

IKLIM ETIKA, ETHICAL BEHAVIOR PLANNED DAN KINERJA BERKELANJUTAN

Erna Kusumawati

Ilmu Komputer, STMIK Nusa Mandiri
Jl. Damai No. 8 Warung Jati Barat (Margasatwa) Jakarta Selatan
erna@nusamandiri.ac.id

ABSTRACT—Discussion about moral standards and assessment related to the implementation of the functions of the lecturers still rarely performed. The discourse is limited more to discuss how the output of the function of a lecturer in a college. The research objective was to obtain an overview and analyze Climate ethics, Ethical Behavior planned and Sustainable Performance Orientation. The research method using descriptive verification by the survey. The results showed that the action is not yet fully based on the basic moral principles in the context of HRM as a means of orientation behavior. Ethical Behavior planned limited to the cognitive dimension. The affective dimension and the behavior was confined mainly to the application of the values of authentic and willingness responsible for developing research results. Continuous performance orientation is limited to consideration of individual benefits.

Keywords: Ethics, Ethical Behavior Planned, Sustainable Performance

INTISARI—Pembahasan mengenai standar dan penilaian moral terkait dengan pelaksanaan fungsi dosen masih jarang dilakukan. Diskursus terbatas lebih banyak membahas bagaimana output dari fungsi dosen di perguruan tinggi. Tujuan penelitian adalah memperoleh gambaran dan menganalisis Iklim etika, Ethical Behavior planned dan Orientasi Kinerja Berkelanjutan. Metode penelitian menggunakan deskriptif verifikatif dengan survey. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tindakan belum sepenuhnya didasarkan pada prinsip-prinsip moral dasar dalam konteks HRM sebagai sarana untuk orientasi perilaku. Ethical Behavior planned terbatas pada dimensi kognitif. Pada dimensi afektif dan perilaku masih terbatas terutama pada penerapan nilai-nilai otentik dan kesediaan bertanggung jawab untuk mengembangkan penelitian hasil-hasil penelitian. Orientasi kinerja berkelanjutan terbatas pada pertimbangan manfaat individual.

Kata Kunci: Etika, Ethical Behavior Planned, Kinerja Berkelanjutan

I. PENDAHULUAN

Kedudukan dosen di perguruan tinggi mempengaruhi bagaimana peran dan optimalisasi fungsi perguruan tinggi sesuai dengan tridarma perguruan tinggi (PT). Upaya untuk mewujudkan diri melalui serangkaian penelitian yang menghasilkan pengetahuan masih menghadapi kendala termasuk kesadaran etika profesi terutama pada penelitian. Penelitian sebagai realisasi diri masih dianggap sebagai bentuk kebaikan yang terpisah dengan kebahagiaan personal. Orientasi bagi seorang dosen diperlukan untuk mengarahkan perilakunya sesuai dengan peran dan fungsi Perguruan tinggi. PT sebagai pusat keunggulan dan pengembangan ilmu pengetahuan (Sukirno dan Siengthai, 2010). Tugas dosen meneliti, mengajar dan mengabdikan kepada masyarakat agar terbentuk masyarakat yang berpengetahuan. Ketiga tugas tersebut saling berkaitan. Pada prakteknya dosen lebih fokus pada kegiatan mengajar dan kurang terarah dalam penelitian, seperti dikemukakan Lea dan Callaghan (2008). Yamoah dan Ocansey (2013) menyampaikan kedudukan dosen di PT dalam menghadapi tuntutan mutu layanan jasa pendidikan. Balkaran (2013) menyampaikan kedudukan dosen dalam pengajaran dan pembelajaran. Lemahnya kemampuan dosen dalam mengajarkan metodologi penelitian kepada siswa menyebabkan hasil-hasil penelitian kurang berkualitas (Okoro, 2013). Littledyke (2013) menyampaikan pentingnya penelitian mendukung pengajaran dan keberlanjutan PT. Tuntutan terhadap kinerja dosen dihubungkan dengan sustainability di tingkat PT. Hal ini menunjukkan bahwa sustainability sebagai tuntutan agar PT mengoptimalkan fungsi-fungsi tata kelola termasuk SDM yang dimiliki yaitu para dosen. Hal ini berimplikasi pada tuntutan dalam profesi dosen di PT untuk memperluas keberlakuan etika untuk mencakup ruang lingkup yang lebih luas melalui pelaksanaan tugas sesuai tridarma perguruan tinggi. Pelaksanaan kinerja dosen tidak terlepas dari alasan moral. Suseno (2005) menyampaikan bahwa etika pada zaman ini semakin perlu. Hal

