

KELOMPOK 4

LEADERSHIP

**KEPEMIMPINAN, ETIKA, DAN
NILAI NILAI**



DISUSUN OLEH



Isna Maulida



Shessa Puspitasari



M.Ghani Albar



**Laksamana Krida
Shidqi**



DISUSUN OLEH



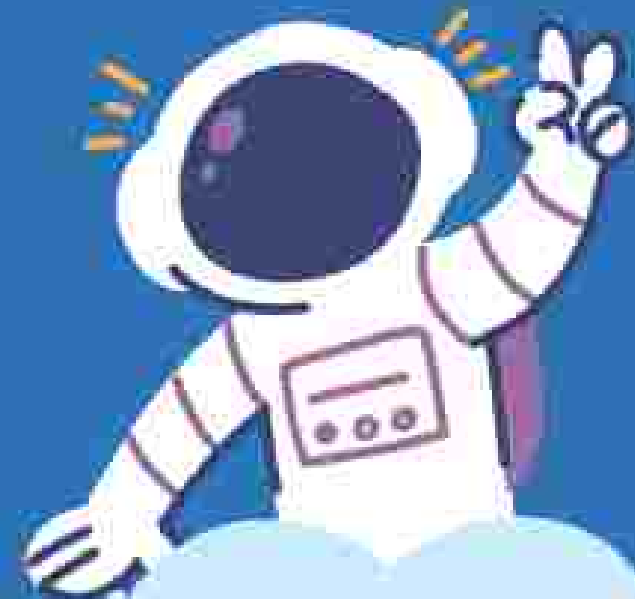
**Adella Maharani
dewi**



**Annisa Hikmah
Nabila**



**Elsa Nesiana
imanuela T.**



**Josephine Tirza
Grace S.**



DISUSUN OLEH



**Patrick Dicky
Marendra**



**Damar Widi
Saputra**



TUJUAN PEMBELAJARAN

1. Memahami Dasar Etika:

- Menguasai prinsip-prinsip dasar etika seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab sosial.

2. Mengembangkan Kesadaran Etis:

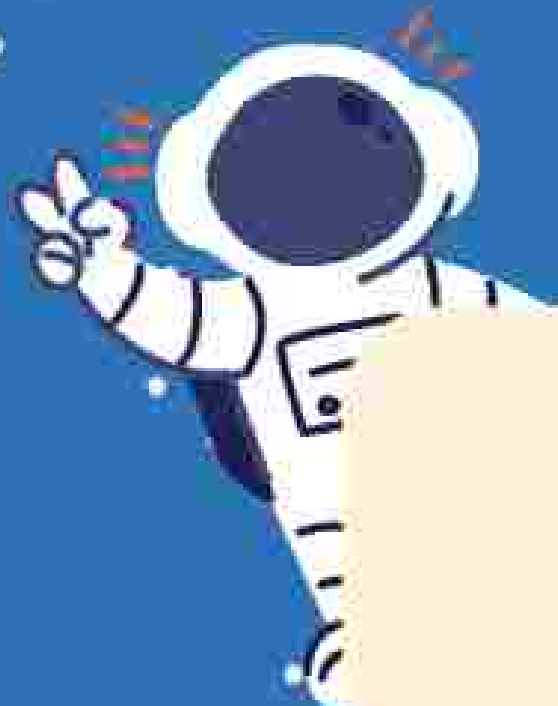
- Meningkatkan kesadaran tentang dilema etis yang mungkin dihadapi dalam kehidupan pribadi dan profesional.

3. Menguasai Keterampilan Pengambilan Keputusan Etis:

- Belajar bagaimana mengidentifikasi, menganalisis, dan mengambil keputusan yang etis dalam situasi yang kompleks.

PENDAHULUAN

Pada bab sebelumnya, kita telah membahas berbagai aspek kekuasaan dan penggunaannya dalam kepemimpinan. Para pemimpin dapat menggunakan kekuasaan untuk tujuan yang baik atau buruk, dan nilai pribadi seorang pemimpin, dan nilai-nilai serta kode etik dapat menjadi salah satu penentu bagaimana pemimpin tersebut menggunakan berbagai sumber kekuasaan yang ada.



KEPEMIMPINAN DAN "MELAKUKAN HAL YANG BENAR"

Kepemimpinan adalah sebuah upaya untuk mempengaruhi orang lain agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan bersama dan memastikan terjadinya kesatuan visi dalam kelompok.





KEPEMIMPINAN DAN "MELAKUKAN HAL YANG BENAR"

Para pemimpin menghadapi dilema yang membutuhkan pilihan di antara serangkaian

nilai dan prioritas, dan pemimpin terbaik mengenali dan menghadapinya dengan komitmen untuk melakukan apa yang benar, bukan hanya apa yang bijaksana

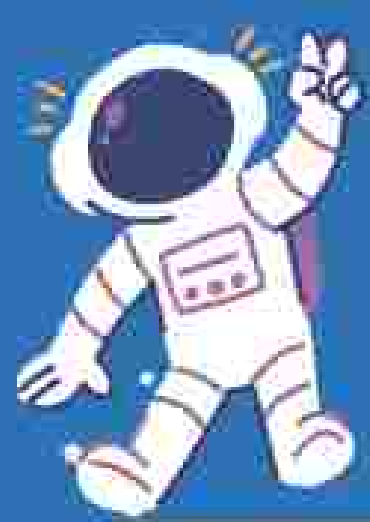


MENURUT GARDNER

Gardner mengatakan bahwa para pemimpin pada akhirnya harus dinilai berdasarkan kerangka nilai, bukan hanya dari segi keefektifan mereka.



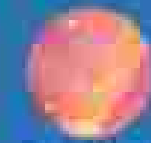
para pemimpin harus selalu memperlakukan orang lain sebagai tujuan dalam diri mereka sendiri, bukan sebagai objek atau sarana belaka untuk tujuan pemimpin (yang tidak selalu berarti bahwa para pemimpin harus bersikap lembut dalam hubungan interpersonal atau "demokratis").



