

IMPLIKASI YIN-YANG TERHADAP ETIKA BISNIS DALAM PERSPEKTIF DARI SEORANG PEMIMPIN

Steven^{1*}, Sujoko Efferin¹

¹Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya,
Kalingrungkut, Surabaya 60293 - Indonesia

*Corresponding author: steven_thm@yahoo.com

Abstrak

Nilai etika bisnis menjadi nilai krusial bagi kebutuhan dalam operasi bisnis suatu badan usaha dimasa sekarang. Tidak hanya terbatas untuk mendapatkan kesetiaan dari karyawan tetapi mendapatkan kepercayaan dari pihak eksternal seperti pembeli, pemasok bahkan pemerintah sehingga dapat mempertahankan operasi bisnis. Akan tetapi dalam penentuan nilai etika kerap dari seorang pemimpin menemukan konflik kepentingan antara diri sendiri dengan berbagai macam kepentingan dibadan usaha tersebut. Dengan adanya Yin-Yang sebagai filosofi yang mendasari keputusan dan kebijakan dalam suatu badan usaha diharapkan dapat menjadi bantuan kepada seorang pemimpin untuk dapat mengambil keputusan untuk memenangkan hati setiap pihak. Penelitian ini membahas implikasi filosofi Yin-Yang terhadap Etika Bisnis dari seorang pemimpin. Hasil penelitian ini menemukan bahwa dalam filosofi Yin-Yang dapat membentuk nilai etika yang telah sesuai dengan konsep teoritis, namun pada realitas seringkali sebelum keputusan diambil pemimpin akan mengalami konflik kepentingan dengan dasar kapitalisme yang mengedepankan kemelekatan pada angka profit hingga akhirnya kebijaksanaan dalam menemukan harmoni dalam filosofi Yin-Yang dapat menemukan solusi.

Kata kunci: Etika Bisnis, Kepemimpinan, Yin-Yang , Perspektif Bisnis

Abstract

Ethical value become critical value for needs in a business venture.in the present. Not only limited to get loyalty from employees but also from external parties such as buyers, companies and even the government so it could maintain the business cycle. But in the ways of determining ethical value for certain purposes, the owner has experienced a conflict of interest several times. With Yin-Yang provisions as the philosophy that underlies the results and policies in the body of the business entity can be sought to get a decision to win the hearts of each party. This study discusses the implications of the Yin-Yang philosophy of business ethics from a leader. The results of this study found that in Yin-Yang philosophy can form values that are in accordance with theoretical concepts however, in reality before decision was made. The leader will prioritize goals on the basis of capitalism which prioritizes clinging to profit figures until finally finding harmony in the Yin-Yang philosophy which find solutions..

Keywords: Business Ethics, Leadership, Yin-Yang, Business Perspective

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Abad kedua puluh merupakan era penting untuk penelitian kepemimpinan, di mana selama itu studi kepemimpinan menjadi disiplin ilmiah. Setelah berabad-abad dominasi ekonomi Barat, Cina, India dan sisanya dari Timur, di samping ekonomi berkembang secara lebih luas, mulai menantang Barat untuk posisi kepemimpinan industri global. Pada tingkat yang lebih dalam, transformasi dari "Barat Memimpin Timur" menjadi "Barat Bertemu Timur" bentara kebutuhan untuk pemikiran penggunaan simultan berlawanan, atau secara bersamaan menyeimbangkan kekuatan yang tampaknya bertentangan dan kebutuhan, seperti efisiensi dan fleksibilitas, persaingan dan kerja sama, stabilitas dan adaptasi, eksploitasi dan eksplorasi, global dan lokal, privatisasi dan kepemilikan negara, berbasis pasar dan strategi berbasis hubungan, individualisme dan kolektivisme, dan jangka panjang dan jangka pendek (Chen dan Miller, 2011; Luo dan Rui, 2009).

Filosofi Timur, yang lebih bersifat normatif dan bukan teori deskriptif, sudah lama didominasi oleh lima pilar atau lima sekolah pemikiran penguasaan yang berasal terutama dari China - Konfusianisme (Ru Jia), Taoisme (Tao Jia), Legalisme (Fa Jia), Militerisme (Bing Jia), dan Buddhisme (Fu Jia). Filosofi Yin-Yang adalah salah satu gagasan utama Taoisme yang mengajarkan kita bagaimana untuk bertindak sesuai dengan alam. Tidak seperti Konfusianisme, Taoisme berpedoman pada filosofis, pluralisme dan laissez-faire-government. Menurut Laozi, cara untuk memerintah tidak dengan mengatur (yaitu, wu-wei). Wu-wei sering dikaitkan dengan air dan sifatnya yang menghasilkan. Sebagai ilustrasi, dapat diasumsikan bentuk atau bentuk apa pun yang dihuni. Gagasan ini menggarisbawahi pentingnya cara alami berperilaku. (Fang, 2012; Fang et al., 2017; Li, 2012; Luo dan Zheng, 2016)

Filosofi Yin-Yang demikian mewujudkan dualitas, paradoks, kesatuan dalam keragaman, perubahan, dan harmoni, menawarkan holistik dan pandangan

dialektis ke dunia. Yin dan Yang hidup berdampingan dalam segala hal sementara semuanya mencakup yinyang. Yin dan Yang juga memunculkan, melengkapi, dan saling menguatkan. Apalagi, Yin dan Yang ada dalam satu sama lain dan saling mempengaruhi satu sama lain untuk membentuk yang dinamis dan paradoks persatuan (Fang, 2012).

