



PENERAPAN ETIKA BISNIS DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN.

Indra Rahmat Arifin

Universitas Teknologi Digital

Sabrina Putri Lestari

Universitas Teknologi Digital

Fika Anilda

Universitas Teknologi Digital

Anis Fitriyah

Universitas Teknologi Digital

Elis Eliyanti

Universitas Teknologi Digital

Resya Dwi Marselina

Universitas Teknologi Digital

Alamat: Jl. Cibogo No. Indah 3, Mekarjaya, Kec. Rancasari, Kota Bandung, Jawa Barat 40000

Korespondensi penulis: 16indra.arifin@gmail.com

Abstrak. *This research is qualitative research with a descriptive approach. This research aims to explore or study the application of business ethics in industrial relations and company productivity. Research found that the application of business ethics in CV. Sugih Maju Berkah forms positive and good behavior for leaders and employees, is able to create fair relationships, and is able to protect employees from work situations that violate morality. The research results highlight that the application of business ethics not only has a positive impact on company productivity but also creates a conducive or comfortable work environment. Leaders and employees who behave ethically can build the foundation of healthy industrial relations, which in turn strengthens collaboration or unity and trust among team members. In conclusion, the application of business ethics in industrial relations at CV. Sugih Maju Berkah has a positive and excellent impact on company productivity and creates a conducive, productive and safe work environment.*

Keywords: *Business Ethics, Human Resources Management, Industrial Relations*

Abstrak. Pada penelitian kali ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengeksplorasi atau mengkaji penerapan etika bisnis dalam hubungan industrial pada produktivitas perusahaan. Penelitian menemukan bahwa penerapan etika bisnis di CV. Sugih Maju Berkah membentuk perilaku positif dan baik bagi pimpinan dan karyawan, mampu menciptakan hubungan yang adil, dan mampu melindungi karyawan dari situasi kerja yang melanggar moralitas. Hasil penelitian menyoroti bahwa penerapan etika bisnis tidak hanya memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif atau nyaman. Pemimpin dan karyawan yang berperilaku etis dapat membangun fondasi hubungan industrial yang sehat, yang pada gilirannya memperkuat kolaborasi atau persatuan dan kepercayaan di antara anggota tim. Kesimpulannya, penerapan etika bisnis dalam hubungan industrial di CV. Sugih Maju Berkah memiliki dampak positif dan sangat baik terhadap produktivitas perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif dan aman.

Kata Kunci: *Etika Bisnis, Hubungan Industrial, Manajemen Sumber Daya Manusia.*

PENDAHULUAN

Etika adalah sistem keyakinan mengenai perbedaan antara tindakan yang benar dan salah, yang memiliki dampak pada berbagai aspek kehidupan. Akhlak dan moral pribadi dalam membentuk hubungan menentukan apakah suatu sikap dianggap etis atau tidak. Maka dari itu, perilaku yang dianggap etis didasarkan pada keyakinan individu dan aturan-aturan sosial yang telah disetujui oleh manusia sebagai perilaku yang etis. Di sisi lain, perilaku yang dianggap jahat dianggap perilaku yang tidak etis.

Nilai-nilai akhlak, baik yang diyakini secara spontan maupun tidak spontan, berperan dalam membentuk berbagai macam dan proses komunikasi antar perorangan dan kelompok. Munculnya etika dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti budaya, agama, pola asuh keluarga, lingkungan sosial, proses pendidikan, serta hasil refleksi literatur dan pengalaman hidup.

Bisnis, sebagai aktivitas organisasi yang melibatkan pertukaran barang, jasa, atau keduanya dengan pelanggan, memiliki tujuan utama untuk mendapatkan keuntungan. Konsep bisnis ditemukan dari bahasa Inggris yaitu "busy," yang dapat diartikan sebagai sibuk dalam artian individu, komunitas, atau masyarakat. Dengan kata lain, bisnis mengacu pada kegiatan yang sibuk dan produktif yang menghasilkan keuntungan.

Banyak ilmuwan yang memandang etika merupakan norma budaya atau penilaian khusus yang menjadi dasar terbentuknya peradaban dan mempengaruhi tingkat kedewasaan masyarakat. Dalam konteks ini, dimana perilaku bisnis sangat terikat dengan etika, maka aktivitas bisnis dipandang sebagai wujud perilaku sosial seluruh masyarakat yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan bersama yaitu menciptakan kesejahteraan. Semua refleksi tersebut secara tidak langsung mengarah pada berkembangnya rasa kedewasaan sosial bersama. Etika bisnis mencakup perilaku yang bertujuan untuk memulai kegiatan usaha secara adil dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan melibatkan perorangan, perusahaan, dan masyarakat luas.