ini didasarkan pada alasan bahwa para dosen hidup dalam suatu masyarakat yang sedang bertransformasi menuju masyarakat yang berpengetahuan. Etika mengarahkan agar tidak kehilangan orientasi dalam melaksanakan tugas sebagai dosen.

Etika terkait dengan orientasi nilai dalam pelaksanaan sejumlah tugas-tugas dosen menghadapi tantangan besar. Alasan-alasan dalam pelaksanaan tugas didasarkan pada landasan utilitas atau materialisme. Prinsip-prinsip moral dasar dalam pelaksanaan tugas banyak dikesampingkan. Dosen sebagai kelompok intelektual dianggap memahami etika dalam melaksanakan profesinya. Faktanya, tidak semua dosen memahami hal tersebut atau mempraktekannya dalam bentuk perilaku. Dialektika yang menempatkan dosen dan hasil penelitian sebagai objek atau sebaliknya secara kritis jarang dilakukan. Kebiasaan-kebiasaan dalam pengajaran sebagai pengembangan kebiasaan utama jarang direfleksikan secara kritis berdasarkan tujuan ideal dari realitas pendidikan. Gagasan filosofi pendidikan sebagai perwujudan diri kurang tampak pada kinerja penelitian para dosen. Mengacu pada proposisi yang dikemukakan Aljen dan Fisbein (1980) bahwa tindakan sesuai dengan niat dan persepsi kontrol mereka atas perilaku, niat dipengaruhi sikap terhadap perilaku, subjektif norma, dan persepsi kontrol perilaku. Kebenaran bersifat relatif, subjektif, pragmatis. Tolak ukur manakah yang dijadikan sebagai dasar untuk menilai tindakan dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian penting dari sebuah sistem pendidikan guna membangun masyarakat yang berpengetahuan belum menjadi reflektif dialektif.

Etika dalam pelaksanaan kinerja dalam konteks Human Resources Management jarang dibahas. Kinerja adalah salah satu fungsi dari HRM. Penelitian mengenai etika dan HRM memiliki signifikansi ditinjau dari tradisi penelitian. Green Wood (2015) menyatakan bidang etika dan HRM tetap terbelakang. Gama, et.al (2012) mengemukakan dikursus antara etika dan HRM masih terbatas.

II. BAHAN DAN METODE

A. Literatur Review

1. Iklim Etika

Etika bisnis dalam kehidupan berorganisasi termasuk di lembaga profit menjadi kajian yang semakin berkembang. Penelitian tentang etika dalam kehidupan berorganisasi menunjukkan bahwa organisasi memerlukan orientasi dalam mewujudkan tujuannya. Organisasi dapat

bertindak berdasarkan pengertian-pengertian tentang kedudukannya termasuk bagaimana mempertimbangkan agar tujuan tercapai. Organisasi memerlukan sarana orientasi yang dapat mengarahkan lembaga pada tujuannya. Iklim etika menyediakan sarana orientasi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi. Dimensi dalam iklim etika mempengaruhi kehidupan etika dalam organisasi (Victor dan Cullen, 1997). Kelima dimensi tersebut adalah: "law and code, caring, instrumentalism, independence, and rules". Cullen et.al (2003) menegaskan bahwa iklim etika dapat dibedakan berdasarkan maksimalisasi kepentingan diri, memaksimalkan kepentingan bersama, atau kepatuhan terhadap prinsip, masing-masing universal. Dimensi dalam etika organisasi memiliki persamaan dengan teori moral Kohlberg (1971). Cullen (1993) (Maesschalck 2005) mengemukakan dimensi dalam iklim etika. "Egoism (E) Self-interest (EI) Company Profit (EL) Efficiency (EC) Benevolence (B) Friendship (BI) Team Interest (BL) Social Responsibility (BC.) Principle (P) Personal Morality (PI) Rules, Standard Operating-(PL) Laws, Professional Codes (PC).