Penelitian sebelumnya Du (2014, p. 299) juga mendukung pernyataan sebelumnya bahwa filosofi kepemimpinan dengan ideologi asia timur memiliki pengaruh penting perilaku perusahaan dan dapat berfungsi sebagai seperangkat norma sosial dan / atau alternatif mekanisme untuk memitigasi pengendalian perilaku yang tidak etis pemegang kendali didalam suatu bentuk kepemimpinan.

Penulis menemukan research gap dimana banyak penelitian yang membahas mengenai kasus kepemimpinan secara satu sudut pandang dan etika bisnis dalam satu kajian tertentu sehingga menimbulkan keingintahuan penulis mengenai implikasi antara prinsip kepemimpinan bergaya ketimuran terhadap pembentukan suatu lingkungan etika bisnis. Disandingkan dengan temuan beberapa fakta dipraktik dunia kerja yang menghadapi masalah etika yang dihadapi oleh karyawan.

Dalam studi ini, penulis bertujuan untuk menunjukkan bagaimana pemikiran Yin Yang dapat diterapkan pada pengaturan organisasi Barat. Pendekatan Yin Yang pada budaya tampaknya merupakan titik yang tepat dari mana saja untuk menyelidiki fenomena lain, termasuk Budaya Barat, dalam perspektif yang lebih luas dari apa yang menjadi kerumitan dari nilai dan perilaku. Berkenaan dengan dinamika pasar, misalnya, Mattsson dan Tidström (2015) menyatakan bahwa prinsip Yin Yang dapat berguna dalam menyoroiti dinamika yang saat ini "belum sepenuhnya dieksplorasi dalam bidang riset pasar di pasar Barat.

Research Question

Penelitian ini mengangkat sebuah *main research question* yaitu “Bagaimana Implikasi Yin-Yang ke etika bisnis dan dari seorang pemimpin?”. Untuk menjawab *main research question* tersebut, maka dibuatlah *mini research question* sebagai berikut :

1. Bagaimana filosofi kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan?
2. Bagaimana nilai etika bisnis yang dianut dapat terbentuk?
3. Seberapa jauh implikasi Yin-Yang terhadap etika bisnis ?

Ruang Lingkup Penelitian

Penyusunan studi penelitian ini akan membahas permasalahan yang terjadi pada kondisi lingkungan etis bisnis yang terjadi dalam internal perusahaan dari implikasi gaya kepemimpinan. Jangka waktu penelitian ini dilakukan selama kurang lebih 5 bulan pada beberapa pemilik bisnis yang memiliki kepercayaan terhadap gaya kepemimpinan yin-yang.

TELAAH TEORITIS

Sejarah Kepemimpinan Budaya Timur

Dari analisis literatur tentang studi kepemimpinan, ada bukti bahwa dalam teori kepemimpinan ada dua hubungan dialektik (Antonakis et al., 2003; Bass, 1990; Lowe dan Gardner, 2000), sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terdiri dari dua objek dialektika utama: pemimpin dan pengikut.
2. Studi kepemimpinan tidak pernah maju melampaui dua aspek dialektik: kepemimpinan itu sendiri dan konteksnya yang ada.
3. Dalam studi kepemimpinan, peneliti selalu harus memeriksa dua dialektika faktor: sifat (internal) dan perilaku (eksternal) para pemimpin.
4. Untuk menilai kinerja kepemimpinan, hubungan dialektika antara pemimpin.

Konfusianisme menekankan nilai-nilai kebajikan dan kasih sayang (qing) secara konstan mengalami ketegangan dengan Legalisme, yang mungkin terjadi dalam perselisihan dialektis atas masalah politik, sosial, atau budaya antara sentripetal dan sentrifugal elit di pusat masyarakat (Eisenstadt, 1966). Ini merupakan apa yang disebut perjuangan antara Konfusianisme dan Legalisme dalam sejarah Cina; pengambil keputusan yang berkuasa sering didesak untuk

pilih antara aturan renqing dan aturan ekuitas. Bahkan dalam kontemporer Masyarakat China, perjuangan antara kedua sistem nilai ini sering terjadi, yang mungkin memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung pada operasi suatu perusahaan atau negara. (Kuo-Hwang, 2015)

Filosofi Etika

Kata etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti adat kebiasaan, watak (karakter), moral (etika), cara mengerjakan sesuatu (Mubarok , 1989). Dalam pemaknaan lainnya, etos kerja berarti watak dan kebiasaan manusia, perhatian dan moral kerja manusia, dalam mengerjakan sesuatu yang telah menjadi rutinitas kehidupan. Melalui etos, manusia dapat menilai dan mengevaluasi tindakannya berdasar motivasi yang diembannya. Pada hakikatnya, manusia terbagi dalam dua entitas yakni sebagai makhluk politik (zoon politicon) dan makhluk sosial (homo socius) sekaligus pula sebagai makhluk ekonomi (homo economicus) memaknai etos secara beragam. Dalam ranah politicoon dan socius, etos dimaknai sebagai bentuk kolektivitas untuk mencapai kesejahteraan sehingga tercapailah apa yang dimaknai sebagai homo hominu socius. Sedangkan di ranah ekonomi, manusia cenderung bersaing dalam mencapai kesejahteraan di arena privat sehingga manusia sebagai aktor ekonomi kerap dideskripsikan sebagai serigala sesama (homo homini lupus).