Etika bisnis dalam suatu organisasi mempunyai kemampuan untuk membina perilaku pemimpin dan pegawai dengan tujuan mewujudkan relasi yang adil dan kondusif. Seluruh perusahaan sepakat bahwa bisnis yang beretika merupakan fondasi dari prinsip-prinsip bisnis yang baik, yang mencakup kinerja bisnis yang unggul dan berkelanjutan melalui kepatuhan terhadap pedoman etika dan hukum yang berlaku. Dalam konteks ini, seluruh aspek yang berkaitan dengan etika bisnis mempunyai implikasi sosial yang signifikan. Dalam perspektif yang lebih luas, dan akhirnya etika bisnis menjadi bagian integral dari kebudayaan sosial masyarakat. Kini, sudah menjadi sebuah kelumrahan bagi sebuah aneka bisnis untuk tidak hanya fokus mencari keuntungan sebesar-besarnya bagi perusahaan, namun juga mempertimbangkan tujuan pribadi dari karyawan yang berdedikasi.

Dalam menghadapi kehidupan di era sekarang ini, pentingnya etika dalam berbisnis tidak dapat diabaikan karena beberapa alasan:

1. Dalam perekonomian global yang sedang berkembang, adanya kinerja bisnis yang beretika merupakan sesuatu yang sangat diharapkan dan diperlukan. Saat ini, jelas bahwa organisasi bisnis dengan kinerja etis tingkat tinggi dapat dengan cepat memperoleh dukungan penuh dan pengakuan dari komunitas luas atas kontribusi bisnis mereka. Situasi seperti ini dapat membentuk hubungan yang saling menguntungkan antara dunia usaha dan masyarakat, menciptakan peluang kerja sama dan kemitraan yang berkeadilan untuk mencapai manfaat ekonomi dan sosial dari setiap kegiatan usaha. Namun sangat disayangkan di negara ini, etika bisnis belum sepenuhnya melahirkan pedoman moral kolektif warga negara. Performa bisnis yang beretika tinggi

terkadang terancam oleh praktik persaingan yang tidak sehat. Masyarakat sangat sering kurang memperhatikan etika bisnis seperti pembelian barang bajakan dan ilegal, apalagi tidak ada kerangka hukum yang kuat untuk memberikan perlindungan yang memadai.

2. Pentingnya tindakan etis yang diimplementasikan oleh organisasi dan karyawan untuk menghindari potensi kerugian baik secara sosial maupun materiil terhadap berbagai pihak yang memiliki kepentingan dalam masyarakat.
3. Upaya untuk menjaga integritas lingkungan bisnis dan mengantisipasi potensi dampak negatif dari perilaku yang tidak etis, baik yang berasal dari internal maupun eksternal perusahaan.
4. Kinerja etika yang tinggi secara alami akan memberikan perlindungan kepada karyawan di lingkungan bisnis dari situasi kerja yang bertentangan dengan norma-norma moral.

Dapat dikatakan bahwa permasalahan etika bisnis baik kecil maupun besar tidak hanya terjadi di wilayah kepulauan Indonesia, namun di seluruh dunia, dan seringkali terdapat implementasi bisnis yang tidak memperhatikan kewajiban sosial. Pada zaman ini, fenomena dan permasalahan terkait etika bisnis mengalami perubahan tematis. Jika sebelumnya persoalan etika bisnis mencakup diskriminasi gender dan ras, perbedaan gaji, PHK dan objektivitas penilaian kinerja, maka ke depan persoalan tersebut akan beralih ke keberlangsungan lingkungan, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta produk. Perlindungan data, kemiskinan global, pelanggaran hak cipta dan peraturan properti.

