

Kelompok 4

Nama Anggota:

1. Amellia Putri 2051011008
2. Muhammad Ilhan Akmal 2011011028
3. Delia indriani 2011011021
4. Mas Andika Saputra 2011011035
5. Michael Pratama 2011011075
6. Anas nabila 2051011013



dream a little
dream of me

Kepemimpinan, Etika, dan Nilai

Menurut Stoner -> Kepemimpinan adalah sebuah proses dalam mengarahkan atau memengaruhi kegiatan terkait sebuah organisasi atau kelompok demi mencapai tujuan tertentu.

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

Etika dapat diartikan sebagai aturan perilaku yang diakui berkaitan dengan kelas tertentu dari tindakan manusia, atau kelompok, maupun budaya tertentu yang ada di masyarakat. Sementara itu,

Moral lebih dipahami sebagai suatu prinsip atau kebiasaan yang berhubungan dengan perilaku benar atau salah.



Penalaran dan Tindakan Moral dan Etis

Alasan moral mengacu pada proses yang digunakan pemimpin untuk membuat keputusan tentang perilaku etis dan tidak etis. Penalaran moral tidak mengacu pada moralitas individu itu sendiri, atau nilai-nilai yang dianutnya, tetapi lebih kepada cara mereka memecahkan masalah moral. Nilai memainkan peran kunci dalam moral Fokus pada Pemimpin proses penalaran karena perbedaan nilai antar individu sering mengakibatkan penilaian yang berbeda mengenai perilaku etis dan tidak etis. Kohlberg berteori bahwa orang maju melalui serangkaian tahap perkembangan dalam penalaran moral, berikut tiga tahap perkembangan moral Kohlberg.

- tingkat prakonvensional, di mana kriteria seseorang untuk perilaku moral didasarkan terutama pada kepentingan diri sendiri seperti menghindari hukuman atau diberi penghargaan.
- tingkat konvensional, di mana kriteria untuk perilaku moral didasarkan terutama pada mendapatkan persetujuan orang lain dan berperilaku konvensional.
- tingkat pascakonvensional, di mana kriteria didasarkan pada prinsip-prinsip abstrak yang universal yang bahkan mungkin melampaui hukum masyarakat tertentu.



Dilema Etika

Dilema etika adalah suatu situasi yang dihadapi oleh seseorang dimana ia harus membuat keputusan tentang perilaku seperti apa yang tepat untuk dilakukannya. Rushworth Kidder telah mengidentifikasi empat dilema etika yang begitu umum

there are lots of people out there but the only one I like is you



789 10

Empat Dilema Etika

1. **Keberanian versus kesetiaan**, seperti menjawab pertanyaan dengan jujur ketika melakukannya dapat membahayakan janji kerahasiaan yang nyata atau tersirat kepada orang lain.
2. **individu versus komunitas**, seperti apakah Anda harus melindungi kerahasiaan kondisi medis seseorang ketika kondisi itu sendiri dapat menimbulkan ancaman bagi komunitas yang lebih luas.
3. **Jangka pendek versus 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 versus belas kasihan**, seperti memutuskan apakah akan memaafkan kesalahan seseorang perilaku buruk karena keadaan yang meringankan atau keyakinan bahwa dia telah “mempelajari pelajaran.”



3 Prinsip untuk menyelesaikan dilema etika

- Pemikiran berbasis akhir sering dicirikan sebagai "melakukan yang terbaik untuk jumlah terbesar orang." Ini juga dikenal sebagai utilitarianisme dalam filsafat. Kritik terhadap pandangan ini berpendapat bahwa hampir tidak mungkin untuk meramalkan semua konsekuensi dari perilaku pribadi seseorang, apalagi konsekuensi dari tindakan kolektif seperti keputusan kebijakan yang mempengaruhi masyarakat secara lebih luas.

- Pemikiran berbasis aturan Pemikiran ini konsisten dengan filosofi Kantian dan dapat dicirikan secara sehari-hari sebagai "mengikuti prinsip atau tugas tertinggi." pemikiran Ini ditentukan bukan oleh proyeksi apa pun tentang hasil suatu tindakan, melainkan dengan menentukan jenis standar yang harus dijunjung setiap orang sepanjang waktu, apa pun situasinya

- Pemikiran berbasis perawatan menggambarkan apa yang dianggap banyak orang sebagai Aturan Emas perilaku yang umum dalam beberapa bentuk bagi banyak agama di dunia: "Lakukan apa yang Anda ingin orang lain lakukan kepada Anda." Pada intinya, pendekatan ini menerapkan kriteria reversibilitas dalam menentukan kebenaran tindakan.