Filosofi Yin-Yang

Di sini, yin dan yang adalah Qi alam semesta. Aliran Qi ini berada di alam maupun dunia manusia. Mereka adalah struktur dasar keberadaan:Qi, kekuatan yang timbul dari interaksi antara yin dan yang, menjadi konteks di mana yinyang duduk dan berfungsi. Yinyang sebagai Qi. Dalam literatur sebelumnya, orang dapat mengamati bagaimana yinyang menghasilkan perspektif filosofis tentang surga, bumi, dan manusia. Menurut Laozi mengatakan bahwa "semuanya tertanam dalam yin dan merangkul Yang; melalui chong qi (energi vital) mencapai (harmoni)." Ini melalui fungsi yinyang sebagai qi dan interaksi di antara mereka bahwa segala sesuatu menjadi ada. Zhuangzi juga berbicara tentang "qi yin dan yang": "Ketika qi yin dan yang tidak selaras, dan dingin dan panas datang dalam waktu singkat, semua hal akan dirugikan." (Zhuangzi bab 31) Pada di sisi lain,

“ketika keduanya berhasil melakukan hubungan dan mencapai keselarasan, semua hal akan dihasilkan.” (Zhuangzi ch. 21)

Yin-Yang sebagai suatu fenomena alam, ini juga menyiratkan bahwa ada hubungan intrinsik antara peristiwa alam dan sistem politik. Manusia, terutama pemimpin, harus menyelaraskan tindakan bajik mereka dengan alam semesta yang berorientasi moral. Jika mereka mengikuti dan menyelaraskan dengan tatanan dan pola-pola alam semesta (shun), mereka akan dihargai dengan kemakmuran dan berkembang, tetapi jika mereka melawan dan bertentangan dengan (ni), mereka akan dihukum dengan bencana dan kehancuran. Apakah seseorang terlibat dalam shun atau ni tergantung pada apakah yin dan yang berada dalam keadaan seimbang. Dengan demikian, yinyang memberikan pandangan heuristik untuk pemahaman manusia serta panduan etis untuk mencapai harmoni dalam tindakan.

Metode Analisis Etika

Mendasari kerangka kerja keputusan etis adalah seperangkat nilai atau prinsip etika universal, anggapan bahwa kebanyakan orang di mana pun di dunia akan menganggapnya penting. Sementara daftar prinsip-prinsip etika mungkin lengkap, kelima nilai ini tampaknya secara umum diterima dan hadir dalam sebagian besar dilema etis: tidak membahayakan, bersikap adil dan adil, jujur, menghormati hak-hak orang lain, dan melakukan tugas Anda / bertindak secara bertanggung jawab. Manajer bisnis dan karyawan membutuhkan seperangkat pedoman keputusan yang akan membentuk pemikiran mereka ketika masalah etika di tempat kerja terjadi. Panduan tersebut harus membantu mereka (1) mengidentifikasi dan menganalisis sifat masalah etis dan (2) memutuskan tindakan yang mana yang mungkin menghasilkan hasil yang etis. Empat metode penalaran etis berikut dapat digunakan untuk tujuan analitis ini,

Tabel 1. Metode penilaian etika

| Metode | Faktor Penentu Kritis | Suatu dikatakan etis ketika | Batasan |
|-------------|---------------------------------|---|---|
| Kebajikan | Nilai dan karakter | Ini sejajar dengan karakter yang baik | Ketidaklengkapan menilai kebaikan secara subyektif |
| Utilitarian | Membandingkan manfaat dan biaya | Manfaat melebihi biaya | Sulit untuk mengukur beberapa biaya manusia dalam kehidupan sosial; pihak Mayoritas dapat mengabaikan hak-hak minoritas |
| Hak | Hak Asasi Manusia | Hak asasi manusia dasar dihormati | Sulit untuk menyeimbangkan perbedaan kepentingan |
| Keadilan | Distribusi Keadilan | Manfaat dan Biaya terdistribusi secara adil | Sulit untuk mengukur manfaat dan biaya; kurangnya kesepakatan tentang pembagian yang adil |

Sumber : Lawrance dan Weber, 2014, hal 83

METODE PENELITIAN

Studi yang dilakukan melakukan metode *interpretive* karena dilakukan pada setting alamiah dengan aktivitas sehari-hari berjalan normal, tanpa ada campur tangan peneliti. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan interview, observasi, dan analisis dokumen perusahaan pada tanggal 31 Juli 2018 hingga 8 Desember 2018.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Tabel 2. Observasi

| Jenis Aktivitas | Jumlah Jam | Fokus Observasi |
|---|-----------------|--|
| Aktivitas yang dilakukan adalah mengamati aktivitas jual beli sehari-hari di badan usaha. | 2 jam x 15 hari | Peran pemimpin dalam menentukan nilai etika bisnis dan sikap karyawan terhadap etika yang diberlakukan |

| | | |
|--------------|--------|--|
| Total | 30 jam | |
|--------------|--------|--|