Di negara Indonesia saat ini, implementasi etika bisnis terlihat mengkhawatirkan karena moralitas para pengusaha masih rendah, ditambah dengan kelemahan perundang-undangan serta hilangnya kepercayaan pada penegak hukum akibat perilaku koruptif. Jika situasi seperti ini terus berlanjut tanpa usaha serius, konsisten, dan konseptual untuk perbaikan, ada potensi bahwa peran pelaku bisnis akan semakin terpinggirkan dalam interaksi dengan investor. Berdasarkan pernyataan tersebut, maka penulis mengkaji seberapa penerapan etika bisnis yang diimplementasikan perusahaan CV. Sugih Maju Berkah. Dan memilih judul **“PENERAPAN ETIKA BISNIS DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PRODUKTIVITAS PERUSAHAAN CV. SUGIH MAJU BERKAH”**.

Etika Bisnis

Etika bisnis adalah istilah yang biasanya berkaitan dengan sikap etis atau tidak etis yang dianut oleh para pemimpin atau pemilik suatu organisasi (Griffin, W, & J, 2007). Menurut Sumarni, etika bisnis berkaitan dengan persoalan penilaian kegiatan dan perilaku bisnis yang berhubungan dengan kebenaran atau kejujuran perusahaan. Menurut Muslich, etika bisnis adalah pengetahuan tentang tata cara ideal dalam mendirikan dan mengelola suatu bisnis dengan memperhatikan norma dan moralitas yang berlaku secara universal (Andarwati, 2023).

Menurut Syafiq yang dikutip dari jurnal Fitri Adona, permasalahan etika dinilai kompleks karena dalam implementasinya tidak ada etika yang absolut. Secara teori, ada etika yang bersifat menyeluruh, namun cara kerjanya tidak dapat diterima secara keseluruhan, sehingga secara de facto tidak ada etika yang benar-benar universal. Etika merupakan ikatan budaya yang berkembang secara alamiah dalam kebudayaan, berupa falsafah atau cara hidup masyarakat. Pengertian etika sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu “Ethos” yang berarti kebiasaan atau adat istiadat. Hal ini menandakan bahwa etika berkaitan dengan nilai-nilai, cara hidup yang baik, aturan hidup yang baik dan segala adat istiadat yang diturunkan dari generasi ke generasi (Syafiq, 2019).

Namun menurut Arrisetyanto Nugroho didalam bukunya yang berjudul “Etika Bisnis”, etika bisnis merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan bisnis yang dilakukan oleh para pelaku bisnis dimanapun berada, yang menyangkut moral atau perilaku yang akan dijalankan dalam usahanya (Nugroho, 2015). Sedangkan menurut Budi Prihatminingtyas dalam bukunya “Etika Bisnis, Pendekatan dan Penerapan Pemangku Kepentingan”, etika bisnis adalah pengetahuan tentang prosedur, aturan, dan pengelolaan bisnis yang ideal meliputi: standar dan moral yang diterapkan dan diterapkan secara universal secara ekonomi dan sosial (Prihatminingtyas, 2019).

Dalam ekonomi pasar global, kelangsungan hidup suatu badan usaha bergantung pada kemampuannya bersaing. Persaingan diharapkan dapat dicapai dengan mencapai daya saing yang didukung oleh produktivitas dan efisiensi. Dengan demikian, etika bisnis merupakan sebuah keniscayaan karena praktik bisnis yang tidak etis dapat menurunkan tingkat produktivitas dan menurunkan efisiensi bisnis.

Dalam empat bidang ini, etika bisnis membantu pengusaha mengadopsi pendekatan moral yang tepat dalam menjalankan bisnis. Etika bisnis menekankan bahwa bisnis tidak hanya berkaitan dengan aspek keuntungan saja, namun juga hubungan antar manusia yang harus dilakukan secara manusiawi. Penulis menyimpulkan bahwa etika bisnis memegang peranan penting dalam menjaga kesuksesan bisnis. Asal kata “etika” dari bahasa Latin dan Yunani menunjukkan keterkaitannya dengan adat istiadat dan nilai-nilai masyarakat. Pengertian etika bisnis yang mencakup nilai-nilai moral dan standar masyarakat memberikan gambaran bahwa etika bisnis tidak hanya berkaitan dengan mencari keuntungan tetapi juga menjunjung tinggi standar dan moralitas yang diakui secara universal. Dalam lingkungan bisnis global saat ini, dimana persaingan sangat ketat, etika bisnis telah menjadi landasan penting untuk menjamin kelangsungan bisnis melalui produktivitas dan efisiensi.