Cara cara untuk menghindari konsekuensi moral dari perilaku seseorang

- **Pembenaran moral**

melibatkan penafsiran ulang perilaku yang tidak bermoral dalam kaitannya dengan tujuan yang lebih tinggi

- **Pelabelan eufemistik**

Ini melibatkan penggunaan kata-kata kosmetik untuk meredakan atau menyamarkan serangan dari perilaku yang secara moral menjijikkan atau tidak menyenangkan

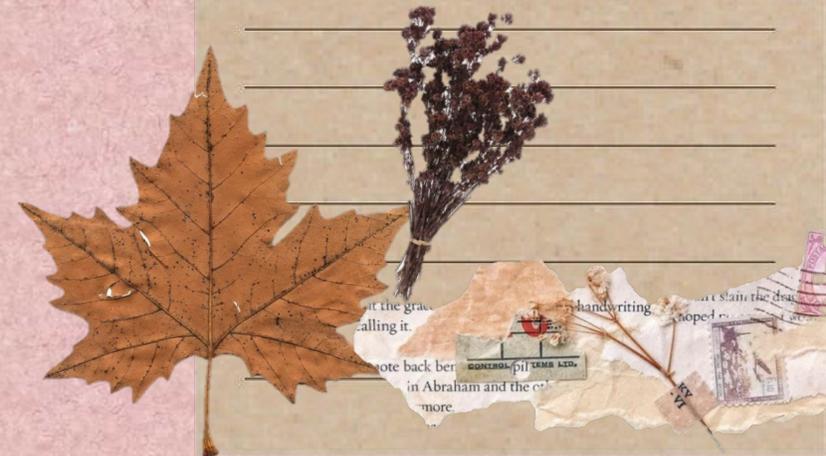
- **Perbandingan yang menguntungkan**

memungkinkan seseorang menghindari penghinaan diri atas perilakunya dengan membandingkannya dengan perilaku yang lebih keji dari orang lain

- **Perpindahan tanggung jawab**

orang mungkin melanggar standar moral pribadi dengan menghubungkan tanggung jawab kepada orang lain.

notes



- **Difusi tanggung jawab**

di mana perilaku tercela menjadi lebih mudah untuk terlibat dan hidup bersama jika orang lain berperilaku dengan cara yang sama

- **Mengabaikan atau distorsi konsekuensi**

orang meminimalkan kerugian yang disebabkan oleh perilaku mereka. Ini bisa menjadi masalah dalam birokrasi ketika pembuat keputusan relatif terisolasi oleh posisi mereka

- **Dehumanisasi**

Lebih mudah untuk memperlakukan orang lain dengan buruk ketika mereka tidak manusiawi, sebagaimana dibuktikan dalam julukan seperti "orang jahat" atau "penyembah setan "

- **Atribusi menyalahkan**

orang terkadang mencoba membenarkan perilaku tidak bermoral dengan mengklaim bahwa itu disebabkan oleh tindakan orang lain. Ini dikenal sebagai

notes



Etika dan Pendekatan Berbasis Nilai untuk Kepemimpinan

1. Kepemimpinan etis dan moral

Avolio dan rekan-rekannya telah mendefinisikan kepemimpinan etis diharuskan memiliki dua komponen inti: orang yang bermoral dan manajer yang bermoral

Orang yang bermoral dipandang sebagai pembuat keputusan yang berprinsip dan peduli tentang orang-orang dan masyarakat yang lebih luas

pemimpin yang bermoral memiliki standar etika yang jelas yang mereka kejar dalam menghadapi tekanan untuk melakukan sebaliknya. Lebih dari sekadar menjadi orang yang bermoral, pemimpin etis adalah manajer moral yang “membuat etika menjadi bagian eksplisit dari agenda kepemimpinan mereka dengan mengomunikasikan pesan etika dan nilai, dengan secara nyata dan sengaja menjadi teladan perilaku etis



there are lots of
people out there
but the only one I
like is you

2. Kepemimpinan autentik

didasarkan pada prinsip yang ditemukan dalam pepatah terkenal dari filsafat Yunani, “to your own self be true.” Pemimpin otentik menunjukkan konsistensi antara nilai-nilai mereka, keyakinan mereka, dan tindakan mereka.