Sumber: Data Olahan

2. Wawancara

Tabel 3. Wawancara

| Partisipan | Jumlah Partisipan | Jumlah Jam (Tiap Partisipan) | Kriteria | Tema Wawancara |
|---------------------|--------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Pemilik badan usaha | 1 | 60 menit | Terlibat langsung dengan kegiatan operasional dan pelaku pembuat keputusan yang berlaku di badan usaha | Filosofi kepemimpinan; kendala dalam menerapkan Yin-Yang; filosofi penerapan yin-yang dalam pembentukan etika; konflik antara prinsip kapitalisme dan yin-yang |
| Karyawan | 6 | 30 menit | Bekerja dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional di | Cara menyikapi etika bisnis; sikap terhadap keputusan berdasarkan filosofi Yin-Yang; dampak |

| | | | | |
|--|--|--|-------------|---|
| | | | badan usaha | dari bekerja dalam badan usaha dengan filosofi Yin-Yang |
|--|--|--|-------------|---|

Sumber: Data Olahan

3. Analisis Dokumen

Tabel 4 Analisis Dokumen

| Jenis Dokumen | Jumlah |
|--|------------------|
| Potongan percakapan dalam grup <i>Whatsapp</i> badan usaha | 5 lembar |
| Kajian Teoritis | 3 bagan |
| Total | 8 dokumen |

Sumber: Data Olahan

HASIL

Gambaran Umum Badan Usaha

Badan Usaha CV. SH merupakan badan usaha yang bergerak di bidang jual beli panel tenaga surya yang dapat digunakan sebagai pembangkit energi terbarukan, dimana badan usaha ini bertindak sebagai distributor resmi dari “L” yakni produk *solar water pump* yaitu perusahaan yang memproduksi pompa air tenaga surya dari Jerman. Badan usaha yang mulai berdiri pada tahun 2008 ini menjual panel tenaga surya, pipa air yang digunakan untuk kebutuhan personal maupun instansi pemerintah. Badan usaha ini didirikan oleh Bapak R . Hingga tahun 2018 CV. SH telah memiliki ijin Pengusaha Kena Pajak dan telah memiliki cabang di Sidoarjo, Sumba, Kupang ,dan Jayapura.

Filosofi Kepemimpinan dalam Perusahaan

Menurut hasil wawancara yang telah dilakukan dengan Pak R , usaha untuk mengembangkan pompa air ini dirintis dari bawah. Pak R pada masa awal mula merintis dan mengerjakan proyek pompa air dan pembangkit listrik tenaga

surya di CV. SH semua bagian dari pemasaran, pemasangan, perawatan dan peninjauan wilayah dilakukan seorang diri dan hanya beberapa waktu, Pak R dibantu oleh staff perusahaan dimana waktu itu belum ada karyawan tetap.

Pak R selama kurang lebih dua tahun seorang diri melakukan edukasi pasar dan pemasangan alat. Dari pengalaman jatuh bangun selama membangun usaha inilah, karakter dan filosofi kepemimpinan dalam CV. SH dapat terwujud menjadi struktur organisasi dimasa sekarang. Tentu dengan adanya pengalaman merasakan posisi pemasaran, pemasangan, pembelian hingga penjualan. Pak R akan diuntungkan dengan banyak pengalaman sehingga pada masa sekarang yang dibutuhkan adalah manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan adanya pengalaman kerja diberbagai divisi membuat seorang Pak R dapat merasakan secara tidak langsung apabila terjadi kecurangan atau karyawannya sendiri melakukan kelalaian. Meskipun bantuan teknologi pada era modernisasi ini membuat pemantauan semakin mudah. Tetap saja, seorang pemimpin yang baik harus dapat memantau kinerja dari setiap karyawan disetiap divisi.

Filosofi Semua Ikut Bahagia sebagai *Driver Motivation* Perusahaan

Tujuan utama dari badan usaha dari hasil wawancara dengan pemilik badan usaha mengungkapkan bahwa sistem usaha CV. SH dibangun dengan sistem saling menguntungkan bagi semua pihak. Tidak hanya dari sisi badan usaha namun memperhatikan aspek kegunaan dan pemberdayaan produk bagi pembeli karena hampir sebagian besar target pasar adalah masyarakat desa dari pelosok Indonesia. Selain itu, produk utama dari badan usaha ternyata memiliki andil penting dalam salah satu skema pelestarian lingkungan. Dari keistimewaan tujuan usaha CV. SH ini menjadikan satu motivasi bagi setiap sumber daya manusia karena setiap langkah usaha berjalan, setiap manusia dalam badan usaha CV. SH telah melaksanakan dan memperjuangkan kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

“Benarnya ya pingin aja semua itu ikut merasakan, tidak hanya dari sisi akunya aja yang untung, tapi semua yow arek-arek iku pisan yo tak keki tambahanlah cekno betah pisan, toh yo gak rugi pisan de ewes kerjo angel gae aku mek ngasih bonus itung-itung gae loyalitas lah. Soale angel

jaman saiki golek wong sing loyal, toh kerjae yo apik pisan, kek i apresiasi lah. ” - (Pak R, Pemilik CV. SH)

Sistem “Semua Ikut Bahagia” dianut dan menjadi jiwa dari gerakan usaha CV. SH. Dari prespektif sumber daya manusia, hasil wawancara beberapa karyawan menunjukkan adanya timbal balik positif atas tujuan gerakan usaha. Dalam teori akuntansi manajemen, fokus utama dari badan usaha merupakan istilah lain dari Triple Bottom Line. Tujuan utama perusahaan membuat satu semangat dalam setiap sumber daya manusia selain dari sisi perasaan kepemilikan perusahaan, juga menumbuhkan perasaan berjuang demi kesejahteraan masyarakat dan pelestarian lingkungan.