MCGREGOR

TEORI X

mencerminkan pandangan yang lebih pesimis tentang orang lain. Mereka berasumsi bahwa orang tidak secara alami rajin atau termotivasi untuk bekerja



DATA 4
40%



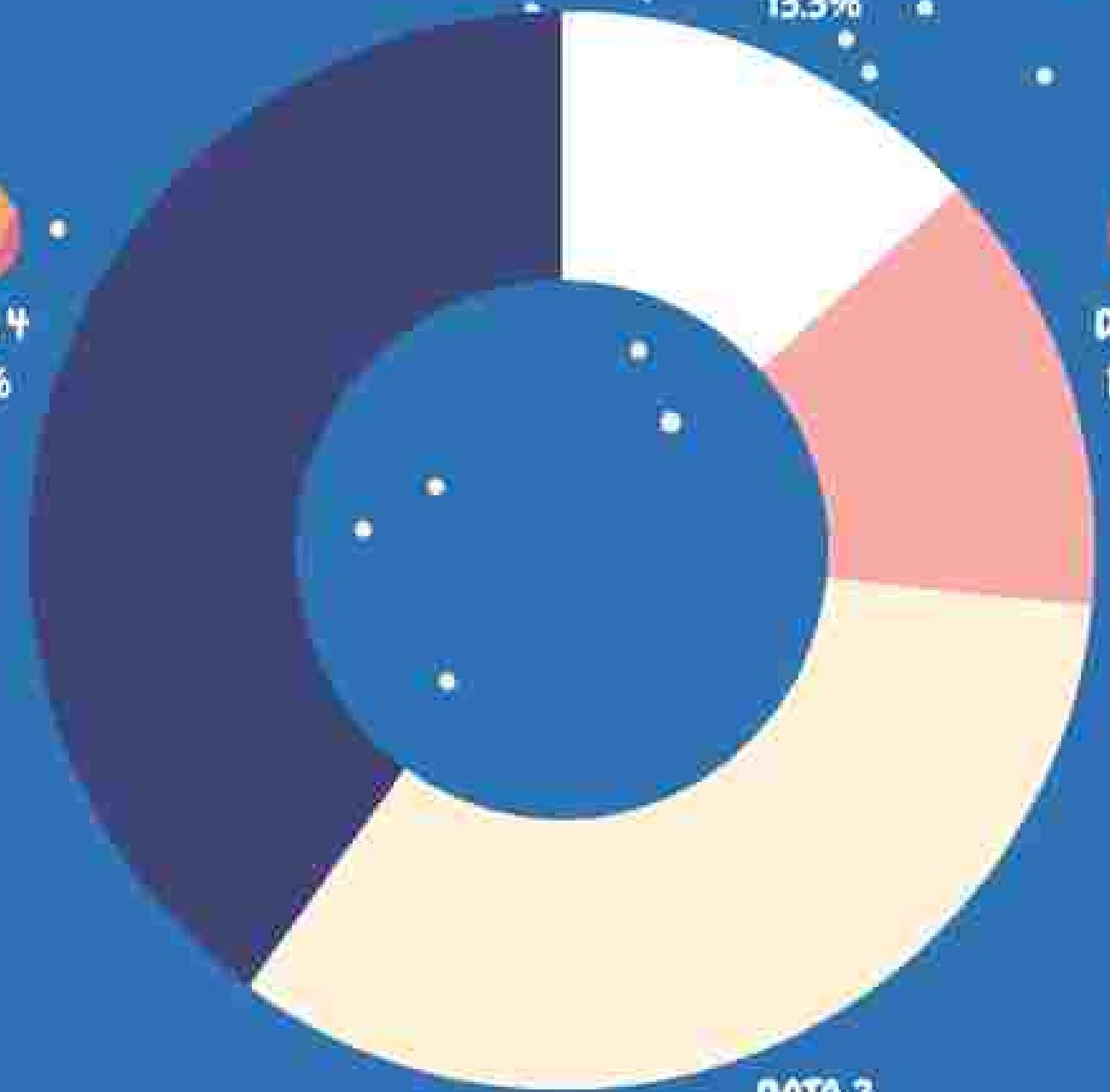
DATA 1
13.3%



DATA 2
13.3%



DATA 3
33.3%



TEORI Y

mencerminkan pandangan bahwa kebanyakan orang termotivasi secara intrinsik oleh pekerjaan mereka. Daripada harus dibujuk atau dipaksa untuk bekerja secara produktif, orang-orang tersebut lebih menghargai rasa pencapaian, pertumbuhan pribadi, kebanggaan dalam berkontribusi pada organisasi mereka, dan rasa hormat atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik.