Hubungan Industrial

Menurut Kartawijaya, hubungan industrial adalah suatu organisasi yang menunjukkan interaksi dan ketergantungan antara berbagai bagian produksi dengan tujuan mencapai tujuan bersama. Mustakim, menurutnya, menggambarkan hubungan industrial sebagai suatu proses yang melibatkan komunikasi, konsultasi, refleksi dan negosiasi, yang didukung oleh komitmen tinggi dari seluruh pihak di perusahaan. Dalam konteks undang-undang, hubungan industrial diartikan sebagai suatu bentuk koordinasi yang melibatkan pihak-pihak terkait dalam produksi barang atau jasa, termasuk pengusaha, pekerja, dan pemerintah, berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (UU). Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, 2003). Secara umum dapat disimpulkan dari teori dan hukum bahwa hubungan industrial adalah suatu ekosistem yang melibatkan berbagai pihak seperti pekerja, pengurus perusahaan, serikat pekerja atau pemerintah, yang mempunyai tujuan yang sama: mensukseskan dan menjawab kebutuhan masyarakat (Kartawijaya, 2018).

Raditia Rusdiana menjelaskan, penyelesaian bisa dicapai jika pihak-pihak yang terlibat mencapai kesepakatan bipartisan namun gagal. Jika terjadi perbedaan pendapat maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menyelesaikannya, kemudian Dinas Tenaga Kerja setempat harus mengajukan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Sedangkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2008 Republik Indonesia mengatur bahwa Lembaga Kerja Sama Tripartit (LKS Tripartit) merupakan wadah dimana pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh dapat berkomunikasi, berkonsultasi dan bermusyawarah mengenai masalah ketenagakerjaan. Dapat disimpulkan bahwa Tripartit merupakan forum komunikasi yang dimaksudkan untuk mengelola konflik hubungan profesional antara perusahaan dengan pihak-

pihak yang berkonflik. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam forum bipartit, maka forum tripartit akan bertindak sebagai mediasi yang diawasi oleh pemerintah (Rusdiana, 2023).

Hubungan industrial merupakan interaksi antara pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap suatu organisasi, dengan tujuan mencapai target baik secara perorangan maupun secara gabungan. Dalam konteks umum, hubungan industrial adalah keterkaitan formal antara manajemen dan karyawan yang berada dalam suatu perusahaan (Siagian, 2013 dalam Hamali, 2018).

Menurut Godard dan Delaney, hubungan industrial merupakan wilayah yang berada pada persimpangan. Lebih dari satu dekade terakhir, muncul paradigma baru dalam bidang hubungan industrial yang telah diakui dan menjadi perhatian (Godard & Delaney, 2000). Pendapat penulis mengenai pendapat diatas adalah bahwa hubungan industrial memang merupakan aspek penting dalam keberlanjutan dan kesuksesan suatu organisasi. Definisi hubungan industrial yang disampaikan oleh Kartawijaya dan Mustakim menyoroti kompleksitas interaksi antara berbagai bagian produksi dalam suatu perusahaan.

Hal ini mencerminkan pentingnya kerjasama dan komunikasi yang efektif antara semua pihak yang terlibat, termasuk pengusaha, pekerja dan pemerintah. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menekankan pada koordinasi hubungan industrial yang berlandaskan nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan industrial tidak hanya sekedar aspek teknis saja, namun juga menyangkut nilai-nilai dan dimensi moral yang harus diperhatikan untuk mencapai kesuksesan bersama.

METODE PENELITIAN

Menurut Sakyi (2020), penelitian atau bisa dikatakan dengan Research adalah suatu proses penyelidikan atau penemuan yang dilakukan untuk memperoleh suatu fakta yang benar dan menguji suatu permasalahan (Sakyi, 2020). Penelitian ini mengadopsi pendekatan Kualitatif Deskriptif sebagai metode penelitian. Pada dasarnya, konsep penelitian kualitatif melibatkan istilah-istilah yang digunakan untuk mengkaji dan mendalami arti yang dianggap berasal dari fenomena atau kemanusiaan oleh sejumlah perorangan atau kelompok orang (Cresswell, 2010). Menurut Sugiyono pada tahun 2018, Penelitian Kualitatif Deskriptif merujuk pada suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mengeksplorasi nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen), tanpa melakukan perbandingan atau mengaitkannya dengan variabel lain (Sugiyono, 2018). Penelitian kualitatif juga diartikan sebagai suatu pendekatan yang mencari makna, pemahaman, konsep, karakteristik, gejala, simbol, dan deskripsi terkait suatu fenomena. Pendekatan ini memiliki fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik, memberi prioritas pada kualitas, menggunakan berbagai teknik, serta menghasilkan laporan secara naratif dalam konteks penelitian ilmiah (Sidiq & Choiri, 2019). Setelah mendapatkan data, langkah selanjutnya adalah menyajikannya menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Teknik analisis ini melibatkan pendekatan deskriptif untuk menguraikan atau mengungkapkan ciri-ciri variabel yang menjadi perhatian peneliti, khususnya dalam mengungkapkan aspek-aspek yang terkait dengan penerapan akuntansi lingkungan di CV. Sugih Maju Berkah.