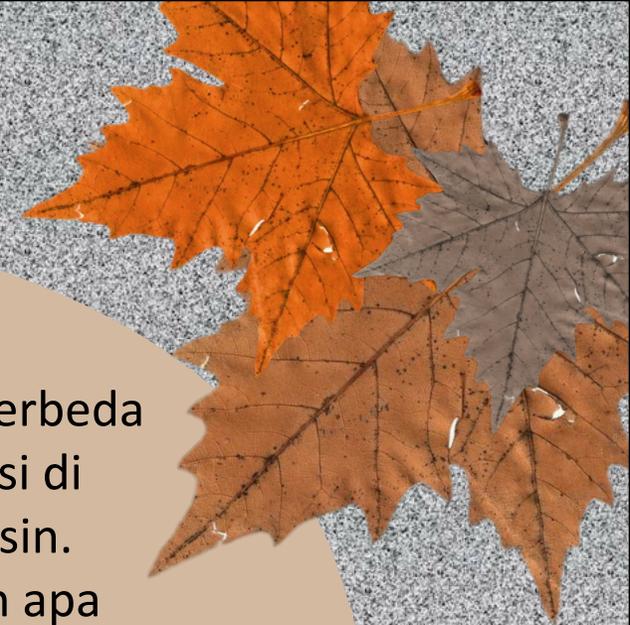
Pemimpin otentik memiliki keyakinan etis yang kuat yang membimbing perilaku mereka bukan untuk menghindari melakukan hal-hal yang “salah” tetapi untuk selalu mencoba melakukan hal-hal yang “benar”, termasuk memperlakukan orang lain dengan hormat dan bermartabat. Mereka tahu di mana mereka berdiri pada nilai-nilai fundamental dan isu-isu kunci. Pemimpin otentik berperilaku seperti yang mereka lakukan karena keyakinan pribadi daripada untuk mencapai status, penghargaan, atau keuntungan lainnya.

dream a little
dream of me

3. Kepemimpinan pelayan

menggambarkan pendekatan kepemimpinan yang sangat berbeda dari yang berasal dari pandangan birokrasi dan mekanistik organisasi di mana pekerja dianggap hanya sebagai roda penggerak di dalam mesin.

Peran utama pemimpin dapat dipahami sebagai melakukan apa pun yang diperlukan untuk memastikan bahwa segala sesuatunya berjalan lancar, tugas dilakukan, dan tujuan tercapai.



10 Karakteristik pemimpin yang melayani

1. *Mendengarkan*: Sementara semua pemimpin perlu berkomunikasi secara efektif, fokusnya sering kali pada komunikasi ke yang lain; tetapi kepemimpinan yang melayani menekankan pada mendengarkan secara efektif kepada orang lain.
2. *Empati*: Pemimpin yang melayani perlu memahami perasaan dan perspektif orang lain.
3. *Penyembuhan*: Pemimpin yang melayani membantu menumbuhkan kesehatan dan keutuhan emosional dan spiritual setiap orang.
4. *Kesadaran*: Pemimpin yang melayani memahami nilai, perasaan, kekuatan, dan kelemahan mereka sendiri.
5. *Bujukan*: Daripada mengandalkan otoritas posisional, pemimpin yang melayani mempengaruhi orang lain melalui persuasif mereka.
6. *Konseptualisasi*: Pemimpin yang melayani perlu mengintegrasikan realitas saat ini dan kemungkinan masa depan.
7. *Tinjauan ke masa depan*: Pemimpin yang melayani perlu memiliki intuisi yang berkembang dengan baik tentang bagaimana masa lalu, sekarang, dan masa depan terhubung.
8. *Penatalayanan*: Pemimpin yang melayani adalah pelayan yang memegang sumber daya organisasi dalam kepercayaan untuk kebaikan yang lebih besar.
9. *Komitmen untuk pertumbuhan orang lain*: Ujian akhir dari pekerjaan seorang pemimpin yang melayani adalah apakah mereka yang dilayani berkembang menjadi individu yang lebih bertanggung jawab, peduli, dan kompeten.
10. *Membangun komunitas*: Pertumbuhan dan perkembangan individu seperti itu paling mungkin terjadi ketika seseorang menjadi bagian dari komunitas yang mendukung. Sayangnya banyak faktor seperti mobilitas geografis dan impersonalisme umum dari organisasi besar telah mengikis rasa kebersamaan masyarakat. Oleh karena itu, peran pemimpin yang melayani adalah membantu menciptakan rasa kebersamaan di antara orang-orang.