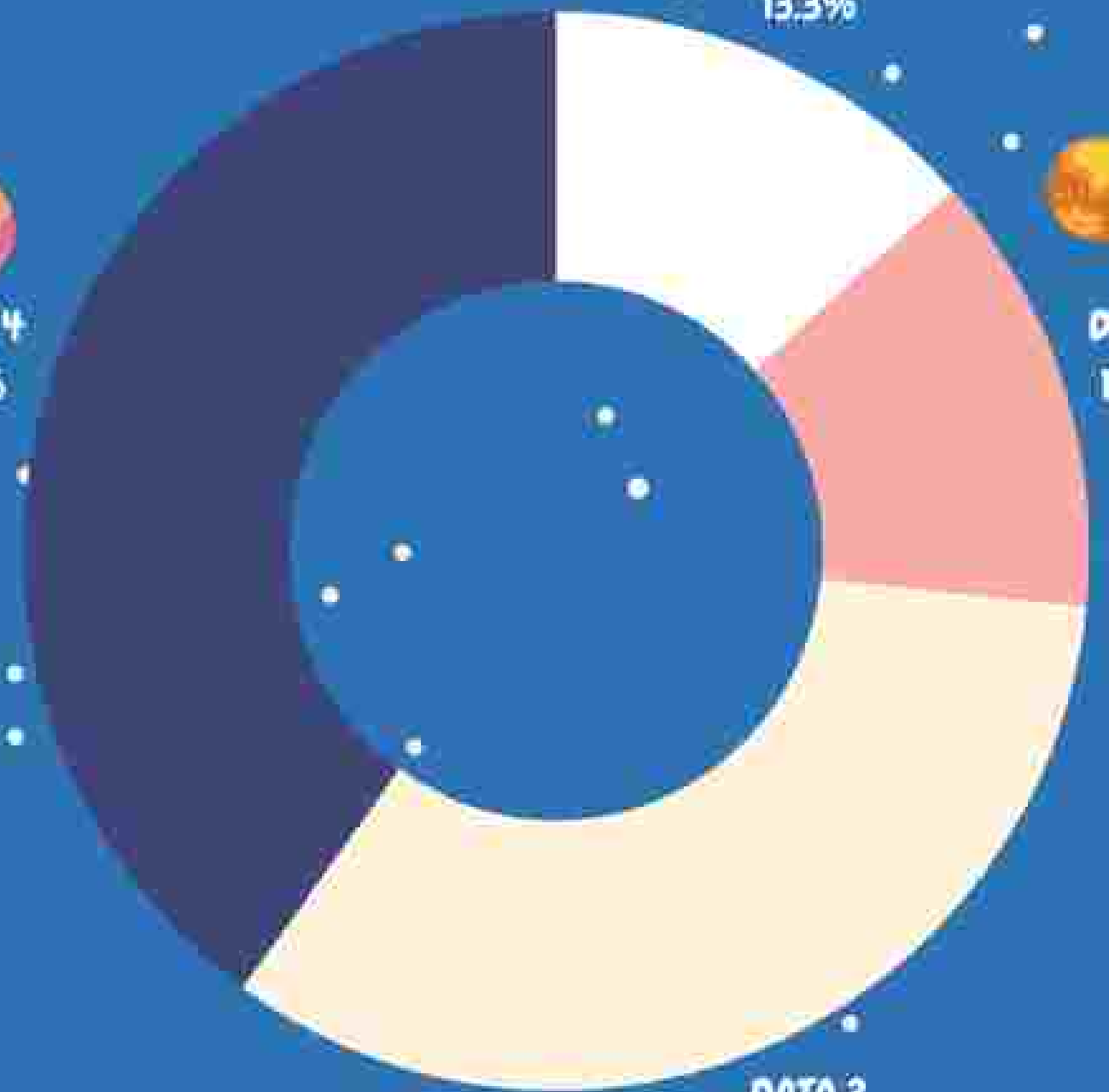
DATA 4
40%



DATA 1
13.3%



DATA 2
13.3%



DATA 3
33.3%



APA YANG DIMAKSUD DENGAN "BENAR" SECARA UMUM.

"benar", yang pada gilirannya menimbulkan
serangkaian masalah yang melibatkan etika,
moral
moral, penalaran, nilai-nilai, dan pengaruhnya
terhadap perilaku kita.

MATERI



NILAI

ETIKA

MORAL

MATERI

ETIKA

Nilai

Nilai adalah "konstruk yang mewakili perilaku umum atau keadaan yang dianggap penting oleh individu."

etika adalah cabang filsafat yang membahas prinsip-prinsip perilaku yang benar

MORAL

moralitas lebih banyak membahas bagaimana berbagai aturan perilaku diterapkan dalam perilaku sebenarnya.



NILAI

Nilai-nilai dipelajari melalui proses sosialisasi, dan nilai-nilai itu menjadi terinternalisasi dan bagi kebanyakan orang merupakan komponen integral dari diri.

NILAI-NILAI SESEORANG BERDASARKAN PERILAKUNYA

Nilai terminal

- Kehidupan yang menyenangkan
- Rasa pencapaian
- Keamanan keluarga
- Keharmonisan batin
- Pengakuan sosial
- Persahabatan



Nilai nilai instrumental

- Menjadi berani
- Bersikap membantu
 - Menjadi jujur
 - Menjadi imajinatif
 - Menjadi logis
- Bertanggung jawab



APAKAH ADA PERBEDAAN NILAI ANTAR GENERASI?

Berbagai peneliti mengatakan pengaruh kekuatan luas meresap seperti peristiwa dan tren sejarah besar, perubahan teknologi, dan perubahan lingkungan.

Cenderung menciptakan sistem nilai yang sama di antara masyarakat tumbuh pada waktu tertentu yang membedakan mereka dari orang-orang yang tumbuh pada waktu yang berbeda

PARA VETERAN (1922-1943)

Menjadi dewasa pada masa depresi Besar dan Perang Dunia II, dan mereka mewakili kekayaan pengetahuan dan kebijaksanaan.

GENERASI BABY BOOMER (1942-1960)

Mereka adalah bayi-bayi pascaperang yang menjadi dewasa akibat protes sosial yang penuh kekerasan, eksperimen, dan pertanyaan mendalam mengenai nilai-nilai kemapanan

GENERASI X (1960-1980)

tumbuh pada era skandal tingkat perceraian yang lebih tinggi, dan perampangan perusahaan. Akan tetapi generasi X tidak terlalu percaya pada keamanan kerja mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dibandingkan dengan organisasi tertentu

Are There Generational Differences in Values?

Apa itu generation gap?

Generation gap adalah perbedaan nilai dan sikap yang dimiliki satu generasi dengan generasi lainnya, khususnya di antara pemuda dan pemudi dan para orang tua mereka. Kalau diarahkan pada konteks dunia kerja, generation gap terjadi di antara generasi karyawan dari generasi X, milenial, dan generasi Z.

Karakteristik di Dunia Kerja

Generation gap tak sekadar menunjukkan perbedaan dari sisi usia saja, namun juga dari segi motivasi. Setiap generasi memiliki sumber motivasi kerja yang berbeda.

Berdasarkan studi tahun 2020 terhadap 1.349 partisipan dari generasi X, millennials, dan generasi Z, generasi X cenderung lebih termotivasi dengan adanya regulasi yang jelas.

Berbanding terbalik, generasi Z justru lebih menghargai intrinsik motivasi dan bentuk materi yang didapat mereka dari pekerjaan tersebut.

Generasi Z terlihat lebih dapat berkomitmen terhadap suatu pekerjaan dibanding generasi millennials. Sementara millennials tampak lebih menghargai keterlibatan emosional mereka dalam pekerjaan, seperti perasaan bangga saat berhasil atau bersalah saat gagal.

Berbeda dengan millennials dan generasi Z, generasi X tampak lebih termotivasi dengan kehidupan sosial di tempat kerja, termasuk adanya pujian dari rekan kerja mereka.

Setiap generasi hidup dan berkembang pada masa yang berbeda yang memungkinkan individu dalam tiap generasi memiliki perspektif yang berbeda tentang karir dan pekerjaan.