Pembentukan Nilai Etis dalam Badan Usaha

Penekanan dalam Revolusi Mental

Mengutip salah satu program dari pemerintahan Presiden Republik Indonesia Jokowi Dodo. Program kerja CV.SH secara tidak langsung ikut melakukan edukasi terhadap masyarakat Indonesia mengenai revolusi mental. Hal ini bertujuan agar setiap masyarakat Indonesia, tidak hanya sebagian dari masyarakat saja yang merasakan keuntungan dari teknologi modern tetapi masyarakat didaerah pelosok juga perlu merasakan dampak positif dari modernisasi. Meskipun beberapa daerah tetap bersikeras untuk tetap berjalan dengan sistem yang sudah ada dan bersikeras untuk tidak melakukan perubahan. Hal ini justru mempersulit meraih cita-cita bangsa yakni keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk meraih cita dan mewujudkan visi tersebut diperlukan revolusi mental bagi semua pihak.

Sejalan dengan motto pada pemerintahan Presiden RI, Pak Jokowi Dodo mengenai “Revolusi Mental”, CV. SH sejalan dengan visi misi tetap berjuang untuk melakukan edukasi terhadap banyak desa tertinggal. Dari sisi pembinaan tidak hanya masyarakat desa perlu untuk dibina secara mental tetapi sejalan dengan etos kerja setiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas untuk mencapai tujuan perusahaan, yakni membantu setiap masyarakat desa tertinggal untuk dapat bersama menikmati kemajuan teknologi bagi kemajuan dan kesejahteraan hidup orang banyak.

Perspektif Kapitalisme vs Yin-Yang

Perbedaan signifikan antara tujuan kapitalisme dengan yin-yang adalah mengenai perspektif dalam mengelola tujuan badan usaha dengan tolok ukur keuntungan bagi badan usaha. Dalam sisi kapitalis, pemilik usaha tentu akan dengan keras berusaha mencapai keuntungan sebesar-besarnya bagi keuntungan pemilik dengan distribusi bagi hasil seadanya bagi karyawan dalam struktur organisasi. Dalam perspektif yin-yang, berarti ada unsur keseimbangan harus dapat ditemukan dalam harmoni kegiatan usaha.

1. Perspektif Pemilihan Produk

Produk pembangkit listrik tenaga surya, salah satu sumber daya yang dibutuhkan dimasyarakat era modern ini. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap kegiatan bermasyarakat memerlukan bantuan tenaga listrik. Namun permasalahan terbesar mengenai kesulitan keterjangkauan perusahaan PLN untuk memberikan bantuan daya terhadap setiap desa di Indonesia.

Produk pembangkit listrik tenaga surya merupakan salah satu langkah positif dalam mengatasi permasalahan kesenjangan akses sumber daya listrik di Indonesia. Pembangkit listrik ini secara tidak langsung juga membantu pelestarian lingkungan sekitar karena pembangkit listrik yang digunakan berasal dari energi surya sehingga bersifat ramah lingkungan.

Sebagai negara tropis tentu Indonesia sudah mendukung dari faktor geografis dan klimatologi untuk menerapkan pembangkit tenaga surya dan mengurangi konsumsi tenaga minyak. Oleh karena itu, Pak R memberanikan diri untuk mengambil peluang mengenai bisnis pembangkit listrik tenaga surya meskipun proyek yang didapatkan bukan berasal dari kota-kota besar untuk membangun penerangan jalan tol yang bernilai ratusan milyar namun produk pembangkit listrik ini difokuskan untuk membangun daerah tertinggal melalui program Dana Desa.

2. Perspektif dalam Pengambilan Keuntungan

Dari sisi keseimbangan harmoni pembagian keuntungan tidak hanya bagi pemilik badan usaha yakni Pak R, namun terdapat distribusi keuntungan atau

bonus yang diperuntukan bagi setiap karyawan sesuai dengan performa kerja. Keadilan dalam bagi hasil merupakan aspek penting bagi Pak R, ditinjau dari aspek rasio employee turnover dari CV. SH yang menghasilkan angka kecil dikarenakan banyak dari karyawan merasa diperhatikan dan merasa bahwa CV. SH adalah badan usaha kepemilikan bersama menimbulkan loyalitas bagi karyawan untuk terus bekerja. Bukan untuk mengejar keuntungan semata, namun juga demi mewujudkan realisasi dari sila ke-lima dasar Negara Indonesia yakni Pancasila dengan bunyi “Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia” membuat karyawan tidak berfokus pada kepentingan pribadi tetapi juga kepentingan saudara setanah air yang masih memerlukan bantuan dalam bentuk fasilitas kemajuan teknologi yang mungkin masih sangat jarang dijumpai karena keterbatasan akses informasi, teknologi, infrastruktur di masyarakat pelosok daerah Indonesia.

Pengentasan kemiskinan melalui kebijakan dana desa merupakan bagian penting kontribusi pemerintah Indonesia dalam mewujudkan tujuan pembangunan global dan dunia yang lebih baik. Pembangunan sarana dan prasarana melalui dana desa adalah langkah nyata mendukung pengentasan kemiskinan menjadi tujuan dari *Sustainable Development Goals* dari pemerintah Indonesia. Dengan adanya pembangunan melalui dana desa, merupakan program nyata membuat sebuah transformasi untuk wilayah pedesaan dengan alokasi delegasi kewenangan dalam melakukan pembangunan aspek yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan daerah masing-masing.