Peran Etika dan Nilai dalam Kepemimpinan Organisasi

Tentunya peran etika ini penting bagi seorang pemimpin, karena akan berpengaruh kepada sikap bawahan kepada pemimpin tersebut. Seorang pemimpin harus memberikan contoh etika yang baik dan menerapkan nilai yang sesuai dalam suatu organisasi.

Memimpin dengan Contoh

Salah satu prinsip kepemimpinan yang baik yang paling banyak dikutip adalah "kepemimpinan dengan memberi contoh." Tapi apa artinya mencontohkan kepemimpinan etis dan menjadi panutan etis? Tidak semua panutan etis menunjukkan kualitas yang persis sama, tetapi empat kategori umum sikap dan perilaku tampaknya menjadi ciri kelompok:

Perilaku interpersonal: Mereka menunjukkan kepedulian, perhatian, dan kasih sayang kepada orang lain.

Keadilan dasar: Kualitas tertentu dari perilaku interpersonal mereka dimanifestasikan dalam keadilan yang ditunjukkan orang lain.

Tindakan etis dan harapan diri: Mereka memegang teguh standar etika yang tinggi dan berperilaku secara konsisten baik dalam kehidupan publik maupun pribadi mereka.

Mengartikulasikan standar etika: Mereka mengartikulasikan visi etika yang konsisten dan tanpa kompromi terhadapnya dan standar etika tinggi yang tersirat.



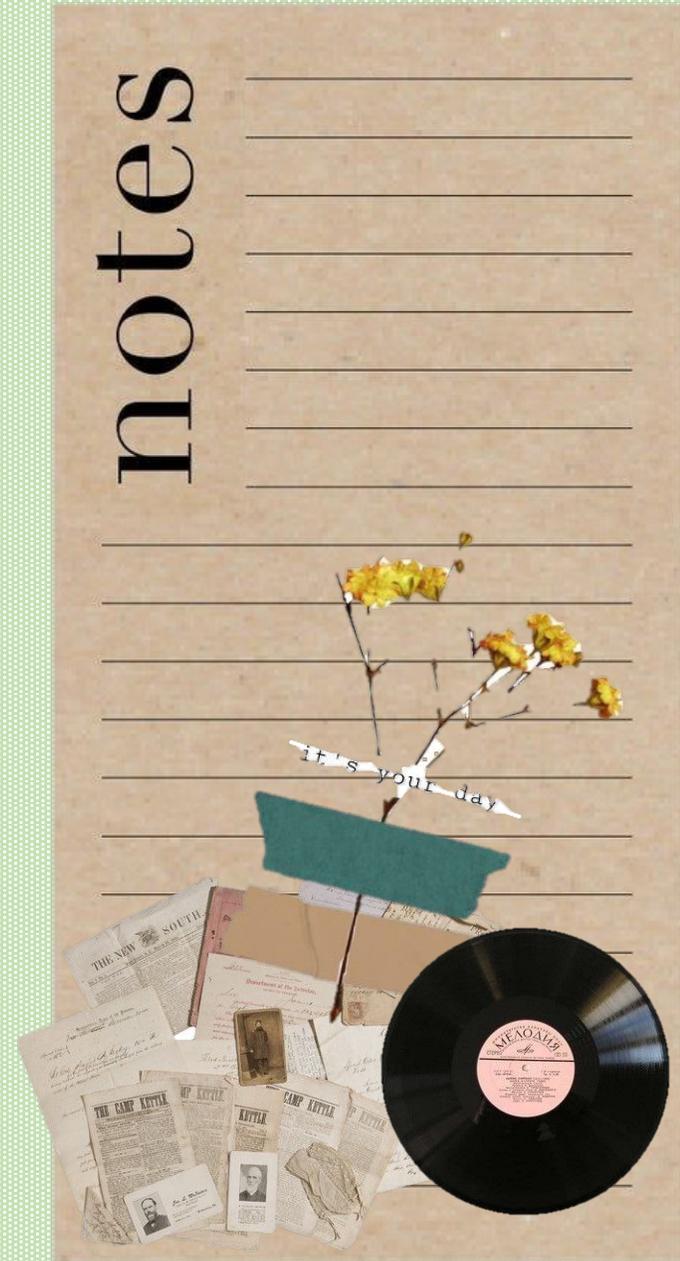
Iklm dalam Organisasi

1. Iklm etis

mengacu pada standar dan norma etika yang secara konsisten, jelas, dan tersebar luas dikomunikasikan di seluruh organisasi dan dianut serta ditegakkan oleh para pemimpin organisasi baik dalam perkataan maupun teladan.