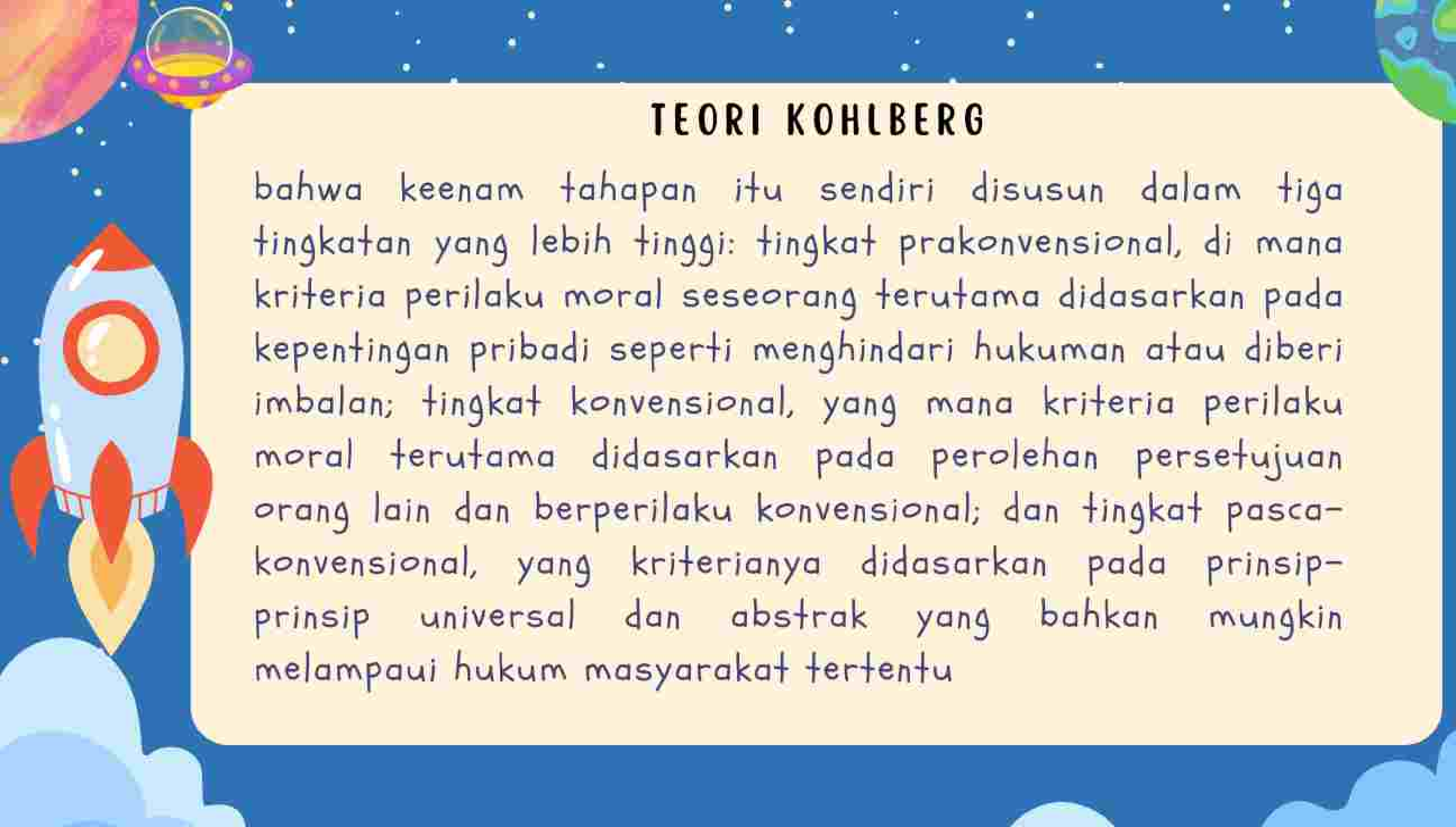
Selain motivasi kerja, terdapat perbedaan dalam penguasaan teknologi yang memungkinkan millennials dan generasi Z lebih baik dibanding generasi X maupun baby boomers.

Di sisi lain, terdapat beberapa stereotip berkaitan dengan perbedaan generasi, seperti millennials yang seringkali dikaitkan dengan loyalitas terhadap suatu perusahaan yang rendah.

Moral and Ethical Reasoning and Action

Penalaran moral mengacu pada proses yang digunakan pemimpin untuk membuat keputusan tentang perilaku etis dan tidak etis. Penalaran moral tidak mengacu pada moralitas individu per se, atau nilai-nilai yang dianut mereka, melainkan pada cara mereka memecahkan masalah moral

Nilai memainkan peran kunci dalam proses penalaran moral karena perbedaan nilai di antara individu sering menghasilkan penilaian yang berbeda mengenai perilaku etis dan tidak etis. Kohlberg ber teori bahwa orang maju melalui serangkaian tahap perkembangan di penalaran moral mereka.



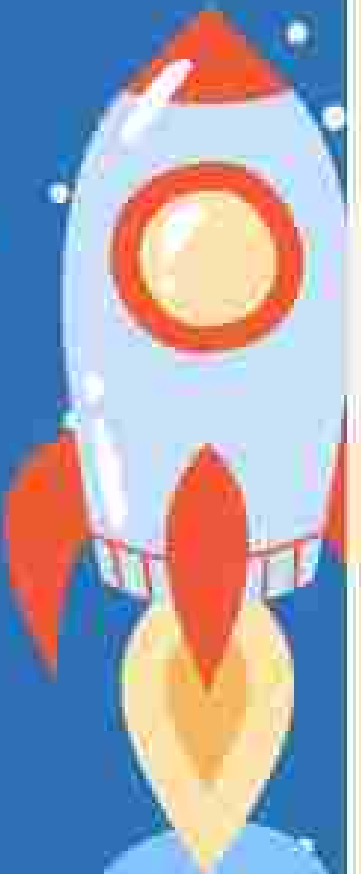
TEORI KOHLBERG

bahwa keenam tahapan itu sendiri disusun dalam tiga tingkatan yang lebih tinggi: tingkat prakonvensional, di mana kriteria perilaku moral seseorang terutama didasarkan pada kepentingan pribadi seperti menghindari hukuman atau diberi imbalan; tingkat konvensional, yang mana kriteria perilaku moral terutama didasarkan pada perolehan persetujuan orang lain dan berperilaku konvensional; dan tingkat pasca-konvensional, yang kriterianya didasarkan pada prinsip-prinsip universal dan abstrak yang bahkan mungkin melampaui hukum masyarakat tertentu