Sesuai dengan pola pengembangan Indonesia melalui desa berkembang. Pak R yang mengambil kesempatan sebagai seorang pengusaha dalam bidang infrastruktur sumber daya terbarukan dan pompa air telah mewujudkan sebagian daerah tertinggal di Indonesia. Melalui usahanya CV. SH diharapkan dalam menyokong kehidupan masyarakat di daerah tersebut tetapi juga kondisi perekonomian lokal Indonesia.

3. Konsep Mata Tuhan

Dalam pembentukan nilai etis dalam pengendalian badan usaha, Pak R selalu menekankan dan menjelaskan pada setiap sumber daya manusia dalam struktur organisasi. Bahwasannya kepentingan usaha dari CV. SH adalah untuk menjawab doa bagi masyarakat dengan kesulitan akses pemberdayaan sumber daya alam. Dengan tujuan baik tersebut, dalil Pak R menjelaskan bahwa setiap kegiatan badan usaha didukung dari banyak doa masyarakat pelosok desa. Atas dasar itu, Pak R selalu menegaskan bahwa setiap pekerjaan tidak hanya diawasi oleh kemampuan manusia tetapi juga diawasi dari Sang Pencipta.

“Ya kalau mau nyolong itu langsung colongen sing akeh, jok sitik sitik engko gak keroso, hahahaha. Saya selalu bilang dengan karyawan saya, hei ingato lho ya, sing doano usahaku iki akeh, lek misal e mau macem macem yo silahkan saya sendiri gak mungkin bisa ngecek satu-satu. Tapi inget kalau misalnya ada apa-apa yang melihat itu nanti Tuhan lho ya. Itu nanti urusanmu sama yang diatas aku gak melok melok hahahaha”- (Ibu R, Staff Accounting CV. SH)

Meskipun dengan penjelasan singkat dari Pak R terdengar seperti suatu candaan ditelinga karyawan dan penulis. Pencatatan akuntansi dari CV. SH membuktikan bahwa laporan keuangan setiap tahun dalam kondisi terkendali. Tidak ada bentuk pencurian asset atau penggelapan dana, hasil dari pencocokan rekening koran perusahaan juga membuktikan hasil positif.

Penerapan sistem pengendalian manajemen dari Pak R membuat setiap karyawan menjadi sadar diri dan bertanggungjawab atas pekerjaannya masing-masing. Secara tidak langsung, Pak R membuat sistem pengawasan dua puluh empat jam sehari karena setiap aktivitas selalu diyakinkan dengan adanya pengawasan mata Tuhan. Meskipun terdengar sangat naïf, namun pengendalian ini membuat suatu sistem pengendalian internal kuat dengan bukti ketiadaan bukti kecurangan selama Pak R menerima, menganalisis laporan pertanggungjawaban setiap divisi.

PEMBAHASAN

Yin-Yang dan Penerapannya dalam Pembentukan Sistem Manajemen Perusahaan

Pada Dasarnya karena semua konsep pasangan adalah turunan dari yin / yang, yin / yang dapat dilihat sebagai 'kiasan akar', " meskipun bukan " metafora 'dalam pengertian umum (Chen, 1972). Lebih jauh lagi, yin / yang bukanlah dua konsep kontras dari dualisme atau dua kategori yang jelas yang dapat didefinisikan secara operasional.

Faktanya, unsur yin terkandung dalam Yang, sedangkan unsur yang juga terkandung dalam yin. Ketika yin efluvium dalam Yang secara bertahap menjadi lebih kuat dan lebih kuat, Yang dapat diubah menjadi Yin. Dengan cara yang sama, ketika yang efluvium dalam yin menjadi lebih kuat dan kuat, yin dapat diubah menjadi Yang juga. Konsep yin / yang jelas bukan epistem klasik atau epistem modern yang didefinisikan oleh Foucault (1966). Ini tidak dapat digunakan untuk membangun microworld ilmiah (Hwang, 2006, 2011), tetapi dan turunannya sering digunakan oleh orang Cina di dunia kehidupan mereka.

Yin-Yang dan Penerapannya dalam Menjaga Komitmen

CV.SH menghadapi permasalahan pada beberapa tahun terakhir karena dengan kebijakan ekonomi keterbukaan pasar bebas menyebabkan banyaknya pedagang serupa dari negara China. Dengan masuknya pemain baru dalam siklus dagang ini tentu menambahkan kompetitor baru dan menyebabkan persaingan harga semakin agresif.

Dengan masuknya kompetitor baru, tentu menjadikan persaingan usaha menjadi semakin ketat. Dengan adanya kejadian seperti ini membuat Pak R akhirnya memutuskan bekerja sama dengan kompetitor dan akhirnya memutuskan untuk memberhentikan kerjasama dengan supplier terdahulu. Faktanya bahwa dengan kerjasama ini, tentu dari sisi efisiensi biaya akan menghemat banyak pengeluaran dari sisi penyimpanan dan transportasi.

Yin-Yang dan Penerapannya dalam Proses Siklus Karyawan

Dalam penerapan sistem rekrutmen karyawan, Pak R telah melakukan delegasi tugas terhadap setiap divisi yang membutuhkan tenaga tambahan dalam

musim kerja yang padat. Dalam artian memberikan kewenangan terhadap setiap divisi untuk melakukan proses rekrutmen karyawan.

