitas, konsultan pengupahan dan hubungan industrial, dan lain-lain. Setiap perusahaan perlu membangun kerjasama dan saling percaya

dengan masing-masing perusahaan pemasok tersebut, supaya mereka mempunyai komitmen dan mematuhi komitmen mereka terutama dalam ketepatan waktu penyerahan barang, jaminan kualitas, dan kontinuitas penyediaan barang.

Ketepatan waktu penyerahan barang sangat penting, yaitu pada saat dibutuhkan. Penyerahan barang yang terlalu cepat akan menambah biaya gudang atau penyimpanan, biaya pemeliharaan dan pengawasannya. Sebaliknya keterlambatan penyerahan barang akan menunda proses produksi secara keseluruhan. Bila sudah terbangun saling mempercayai mengenai kualitas, perusahaan pembeli dan perusahaan pemasok dapat sama-sama menghemat waktu pemeriksaan pada saat penyerahan barang.

Untuk memperoleh komitmen yang jujur dari perusahaan pemasok, perusahaan pembeli harus memenuhi komitmen yang sama dan jujur kepada perusahaan pemasok. Untuk memperkecil atau menghindari ketidakpatuhan, ketidakjujuran dan kesalahpahaman, pembeli dan penjual perlu membuat kesepakatan antara lain mengenai kriteria dan kualitas barang, waktu penyerahan, serta harga dan waktu pembayaran.

Sama halnya bagaimana suatu perusahaan mengharapkan kepercayaan dan kejujuran perusahaan pemasok, demikian juga masyarakat konsumen sangat mengharapkan kejujuran perusahaan. Masyarakat konsumen mengharapkan kualitas dan kondisi barang yang dibeli sesuai dengan informasi yang disampaikan atau yang tertulis dalam label atau lembaran promosi.

Demikian juga masyarakat konsumen mengharapkan memperoleh barang sesuai dengan waktu dan harga yang disepakati. Sekali masyarakat konsumen tidak percaya atau meragukan kejujuran pengusaha, mereka akan memilih produk lain, dan pengusaha akan kehilangan pelanggan atau konsumen. Sebab itu seperti pepatah atau aturan emas (*golden rule*), berlaku jujurlah kepada masyarakat konsumen sebagaimana anda mengharapkan kejujuran para pengusaha pemasok. Kepercayaan pekerja sangat penting guna memperoleh dukungan yang sungguh-sungguh dan tulus dari seluruh pekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dengan kepercayaan yang tinggi dari pekerja kepada manajemen dan atau pengusaha, rasa memiliki dan loyalitas pekerja dapat ditingkatkan, tingkat absensi dan pindah kerja dapat diturunkan. Demikian juga kepercayaan Pemerintah dan masyarakat perlu dibangun sehingga mereka tidak menjadi penghambat bahkan supaya dapat memberikan dukungan.*****

KEPUSTAKAAN

- Clark, Barry, *Political Economy : A Comporative Approach*, 2nd ed. London : Praeger, 1998.
- Fritzsche, David J., *Business Ethics : A Global & Managerial Perspective*. New York : McGraw-Hill, 2005.
- Romli Atmasasmita, Prof. Dr., *Pengantar Hukum Kejahatan Bisnis*. Jakarta: Kencana, 2003.
- Silk, Leonard and David Vogel, *Ethics and Profits*. New York : Simon and Schuster, 1976.
- Simanjuntak, Payaman, *Aplikasi Konvensi Dasar ILO*. Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), 2000.
- , *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2003.
- , *Industrial Relations System in Indonesia*. Jakarta: Indonesia's Human Resources Development Association, 2004.