Dalam merangkum penelitian selama beberapa dekade mengenai penilaian moral, Rest menyoroti perubahan mendasar, dramatis, dan ekstensif yang terjadi pada masa dewasa muda (usia dua puluhan dan tiga puluhan) dalam cara orang mendefinisikan apa yang benar atau salah secara moral. Rest mencatat bahwa pendidikan formal sangat berkorelasi dengan hal ini, meskipun tidak ada pengalaman akademis atau pengalaman pribadi tertentu yang terbukti penting. Penilaian moral adalah bagian dari perkembangan pribadi dan sosial setiap orang secara umum, dan individu yang penilaian moralnya paling berkembang adalah mereka yang “suka belajar, mencari tantangan baru, yang menikmati lingkungan yang merangsang secara intelektual, yang reflektif, yang membuat rencana dan menetapkan tujuan, yang mengambil risiko, dan yang mengambil tanggung jawab atas diri mereka sendiri dalam konteks sosial yang lebih luas dalam sejarah dan institusi, dan yang mengambil tanggung jawab atas diri mereka sendiri dan lingkungannya.” Pada saat yang sama, upaya kurikuler yang disengaja untuk mempengaruhi penilaian moral telah terbukti efektif.

Berikut bias yang dapat berdampak luas dan merusak pada pengambilan keputusan moral kita.

Yang pertama adalah prasangka implisit. Meskipun kebanyakan orang mengaku menilai orang lain berdasarkan kelebihanannya, penelitian menunjukkan bahwa prasangka yang tersirat sering kali mengubah penilaian mereka. Ketika seseorang ditanya, misalnya, apakah seseorang mempunyai prasangka buruk terhadap, katakanlah, orang Eskimo, dia menjawab berdasarkan kesadaran dirinya akan sikap tersebut. Beberapa orang terang-terangan rasis atau seksis, namun meskipun prasangka tersebut mungkin menyinggung, setidaknya hal tersebut diketahui oleh orang tersebut.



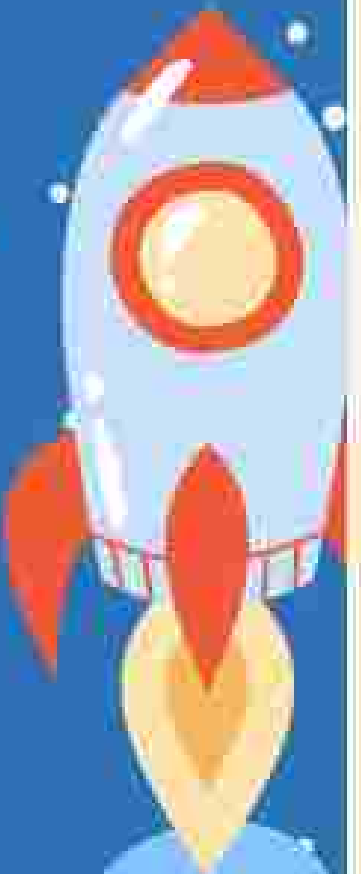
Berikut bias yang dapat berdampak luas dan merusak pada pengambilan keputusan moral kita.

Bias lain yang mempengaruhi pengambilan keputusan moral adalah favoritisme dalam kelompok. Sebagian besar dari kita dapat dengan mudah menunjukkan berbagai kebaikan dan tindakan kebaikan yang telah kita tunjukkan kepada orang lain, dan kita dapat menganggap tindakan tersebut sebagai indikator kemurahan hati dan semangat kebaikan kita sendiri.



Berikut bias tertentu yang dapat berdampak luas dan merusak pada pengambilan keputusan moral kita.

Yang terakhir, penilaian etika kita terkena dampak negatif dari konflik kepentingan. Tentu saja, terkadang kita mungkin menyadari potensi konflik kepentingan, seperti ketika Anda mendapatkan keuntungan dari rekomendasi kepada orang lain (misalnya mendapatkan komisi penjualan untuk sesuatu yang mungkin bukan kepentingan terbaik konsumen). Meski begitu, kita salah menilai kemampuan kita sendiri dan mengabaikan sejauh mana konflik tersebut benar-benar membiaskan persepsi kita terhadap situasi yang menguntungkan kita sendiri.



RUSHWORTH KIDDER TELAH MENGIDENTIFIKASI 4 DILEMA ETIKA



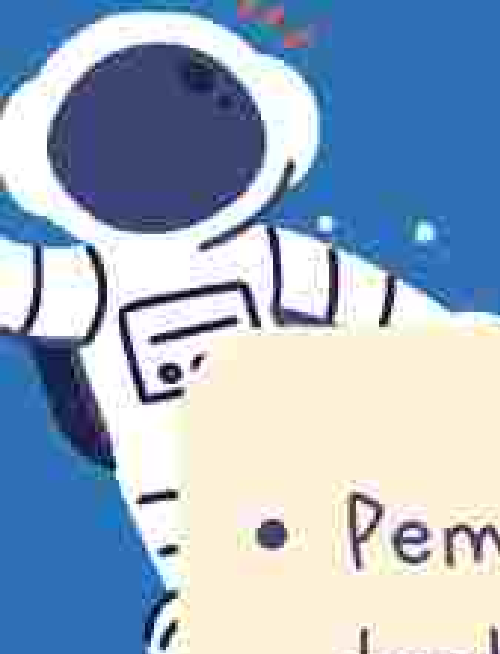
1. Kebenaran Vs Kesetiaan, seperti menjawab pertanyaan dengan jujur ketika hal tersebut dapat membahayakan janji kerahasiaan yang nyata atau tersirat kepada orang lain.
2. Individu Vs Komunitas, seperti apakah anda harus melindungi kerahasiaan kondisi medis seseorang ketika kondisi tersebut dapat menimbulkan ancaman bagi komunitas yang lebih besar.