Dengan adanya Peak Season proyek, tentu adakalanya siklus bisnis Pak R mengalami Low Season dimana Pak R akan berusaha melakukan tindakan pengurangan beban operasional karyawan dimana nantinya karyawan akan diseleksi berdasarkan kinerja yang dinilai dari setiap kepala divisi. Dari kegiatan ini, Pak R hanya menginstruksikan kepada kepala divisi untuk melakukan pengurangan karyawan dan keputusan untuk memecat karyawan diserahkan kepada setiap kepala divisi untuk memilih siapa dan berapa jumlah pemberhentian karyawan.

Disisi ini, terdapat konflik dilema etika atas efisiensi biaya perusahaan dengan masa depan kehidupan seorang karyawan lulusan SMA yang baru saja bekerja dengan Pak R kurang dari satu tahun. Dari sisi keuangan, tentu saja mengeluarkan beberapa karyawan akan dapat menghemat arus kas untuk beberapa waktu kedepan hingga Peak Season untuk melakukan rekrutmen baru karyawan bantuan. Tetapi disisi lain, Pak R masih mempertimbangkan tentang alasan karyawan barunya yang masih memiliki tanggungan dan akan kehilangan kemampuan ekonomi saat dikeluarkan dari CV. SH.

Yin-Yang dan Penerapannya dalam Hubungan Pemerintahan

Dari sisi bisnis, CV. SH target pasarnya adalah anggaran desa bagi daerah pelosok. Anggaran desa merupakan struktur pemerintahan terkecil dari pemerintahan Indonesia ini. Atas dasar ini, setiap kegiatan proyek perlu disosialisasikan kepada setiap kepala desa agar anggaran desa dapat cair dan proyek dapat dijalankan.

Meskipun dalam beberapa waktu, Pak R juga mengungkapkan bahwa memang setiap akhir kegiatan akan diberikan tanda terimakasih kepada setiap kepala desa. Namun, tanda terimakasih ini diberikan setelah proyek selesai dilakukan. CV. SH dalam praktik kerja nyatanya sering mendapatkan tawaran untuk melakukan tindakan suap namun selalu ditolak oleh Pak R.

Meskipun demikian, Pak R dalam pengakuan tindakan pelaporan pajak termasuk patuh terhadap aturan perpajakan yang berlaku. Karena omset CV. SH

telah mencapai 4,8M, mengharuskan CV. SH harus menjadi Pengusaha Kena Pajak dan memberikan tambahan harga sepuluh persen bagi setiap transaksi karena terkena Pajak Pertambahan Nilai. Dengan adanya tambahan pajak tentu harga dari produk dan layanan Pak R menjadi lebih tinggi dibandingkan kompetitor sejenis.

KESIMPULAN

Konklusi

Temuan-temuan ini didapatkan berdasarkan fakta dan hasil analisis pada CV. SH yang dilihat dari peran kepemimpinan mampu membentuk nilai etika bisnis.. Berikut ini adalah temuan-temuan tersebut.

1. Inti bisnis dari CV. SH adalah bentuk realisasi langsung dalam skema *Triple Bottom Line* dimana bisnis tidak hanya memperhatikan aspek keuntungan, tetapi juga kepedulian terhadap masyarakat didaerah pelosok yang berkembang dalam sektor infrastuktur energi dan saluran air bersih, dan juga pemberdayaan lingkungan dengan produk pembangkit energi terbarukan tenaga surya.

2. Seringkali terjadi konflik batin ketika hendak menerapkan prinsip yang sesuai dengan filosofi Yin-Yang, namun kebijaksanaan dari kepemimpinan dipadu dengan prinsip Yin-Yang dapat mengatasi konflik kepentingan yang terjadi. Seperti pada manusia umumnya, Pak R masih sering terpengaruh dengan prinsip keegoisan dan kapitalisme dalam setiap keputusan. Namun, filosofi Yin-Yang dapat menjadi suatu pertimbangan dalam memutuskan tindakan etik.

3. . Dalam beberapa hal yang dianggap jahat dimasa lampau, dapat berubah menjadi baik dimasa mendatang begitu pula sebaliknya. Suatu tindakan dalam prinsip Yin-Yang harus selalu mempertimbangkan aspek keseimbangan yang pada suatu saat akan menciptakan suatu harmoninya sendiri. Dan merusak harmoni dalam hubungan peristiwa akan menimbulkan konflik dimasa yang akan datang.

Implikasi Teoritis

Dalam filosofi yin-yang tentang “Golden Rules” dalam hubungan timbal balik sebagaimana yang dianut dalam tulisan suci dunia adalah "Jangan lakukan kepada orang lain apa yang Anda tidak ingin mereka lakukan kepada Anda" (Ip, 2009a, p.465). Didukung dengan metode penentuan etika (Lawrance,2014) penentuan etika dalam empat perspektif dari sisi Virtue, Utilitarianism, Rights dan Justice membantu pelaku bisnis untuk memnentukan tindakan dan keputusan dengan kesesuaian terhadap prinsip etika.

Prinsip keseimbangan dalam Yin-Yang terbukti akan membentuk suatu harmoni keseimbangan peristiwa dalam siklus waktu masa lalu, masa sekarang dan dimasa depan. Terbukti pada penelitian Chen, Li, dan Liang (2011) menemukan, meskipun manfaat ekonomi tidak hadir untuk perusahaan swasta domestik untuk membangun guanxi politik dengan pemerintah, jumlah pemilik bisnis yang membangun koneksi tersebut benar-benar meningkat secara signifikan selama 20 tahun terakhir.

