

Dilema Pengurus Bahagian empat



Dr. Ali Qassem

www.aliqasseminternational.com

Pentingnya peranan kod etika kerja dalam organisasi sememangnya tidak dapat dipertikaikan lagi. Organisasi tidak mungkin berfungsi secara bertanggungjawab tanpa memiliki kod etika kerja ketika menjalankan urusan sehariannya. Lazimnya sesebuah organisasi akan mengedarkan satu risalah tentang kod etika kerja organisasi. Namun, selalunya kod etika kerja organisasi tidak dipedulikan oleh kebanyakan pekerja-pekerja. Ini adalah satu lagi perkara yang merunsingkan para pengurus.

Orang-orang yang tidak patuhi kod etika kerja bertindak mengikut sesuka hati mereka dan mempunyai tahap kemoralan yang rendah.

Mereka mungkin menyedari atau sengaja tidak menyedari bahawa

tingkahlaku mereka memberi impak dan mempengaruhi orang lain. Mereka adalah golongan yang menjadi penyebab kegagalan sesuatu tugas, objektif dan matlamat sesebuah organisasi.

Menurut ahli-ahli psikologi dan kamus, etika adalah prinsip-prinsip dan asas yang mengawal tingkahlaku seseorang atau sekumpulan orang. Ianya berkaitan dengan nilai-nilai murni bagi membezakan apa yang betul dan salah.

Tingkahlaku, prestasi dan tindakan para pekerja adalah dipengaruhi oleh etika kerja dan tahap kemoralan mereka, yang mana dibina hasil dari interaksi sosial serta pengalaman dalam hidup.

Tahap kemoralan kita dibentuk daripada pengaruh faktor dalaman dan luaran. Faktor dalaman adalah cara kita berfikir, pegangan hidup kita, tanggapan kita terhadap orang lain, pengalaman kita dan pilihan kita. Faktor luaran pula adalah tahap pendidikan, persekitaran (seperti keluarga, sekolah, rakan-rakan, semua yang ada di sekeliling kita) dan kejadian-kejadian yang berlaku.

Kod etika organisasi adalah satu kenyataan peraturan-peraturan atau undang-undang dan prinsip-prinsip organisasi. yang rasmi dan ditulis secara sistematik oleh organisasi.

Tujuannya adalah untuk menggalakkan tingkahlaku beretika dan supaya para pekerja mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Kod etika kerja organisasi termasuklah kerahsiaan, ketepatan, privasi, integriti dan penerangan tentang apa yang diharapkan dari para pekerja serta

kesan jika melanggar kod etika organisasi.

Menurut Thomas R. Wotruba, Dr. Lawrence B. Chonko dan Terry W. Loe dalam buku mereka, "*The Impact of Ethics Code Familiarity on Manager Behavior*" (*Journal of Business Ethics*, Vol. 33, pp 59-69), kod etika kerja organisasi mempunyai tiga tujuan.

Pertama, kod etika kerja untuk menunjukkan keprihatinan terhadap etika. Kedua, untuk menyampaikan nilai-nilai etika dan piawai kepada pekerja-pekerja organisasi. Ketiga, untuk mempengaruhi tingkahlaku pekerja dengan mewujudkan jangkauan tingkahlaku.

Kod etika sesebuah organisasi mungkin berbeza-beza mengikut undang-undang negara, polisi dan isu organisasi. Namun, *Ethics Research Centre* di Amerika Syarikat telah menjalankan banyak kajian tentang etika kerja.

Hasil dari kajian-kajian yang dibuat, berikut adalah tingkahlaku yang diterima secara global sebagai salahlaku etika kerja dalam sesebuah organisasi.

- Menggunakan e-mel untuk mengganggu rakan sekerja.
- Menggunakan perkhidmatan organisasi termasuklah internet untuk tujuan peribadi.
- Menokok tambah akaun perbelanjaan.
- Tidak datang bekerja dengan alasan sakit.
- Memberi kuasa kepada pekerja bawahan untuk melanggar peraturan organisasi.
- Mencuri bahan-bahan atau peralatan organisasi.

- Menerima hadiah atau mengambil kesempatan sebagai balasan.
- Memberi hadiah (sebagai sogokan) sebagai balasan kerja yang dibuat.
- Mengambil masa yang lama (tidak sepatutnya) untuk sesuatu tugas.
- Mendedahkan maklumat sulit.
- Melakukan kerja-kerja peribadi masa waktu pejabat.
- Memalsukan masa / kualiti / kuantiti laporan.
- Sengaja melengah-lengahkan masa.
- Tidak melaporkan salahlaku rakan sekerja.
- Menceplak perisian computer yang asli.
- Mengupah
- Menyalahkan atau menuduh pekerja yang tidak bersalah,
- Mendapatkan penghargaan dari hasil kerja orang lain.
- Menjalinkan hubungan sulit dengan pekerja bawahan.
- Berkelakuan ganas atau mendera pekerja lain.

Cara terbaik untuk memastikan para pekerja mematuhi kod etika kerja organisasi adalah pihak atasan sendiri perlu menjadi teladan dengan mematuhi kod etika kerja terlebih dahulu. Mereka perlu menunjukkan kepada semua pekerja bahawa mereka sebagai pihak atasan juga perlu mematuhi kod etika kerja organisasi. Dengan berbuat demikian, para pekerja akan akur dengan kod etika kerja organisasi.

Kod etika kerja harus bermula dari pihak atasan dan diturunkan kepada orang-

orang bawahan. Dengan berbuat demikian, pekerja akan mematuhi kod etika kerja dengan rela hati dan mereka tidak berasa dipaksa.

Sikap pekerja terhadap kerja mereka, organisasi itu sendiri dan pihak atasan mempengaruhi tingkahlaku, prestasi kerja dan perhubungan mereka dengan orang lain. Jika pekerja mempunyai sikap positif, semua yang dilihatnya juga akan menjadi positif. Begitulah sebaliknya.

Consequently, managers, by adhering to the organization's code of ethics, will increase their personal power, become influential, and they will be respected by their subordinates.

Oleh yang demikian, dengan mematuhi kod etika kerja organisasi, pihak atasan dan para pengurus bukan hanya akan meningkatkan kuasa mereka, malahan mereka menjadi lebih menjadi berpengaruh. Dan yang paling utama adalah mereka akan dihormati oleh orang-orang bawahan mereka.

Bersambung...