RUSHWORTH KIDDER TELAH MENGIDENTIFIKASI 4 DILEMA ETIKA



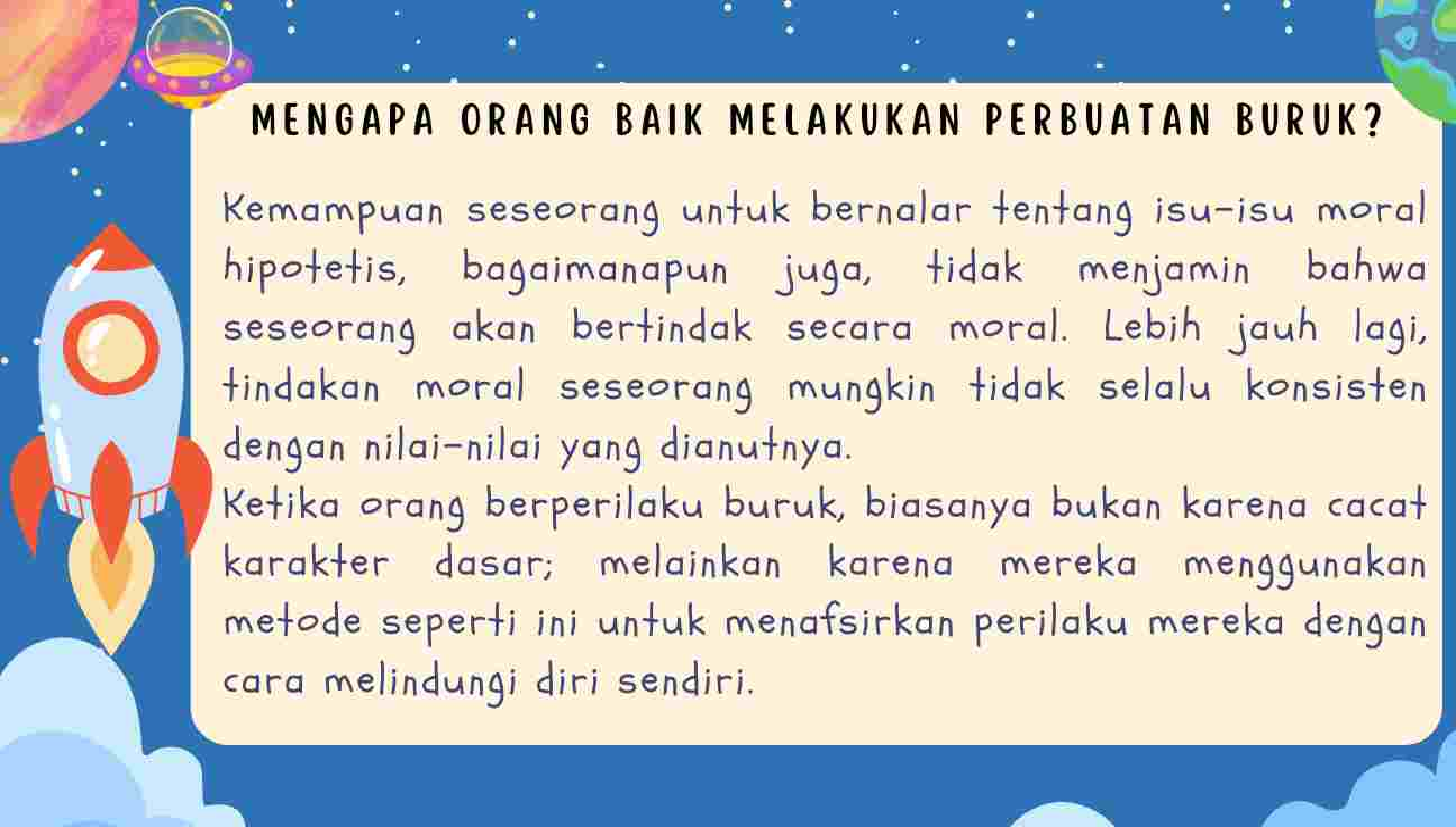
3. Jangka pendek Vs Jangka panjang, seperti bagaimana orang tua memilih untuk menyeimbangkan menghabiskan waktu dengan anak-anak sekarang dibandingkan dengan investasi dalam karir yang dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi keluarga dalam jangka panjang.

4. Keadilan Vs Belas kasihan, seperti memutuskan apakah akan memaafkan perilaku-perilaku buruk seseorang karena keadaan yang meringankan atau keyakinan bahwa bahwa ia telah "belajar dari kesalahan".



KIDDER MENAWARKAN TIGA PRINSIP UNTUK MENYELESAIKAN DILEMA ETIKA SEPERTI INI:

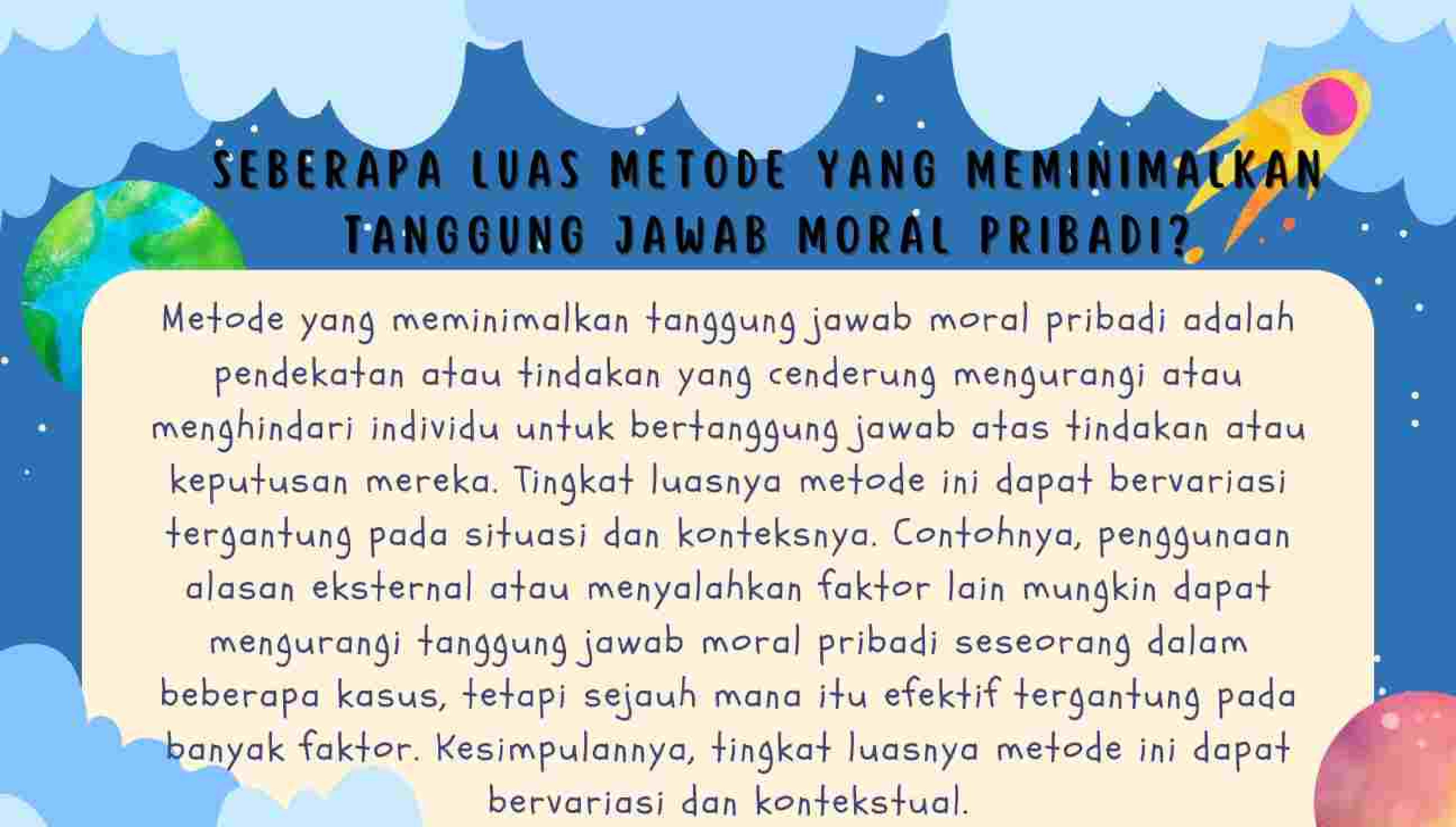
- Pemikiran berbasis tujuan, sering dicirikan sebagai "melakukan yang terbaik untuk terbesar bagi banyak orang."
- Pemikiran berbasis aturan, konsisten dengan filosofi Kantian dan dapat sehari-hari dicirikan sebagai "mengikuti prinsip atau tugas tertinggi."
- Pemikiran berbasis kepedulian, menggambarkan apa yang banyak orang anggap sebagai Aturan Emas perilaku yang umum dalam beberapa bentuk pada banyak agama di dunia: "Lakukan apa yang Anda ingin orang lain lakukan kepada Anda." Intinya, pendekatan ini menerapkan kriteria reversibilitas dalam menentukan kebenaran suatu tindakan.