Penilaian etika berdasarkan empat kriteria menurut Lawrance memiliki keterbatasan karena guanxi atas dapat mendatangkan keuntungan bagi individu maupun organisasi yang mereka wakili, manfaat ini diperoleh dengan mengorbankan individu atau perusahaan lain dan dengan demikian merugikan masyarakat (Fan, 2002), hal ini dapat memunculkan sebuah kekuatan untuk melawannya dari dalam masyarakat. Untuk memenuhi prinsip keseimbangan dalam Yin-Yang bahwa keseimbangan akan tercipta, apabila tidak tercapai kepentingan dari kedua pihak seperti contoh penerapan guanxi yang menyebabkan terdapat satu pihak yang dirugikan maka keseimbangan tidak akan tercapai dan menimbulkan adanya konflik.

Keterbatasan Penelitian dan Harapan Terhadap Penelitian Sejenis

Keterbatasan yang terdapat selama penelitian adalah objek penelitian berbentuk badan usaha CV meskipun telah memiliki status Pengusaha Kena Pajak(PKP) tetapi lingkup bisnis masih tergolong usaha menengah dengan jumlah pegawai yang tergolong sedikit sehingga hasil penelitian mungkin akan berbeda jika dilakukan pada badan usaha dengan skala lebih besar. Perbedaan jenis usaha juga menjadi keterbatasan studi ini, seperti usaha dagang, jasa, dan manufaktur yang memiliki keunikan usaha masing-masing

Untuk penelitian di masa mendatang, penulis berharap agar penelitian yang dibahas memilih objek penelitian dengan skala bisnis yang lebih besar, jenis produk lebih terderensiasi meskipun tidak termasuk dalam skema *Profit, People, Planet* yang lebih banyak sehingga mampu menghasilkan penelitian yang lebih akurat, lengkap, dan mudah ditransferkan pada setiap jenis usaha. Sehingga dapat memperkaya literatur dalam etika bisnis

DAFTAR PUSTAKA

Avolio, B.J. 2007. *Promoting more integrative strategies for leadership theory building*. American Psychologist, Vol. 62, pp. 25-33.

Bai, X , Roberts, W. 2011. *Taoism and its model of traits of successful leaders*. Journal Of Management Development. Vol. 30 Issue: 7/8, pp.724-739

Chen, M.-J. and Miller, D. 2011. *The relational perspective as a business mindset: Managerial implications for East and West*. Academy of ManagementT Perspective, Vol. 25 No.3, pp. 6- 18. Review International. Vol. 7 Iss 4 pp. 510 – 541.

Efferin, S. 2010. Triangulasi dalam Penelitian Kualitatif-Interpretif di Bidang Akuntansi : Seni Mengelola Keterbatasan. In: Prosiding Kolokium dan Seminar Nasional Program M.Si dan Doktor. Program Magister Sains dan Doktor Ilmu-ilmu ekonomi Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, pp. 1-

Ethics Resource Center, 2009 *National Business Ethics Survey: Reporting—Who's Telling You What You Need to Know, Who Isn't, and What You Can Do About It* (Washington, DC: Ethics Resource Center

Fang, T. 2012. *Yin Yang: A new perspective on culture*. Management and Organization Review, 8(1): 25-50.

Fluker, Walter Earl.2009. *Ethical Leadership: The Quest for Character, Civility, and Community* . Minneapolis, MN: Augsburg Fortress.

Ip, P. 2009. *The challenge of developing a business ethics in China*..Journal of Business Ethics

Ip, P. 2009. *Is Confucianism good for business ethics in China?*.Journal of Business Ethics

Karp, T. and Helgo, T.I.T. 2009..*Leadership as identity construction: the act of leading people in organizations: a perspective from the complexity sciences*, Journal of Management Development, Vol. 28 No. 10, pp. 880-96.

Kwang-Kuo Hwang. 2015. *The Strategic Management of Yin-Yang Balance and Ethical Leadership in Chinese Organizations In West Meets East:Building Theoretical Bridges*.

Lawrance, T. Anne and Weber, James. 2014. *Business And Society: Stakeholders, Ethics, Public Policy, Fourteenth Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc

Li, P. P. 2016. *Global implications of the indigenous epistemological system from the east:How to apply Yin-Yang balancing to paradox management*. Cross Cultural & Strategic Management, Vol. 23 No.1, pp. 42–77.

Li, J., Wang, J. and Fan, W. 2011. *Yin yang and company growth: a case study of a coal company of Shanxi in China*. Chinese Management Studies, Vol. 5 No.4, pp. 380-393

Lu, X. (2009). *A Chinese perspective: Business ethics in China now and in the future*. Journal of Business Ethics

Luo, Y. and Rui, H. 2009. *An ambidexterity perspective toward multinational enterprises from emerging economies*. Academy of Management Executive, Vol. 23 No.4, pp. 49-70.

Luo, Y , Zheng, Qinqin . 2016. *Competing in Complex Cross-Cultural World: Philosophical Insights from Yin-Yang*. Cross Cultural&Strategic

Lowe, K.B. and Gardner, W.L. 2000. *Ten years of the leadership quarterly: contributions and challenges for the future, Leadership Quarterly*, Vol. 11, pp.459-514.

Neuman, W. L. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches Seventh Edition*. Assex: Pearson Education Limited.

Rubens Pauluzzo, Marta Guarda, Laura De Pretto, Tony Fang. 2018 *.Managing paradoxes, dilemmas, and change: A case study to apply the Yin Yang wisdom in Western organizational settings*. Cross Cultural & Strategic Management