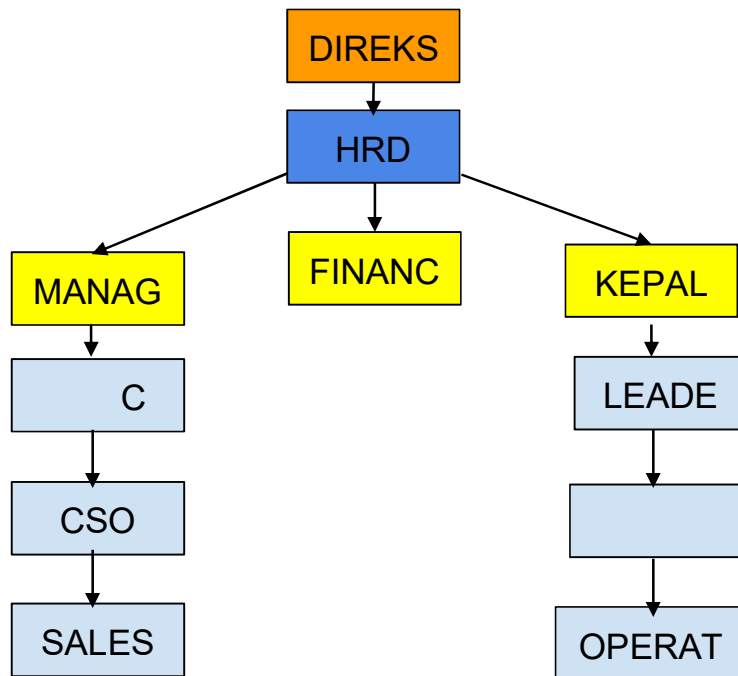
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

CV. Sugih Maju Berkah atau biasa dikenal dengan Syamanah adalah perusahaan spesialis jasa Sublime Digital Printing, Bordir, Lasercut dan Konveksi yang terpercaya dan berpengalaman dengan teknologi canggih dan bahan baku berkualitas. Syamanah merupakan perusahaan penyedia jasa Sublim Print, Bordir, Laser Cut dan Konveksi yang berlokasi di kota Cimahi &

Bandung Jawa Barat. Syamanah telah dipercaya sejak tahun 2007 dengan teknologi canggih dan tim yang profesional di bidangnya.

Untuk terus meningkatkan sumber daya manusia, teknologi informasi, dan kinerja kami. Menjaga loyalitas sosial kepada pegawai kami dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan Eco-friendly (ramah lingkungan).

Suatu perusahaan pasti mempunyai visi yang ingin dicapainya, dan untuk mencapai visi yang dimaksud maka setiap organisasi perlu suatu struktur organisasi berupa bagan organisasi menjadi sarana untuk mencapai visi yang diinginkan. Struktur organisasi usaha adalah proses pelaksanaan dan pengembangan pekerjaan yang berlangsung berdasarkan pengelompokan tanggung jawab dalam organisasi agar dapat bekerja sama dengan baik. Struktur organisasi sendiri memegang tanggung jawab yang sangat berarti bagi perusahaan itu sendiri, dengan struktur organisasi yang tertata dengan baik maka akan tercipta sistem tanggung jawab yang sistematis dan akan tercipta hubungan industrial yang terstruktur dalam hubungan organisasi.