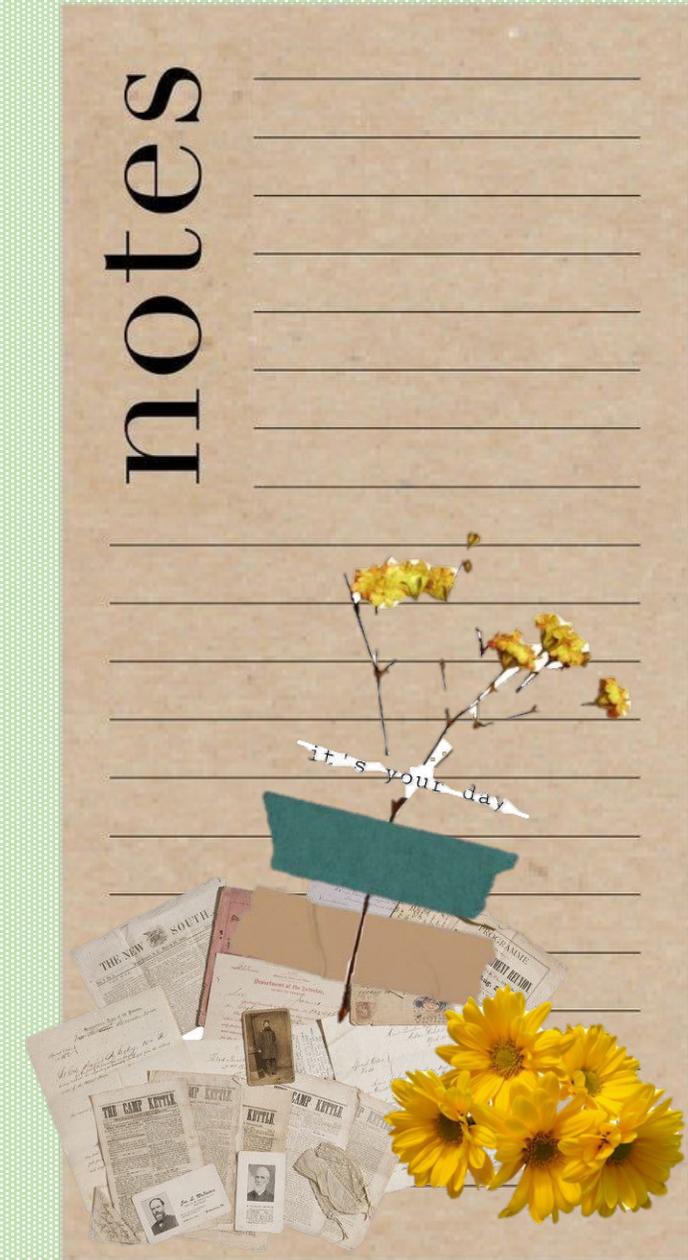
2. Iklm yang tidak etis

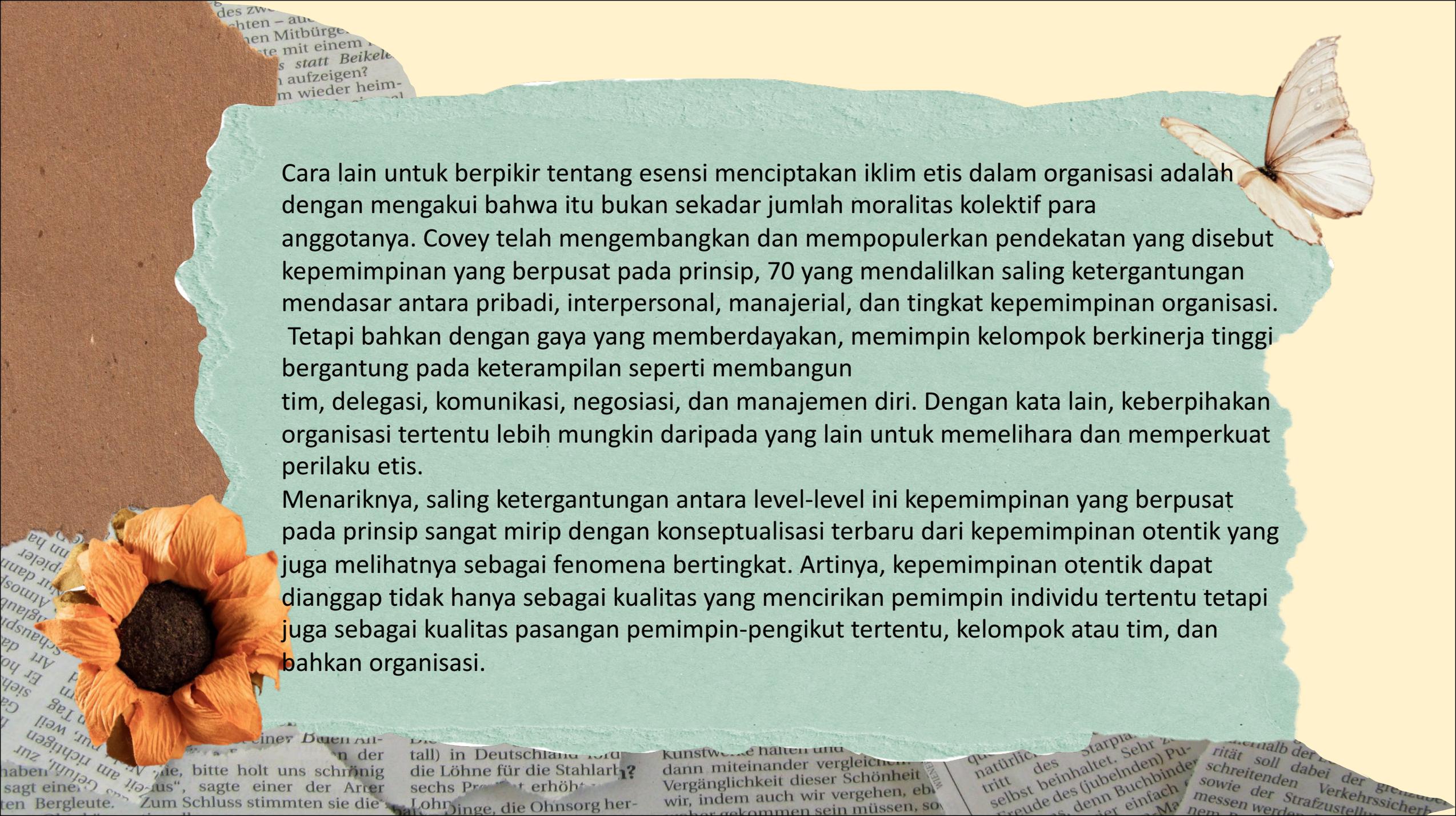
adalah di mana perilaku tidak etis dipertanyakan atau langsung ada dengan sedikit tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku tersebut, atau (lebih buruk) di mana perilaku tersebut bahkan dimaafkan.



Menciptakan dan Mempertahankan Iklim yang Etis

1. Kebijakan dan Prosedur Etika Formal: kebijakan dan prosedur formal tertentu mungkin diperlukan jika bukan kondisi yang cukup untuk menciptakan iklim etis. Ini termasuk pernyataan formal tentang standar dan kebijakan etika, bersama dengan mekanisme pelaporan, prosedur disiplin, dan hukuman untuk dugaan pelanggaran etika.
2. Ideologi Inti: Ideologi inti pada dasarnya adalah jantung dan jiwa organisasi. Ini mewakili tujuan organisasi, prinsip-prinsip panduan, identitas dasar, dan nilai-nilai yang paling penting.
3. Integritas: Sama seperti integritas pribadi menggambarkan seorang individu yang perilaku lahiriah dan nilai-nilai batinnya sejalan dan transparan, integritas organisasi menggambarkan sebuah organisasi yang pernyataannya sesuai dengan tindakan publik dan pribadinya di setiap tingkat dan di setiap kantor.
4. Penguatan Struktural: Struktur dan sistem organisasi dapat dirancang untuk mendorong kinerja etis yang lebih tinggi dan mencegah kinerja yang tidak etis.
5. Fokus proses: Juga perlu ada perhatian eksplisit dengan proses, bukan hanya pencapaian individu, tim, dan tujuan organisasi yang nyata. Bagaimana tujuan yang ingin dicapai perlu menjadi fokus perhatian dan penekanan juga. Ketika para pemimpin senior menetapkan tujuan yang sangat tinggi dan menunjukkan bahwa mereka mengharapkan tujuan untuk dicapai apa pun yang diperlukan, itu adalah resep yang mungkin menggoda dan tampaknya menutup mata terhadap perilaku tidak etis oleh karyawan.