MENGAPA ORANG BAIK MELAKUKAN PERBUATAN BURUK?

Kemampuan seseorang untuk bernalar tentang isu-isu moral hipotetis, bagaimanapun juga, tidak menjamin bahwa seseorang akan bertindak secara moral. Lebih jauh lagi, tindakan moral seseorang mungkin tidak selalu konsisten dengan nilai-nilai yang dianutnya.

Ketika orang berperilaku buruk, biasanya bukan karena cacat karakter dasar; melainkan karena mereka menggunakan metode seperti ini untuk menafsirkan perilaku mereka dengan cara melindungi diri sendiri.



SEBERAPA LUAS METODE YANG MEMINIMALKAN TANGGUNG JAWAB MORAL PRIBADI?

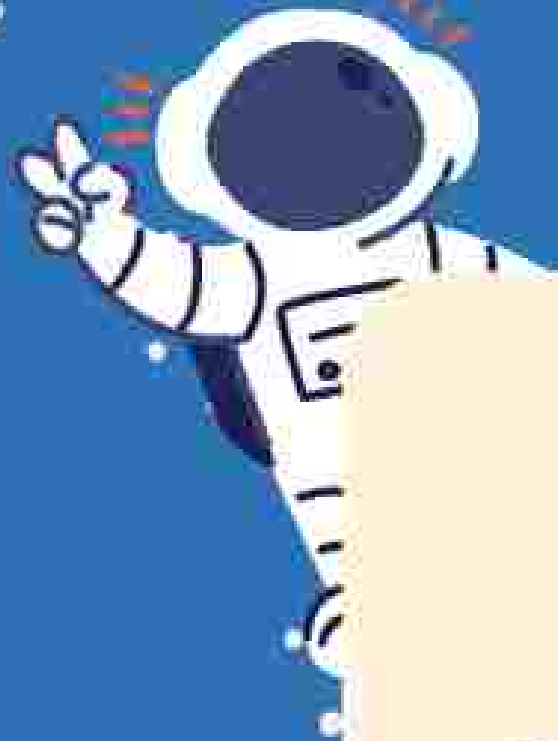
Metode yang meminimalkan tanggung jawab moral pribadi adalah pendekatan atau tindakan yang cenderung mengurangi atau menghindari individu untuk bertanggung jawab atas tindakan atau keputusan mereka. Tingkat luasnya metode ini dapat bervariasi tergantung pada situasi dan konteksnya. Contohnya, penggunaan alasan eksternal atau menyalahkan faktor lain mungkin dapat mengurangi tanggung jawab moral pribadi seseorang dalam beberapa kasus, tetapi sejauh mana itu efektif tergantung pada banyak faktor. Kesimpulannya, tingkat luasnya metode ini dapat bervariasi dan kontekstual.

APA YANG HARUS DILAKUKAN SESEORANG KETIKA MENJADI BAGIAN DARI SISTEM PENGUKURAN KINERJA?

1. pahami dengan baik tujuan dari sistem pengukuran kinerja dan bagaimana kontribusi Anda memengaruhi tujuan tersebut.
2. Setujui dan pahami metrik atau indikator kinerja yang akan digunakan untuk menilai kinerja Anda
3. Jalin komunikasi terbuka dengan atasan atau manajemen untuk memahami harapan mereka dan mendiskusikan perbaikan jika diperlukan.
4. Terus pantau kinerja Anda secara berkala, dan usahakan untuk memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan.
5. belajar dan meningkatkan kualitas pekerjaan Anda.
6. Terlibat dalam proses pengembangan dan perbaikan sistem pengukuran kinerja jika diperlukan.
7. Selalu pertahankan etika kerja yang tinggi dalam upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

MEMIMPIN DENGAN TELADAN: YANG BAIK, YANG BURUK; DAN YANG JELEK

Memimpin dengan teladan baik, buruk dan jelek adalah konsep kepemimpinan di mana seorang pemimpin memberikan contoh yang baik bagi bawahannya melalui perilaku dan tindakan yang positif. Ini mencakup tindakan yang baik, menghindari tindakan buruk, dan menerangi tindakan yang sangat buruk atau jelek. Dengan kata lain, seorang pemimpin yang memimpin dengan teladan adalah seseorang yang menjadi panutan bagi orang lain melalui perilaku dan nilai-nilai yang baik.