Bagan 1. Struktur Organisasi CV Sugih Maju Berkah

Sumber : CV Sugih Maju Berkah

Kode etik perusahaan memegangkan suatu nilai yang penting. Kode etik dapat meneruskan nasehat dan pedoman bagaimana suatu perusahaan bersikap sesuai dengan harapannya, agar menjadi perilaku khas yang membedakan CV.Sugih Maju Berkah dengan perusahaan lainnya. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, CV. Sugih Maju Berkah menerapkan peraturan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan ketentuan dan standar perusahaan serta berkelanjutan sesuai dengan tujuan perusahaan untuk menciptakan keadaan kerja yang tenang bagi karyawan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan CEO CV Sugih Maju Berkah. Dia mengatakan, sanksi berat akan dikenakan baik kepada pekerja maupun supervisor yang melakukan pelanggaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan HR Department CV.Sugih Maju Berkah. Namun berdasarkan hasil wawancara karyawan CV.Sugih Maju Berkah, pengertian standar tersebut berdasarkan kewenangan atasan, sehingga apabila karyawan

melanggar aturan etika perusahaan maka atasan berhak memberikan sanksi segera. Maaf. dengan sanksi ringan atau sanksi berat (pemecatan) tanpa memperhatikan aturan etika yang telah ditetapkan di perusahaan.

Berdasarkan argumen di atas, apakah peneliti memahami mengapa karyawan bisa melanggar aturan etika? Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan fungsi HR, terlihat bahwa belum ada pelatihan profesional yang spesifik dan lengkap. Namun, perusahaan memahami bahwa memperoleh keterampilan tertentu itu penting. Tujuan pelatihan biasanya hanya untuk meningkatkan keterampilan dan sikap di perusahaan. CV. Sugih Maju Berkah menerima kandidat berpengalaman dan menawarkan masa percobaan selama triwulan untuk menyeleksi calon pegawai. Selama masa uji coba, calon karyawan memperoleh keterampilan dan sikap yang lebih baik. CEO Divisi CV dan HRD Sugih Maju Berkah dalam keterangannya mengatakan, penempatan karyawan didasarkan pada keterampilan karyawan dan standar kerja perusahaan, bukan pertimbangan pendapatan. Etika dalam kaitannya dengan permasalahan lingkungan dan sosial CV.Sugih Maju menerapkan etika deontologis dalam Berkah. CV Sugih Maju Berkah sangat menekankan pentingnya pengelolaan sampah, menjangkau masyarakat terdekat dengan perusahaan, dan menyerahkan gaji sesuai ketentuan dari pemerintah. Perkara ini diperkuat dengan ungkapan masyarakat setempat yang menegaskan hal tersebut dengan menyatakan bahwa benar perusahaan mengolah sampah, mengamalkan kesadaran masyarakat dan memberikan peluang kerja yang setara pada masyarakat terdekat. CV. Sugih Maju Berkah menjalin hubungan bisnis, berusaha menangani segala sesuatunya dengan jujur, tanpa menyembunyikan dan terbuka terhadap pelanggan. CV .Sugih Maju Berkah juga bertindak adil dalam melayani pelanggan tanpa memandang status sosialnya, karena perusahaan sadar bahwa semua pelanggan harus mempunyai hak dilayani secara setingkat. Tanggung jawab CV Sugih Maju Berkah semata-mata memberikan informasi kepada pelanggan tanpa adanya penipuan dan jaminan yang membuat mereka merasa aman.

Isi kode etik internal CV.Sugih Maju Berkah dijelaskan sebagai berikut:

1. Kewajiban Pegawai

Perilaku pegawai

- a. Menjadi bagian integral dari perusahaan dengan mematuhi kebijakan/peraturan internal perusahaan, peraturan perusahaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di dalam perusahaan.
 - b. Mengembangkan dan memanfaatkan potensi yang dimiliki secara efisien untuk visi Perusahaan.
 - c. Berkontribusi dalam penciptaan budaya kerja yang kondusif dan bersama-sama meningkatkan lingkungan kerja yang aman.
- Perilaku pegawai dalam menggunakan kedudukannya dalam perusahaan
- a. Menggunakan kedudukan dan wewenang yang diberikan dengan penuh tanggung jawab, digunakan untuk kepentingan Perusahaan dan bukan untuk kepentingan pribadi atau pihak tertentu
 - b. Menggunakan dan memelihara seluruh informasi, data, aset dan fasilitas perusahaan untuk kepentingan Perusahaan, dan bukan untuk kepentingan orang atau pihak manapun.
 - c. Menjaga nama baik perusahaan dalam sikap dan perilakunya, baik di luar maupun di dalam perusahaan.
- Kerjasama antar pegawai
- a. Mendorong semangat, rasa hormat dan kerja sama setiap orang dalam melaksanakan tanggungan dan tugasnya sendiri-sendiri.