Cara lain untuk berpikir tentang esensi menciptakan iklim etis dalam organisasi adalah dengan mengakui bahwa itu bukan sekadar jumlah moralitas kolektif para anggotanya. Covey telah mengembangkan dan mempopulerkan pendekatan yang disebut kepemimpinan yang berpusat pada prinsip, 70 yang mendalilkan saling ketergantungan mendasar antara pribadi, interpersonal, manajerial, dan tingkat kepemimpinan organisasi.

Tetapi bahkan dengan gaya yang memberdayakan, memimpin kelompok berkinerja tinggi bergantung pada keterampilan seperti membangun tim, delegasi, komunikasi, negosiasi, dan manajemen diri. Dengan kata lain, keberpihakan organisasi tertentu lebih mungkin daripada yang lain untuk memelihara dan memperkuat perilaku etis.

Menariknya, saling ketergantungan antara level-level ini kepemimpinan yang berpusat pada prinsip sangat mirip dengan konseptualisasi terbaru dari kepemimpinan otentik yang juga melihatnya sebagai fenomena bertingkat. Artinya, kepemimpinan otentik dapat dianggap tidak hanya sebagai kualitas yang mencirikan pemimpin individu tertentu tetapi juga sebagai kualitas pasangan pemimpin-pengikut tertentu, kelompok atau tim, dan bahkan organisasi.

KONVERSI DAN INDOKRINASI

Pada tahap awal ini melibatkan ritual yang intens dan menguras emosi selama beberapa hari di mana orang yang direkrut akan mendengar pesan yang kuat dari para pemimpin. Enron, tujuannya adalah untuk menanamkan dalam diri karyawan komitmen pribadi yang berpikiran tunggal untuk melanjutkan tingkat pertumbuhan perusahaan yang tinggi. Visi yang menarik dan totalistik. Terlepas dari semua upaya yang dilakukan untuk memilih karyawan baru dan memberi mereka rasa hak istimewa, budaya internal yang menghukum juga dipupuk di mana semua manfaat psikis dan material berada di Enron dapat ditarik atas keinginan manajerial.



Menyeimbangkan Prioritas di Clif Bar

Gary Erickson adalah orang yang berintegritas. Erickson, seorang pengendara sepeda yang rajin, telah menyelesaikan perjalanan sejauh 175 mil dengan merindukan alternatif dari bar energi hambar yang dibawanya. Dia menyadari bahwa visi yang dia miliki untuk perusahaan akan dikompromikan begitu dia kehilangan kendali, jadi dia meninggalkan kesepakatan \$ 100 juta. Komitmennya terhadap isu-isu lingkungan dan sosial terlihat jelas dalam segala hal yang dilakukannya.

Di bidang lingkungan, perusahaannya memiliki staf ahli ekologi yang ditugaskan untuk mengurangi jejak ekologis Clif Bar di planet ini. Di sisi sosial, Erickson meluncurkan proyek yang disebut program 2.080 . Baru-baru ini Erickson setuju untuk mendukung karyawan yang ingin menjadi sukarelawan di negara-negara Dunia Ketiga.

notes



Dia melihat pekerjaan sebagai situasi hidup dan berusaha menjadikan kantor Clif Bar Namun, seiring pertumbuhan perusahaan, mempertahankan nilai-nilai tersebut mungkin tidak mudah. "Kami berada pada titik di mana kami harus menemukan cara untuk mempertahankan budaya terbuka ini sementara kami mungkin menjadi lebih besar," kata Shelley Martin, direktur operasi. "Ini adalah tindakan penyeimbang."



Thank You

any questions?