4 KATEGORI UMUM SIKAP DAN PERILAKU MEMIMPIN DENGAN TELADAN: BAIK, BURUK, DAN JELEK.



1. PERILAKU INTERPERSONAL

2. KEADILAN DASAR

**3. TINDAKAN ETIS DAN EKSPEKTASI
DIRI SENDIRI**

**4. MENGARTIKULASIKAN STANDAR
ETIKA**

Pendekatan Kepemimpinan Berbasis Etika dan Nilai

Pendekatan Kepemimpinan Berbasis Etika dan Nilai adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pentingnya nilai-nilai moral dan etika dalam mengambil keputusan dan memimpin orang. Dalam pendekatan ini, seorang pemimpin dapat diharapkan untuk mengedepankan prinsip-prinsip moral, seperti kejujuran, integritas, dan tanggung jawab sosial, dalam setiap aspek kepemimpinan mereka. Tujuannya adalah menciptakan lingkungan kerja yang etis, di mana nilai-nilai ini dijunjung tinggi, dan anggota tim merasa didorong untuk bertindak dengan cara yang benar dan bertanggung jawab.

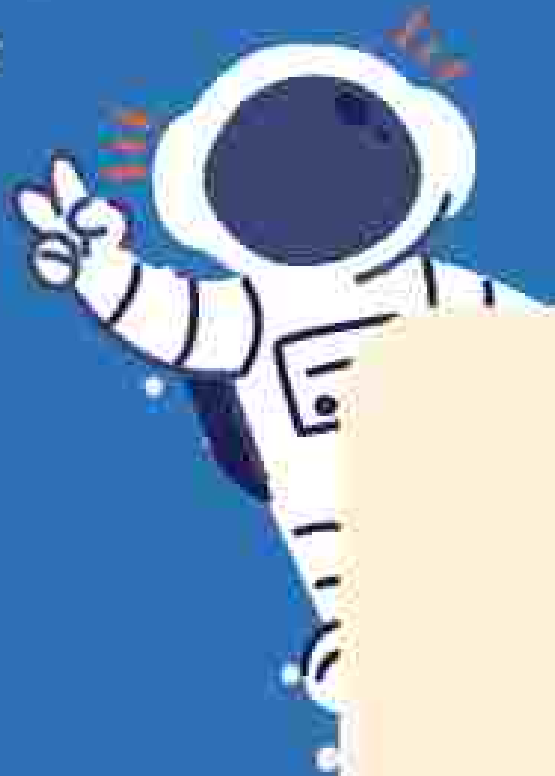
Pendekatan ini juga mengedepankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan kesetaraan dalam pengambilan keputusan.

Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan bisnis, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, dan moral dari keputusan mereka.

dan Kepemimpinan Berbasis Etika dan Nilai tidak hanya berorientasi pada hasil finansial, tetapi juga pada pembangunan budaya perusahaan yang bermoral dan bertanggung jawab. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan anggota tim, membangun reputasi yang baik, dan menghasilkan keberlanjutan jangka panjang dalam organisasi.

KARAKTERISTIK PEMIMPIN YANG MELAYANI

- Mendengarkan
- Empati
- Penyembuhan
- Kesadaran
- Persuasi
- Konseptualisasi
- Pandangan ke depan
- Penatalayanan
- Komitmen terhadap pertumbuhan orang lain
- Membangun komunitas



MENCIPTAKAN DAN MEMPERTAHANKAN ETIKA



KEBIJAKAN ETIKA FORMAL

IDEOLOGI INTI

INTEGRITAS

MENCIPTAKAN DAN MEMPERTAHANKAN ETIKA



PENGUATAN STRUKTURAL

FOKUS DAN PROSES



SUASANA ETIS

Konflik nilai-nilai yang muncul, terutama saat karyawan dan pemimpin memiliki persepsi berbeda tentang kesesuaian perilaku pemimpin dengan nilai perusahaan.

STUDY CASE : KEPEMIMPINAN ETIS DALAM PERUSAHAAN SINAR JAYA

- Latar Belakang:

Perusahaan Sinar Jaya adalah perusahaan teknologi yang beroperasi di tingkat global. Mereka telah menjadi pemimpin dalam industri mereka, namun beberapa tahun terakhir ini, mereka menghadapi tekanan untuk meningkatkan etika dan nilai-nilai dalam organisasi mereka.

Masalah:

Terdapat ketegangan antara tujuan keuntungan finansial perusahaan dan tanggung jawab etis mereka terhadap lingkungan dan masyarakat. Beberapa keputusan bisnis yang telah diambil oleh manajemen menimbulkan pertanyaan tentang integritas perusahaan.

STUDY CASE : KEPEMIMPINAN ETIS DALAM PERUSAHAAN SINAR JAYA

Tindakan Kepemimpinan:

CEO perusahaan memutuskan untuk meningkatkan transparansi dalam semua aspek bisnis. Mereka mulai menerbitkan laporan berkelanjutan yang memaparkan dampak lingkungan dan sosial dari operasi perusahaan.

Manajemen memperkuat komitmen terhadap nilai-nilai etis, seperti integritas, keinginan, dan tanggung jawab sosial. Mereka mengadakan pelatihan dan workshop etika bagi seluruh karyawan.

Perusahaan mengeluarkan lebih banyak sumber daya dalam inisiatif lingkungan, seperti mengurangi jejak karbon mereka, dan mendukung proyek-proyek lingkungan.

STUDY CASE : KEPEMIMPINAN ETIS DALAM PERUSAHAAN SINAR JAYA

Hasil:

Tindakan kepemimpinan ini membawa perubahan positif. Perusahaan Sinar Jaya berhasil meningkatkan citra mereka di mata publik, menarik bakat-bakat terbaik, dan bahkan mengalami pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Mereka menjadi contoh sukses tentang bagaimana kepemimpinan etis dan komitmen pada nilai-nilai dapat menguntungkan perusahaan dalam jangka panjang.

Dalam studi kasus ini, kepemimpinan yang mengedepankan etika dan nilai-nilai membantu mengatasi konflik antara keuntungan finansial dan tanggung jawab sosial, membawa manfaat bagi perusahaan dan masyarakat secara keseluruhan.



TERIMA KASIH

**FORUM GRUP DISKUSI
PENGEMBANGAN
KEPEMIMPINAN PADA
GENERASI MUDA FEB**

JUMAT, 22 SEPTEMBER 2023