- b. Mewujudkan keharmonisan dan membangun integritas serta mental berkelimpahan dengan relasi yang baik sebagai anggota perusahaan.

2. Kewajiban Pemimpin atau Manajer

- a. Manajer Sumber Daya Manusia, Karyawan berarti setiap orang, berdasarkan ketentuan waktu atau karyawan tidak tertentu, langsung atau tidak langsung, yang bekerja pada Perusahaan. Manajemen personalia harus mampu memotivasi tingkat bekerja untuk mencapai kinerja terbaik dan menjadi manusia yang berakhlak.
- b. Kesejahteraan, kebugaran dan lingkungan kerja Menerapkan standar tinggi dalam keselamatan, kesehatan dan lingkungan kerja adalah tanggung jawab bersama manajemen dan seluruh personel perusahaan.
- c. Dilarang melakukan pelecehan, intimidasi dan kekerasan Setiap karyawan berhak atas lingkungan kerja yang aman dari pemecahan, pelecehan dan ancaman.

Isi kode etik eksternal CV .Sugih Maju Berkah dijelaskan sebagai berikut:

- a. Ikatan dengan Customer, Perseroan menyanggupi untuk memenuhi seluruh kontrak pemasaran yang telah dijanjikan dengan tujuan membangun rasa puas customer dan menjamin cadangan energi kepada customers.
- b. Ikatan dengan Investor, Perseroan bekerjasama dengan kreditur/investor untuk mencari bantuan keuangan dalam rangka ekspansi usaha dan pengembangan kinerja Perseroan.
- c. Ikatan dengan Vendor Pemasok, Perusahaan menjalin kerja sama dengan Vendor pemasok untuk menutup segala kebutuhan bisnis untuk memperoleh barang dan jasa yang bermutu dengan harga yang relatif murah sehingga ikatan pasok perusahaan terjamin.

KESIMPULAN

Etika bisa dikatakan sebagai suatu standar atau kaidah yang digunakan untuk memandu perilaku seseorang dalam bermasyarakat mengenai perilaku baik atau buruk. Penerapan etika bisnis pada CV Sugih Sugih Maju Berkah dapat disimpulkan secara singkat yaitu Perusahaan menciptakan kode etik yang menjadi pedoman bagaimana suatu perusahaan atau organisasi bersikap seirama dengan ekspektasi perusahaan yang menjadi ciri unik perilaku yang membedakannya dengan industri lainnya, perusahaan menekankan ditaatinya komitmen pegawai dan perusahaan sesuai dengan aturan yang telah dijanjikan, perusahaan menekankan implementasi etika terhadap partner usaha (Eksternal).

DAFTAR PUSTAKA

- Andarwati. (2023). Mengintegrasikan Etika Bisnis Islam Pada Manajemen Perusahaan. *Proceedings of Islamic Economics, Business, and Philanthropy*, 25-32.
- Cresswell. (2010). *Research Design*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Godard, & Delaney. (2000).). Reflections on the High Performance “Paradigms” Implications for Industrial Relations as a Field. *Industrial & Labor Relations Review*, 482-502.
- Griffin, W, R., & J, E. R. (2007). *Bisnis Edisi Kedelapan*. Jakarta: Erlangga.
- Kartawijaya, A. D. (2018). *Inter Disiplin Teori Kebijakan dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.

- Nugroho, A. (2015). *Etika Bisnis*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Prihatminingtyas, B. (2019). *Etika Bisnis Suatu Pendekatan dan Aplikasinya Terhadap Stakeholders*. Malang: CV IRDH.
- Rusdiana, R. F. (2023). ANALISIS PERAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA DALAM PENUNTASAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL. *Jurnal Politeknik Pratama*, 42-47.
- Sakyi. (2020). The Research: Methods and Methodology. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 13-40.
- Sidiq, & Choiri. (2019). Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan In CV Nata Karya. *IAIN PONOGORO*, 24-42.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafiq. (2019). Penerapan Etika Bisnis Terhadap Kepuasan Konsumen dalam pandangan Islam. *El-Faqih: Jurnal Pemikiran Dan Hukum Islam*, 96-113.