Proposisi tersebut dibuktikan kembali oleh Wimbush dan shepard (1994) menyampaikan bahwa "ethical climate is a multi-dimensional construct which is manifested in organizations". Empat dimensi dalam iklim etika yaitu caring, independence, law and rules. Sim dan Keons (1997) mengemukakan preferensi nilai dan kedudukan mempengaruhi perilaku etik dalam pengambilan keputusan. Vaicy, et.al (1997) menyebutkan dimensi iklim etika yaitu (1) Team Spirit, (2) Rules and Codes, (3) Social Responsibility, (4) Self-interest, (5) Efficiency, and (6) Personal Morality. Agarwal dan Malloy (1999) mengemukakan dimensi etika: " five dimensions are labeled as: individual caring, machiavellianism, independence, social caring, and law and code." Barnet dan Vaicy (2000) menegaskan kebenaran proposisi iklim etika dalam organisasi. Dimensi etika sebagai variabel moderating bagi niat untuk berperilaku etik dalam kehidupan berorganisasi. Tanggung jawab sosial dan peraturan sebagai variabel yang mempengaruhi intensionalitas perilaku ethic. Aplikasi proposisi mengenai etika organisasi dapat dilihat dari hasil-hasil penelitian tentang etika dalam kehidupan berorganisasi. Lebih jauh Shacklock (2011) menjelaskan dimensi etika di sektor publik yaitu law and rules, caring, independence, instrumental and efficiency.

Hasil-hasil penelitian menunjukkan bahwa etika organisasi tidak dapat dilepaskan dari kehidupan berorganisasi. Cohen (1995) mengemukakan bahwa sosio ekonomi sebagai

antecedent yang berpengaruh terhadap etika organisasi. VanSandt (2006) mengemukakan pada dasarnya dimensi maupun faktor yang mempengaruhi iklim etika organisasi bersumber pada perikehidupan organisasi, termasuk struktur, individu serta lingkungan. Parboteeah, et.al (2010) menyatakan komunikasi dan pemberdayaan mempengaruhi iklim etika, terutama dari perspektif fungsional.

Fungsi etika dalam organisasi berkembang tidak hanya pada perilaku individu dalam bekerja. Wyld dan Jones (2007) menjelaskan iklim etika dalam organisasi mempengaruhi pengambilan keputusan. Sims dan Keon (1997) mengatakan bahwa iklim berfungsi untuk mengembangkan SDM dalam organisasi yang sehat. Ruppel dan Harington (2000) menjelaskan etika berkaitan dengan inovasi dan kepercayaan dalam organisasi. Barnet dan Schubert (2002) mengemukakan ekosime memiliki hubungan negatif dengan iklim etika. Webber (2007) menyatakan iklim kerja etika merupakan kerangka kerja populer untuk menilai karakteristik etika organisasi. Duuh et al (2010) menyebutkan bahwa iklim mempengaruhi perilaku beretika individu dalam organisasi usaha. Shin (2012) menjelaskan iklim mempengaruhi kewargaan pegawai. Wang dan Hsieh (2012) menyatakan iklim berpengaruh positif terhadap kepuasan.

2. Ethical Behavior planned

Perilaku yang direncanakan dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas fungsional idealnya didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan etika. Hidup dan tindakan memerlukan sarana orientasi yaitu etika (Suseno, 2005). Tugas yang dilaksanakan memerlukan dukungan pemikiran sistematis, reflektif, kritis melalui dialog antara subjek dengan objek dan sebaliknya tentang moralitas. Sarana orientasi adalah mengerti alasan dalam menjalankan tugas berdasarkan hasil pemikiran kritis. Pemikiran kritis termasuk melakukan evaluasi terhadap apa yang telah dilakukan. Aljen (2005) menyampaikan kekuatan reaksi evaluatif menjadi karakteristik penting dalam bersikap, di sisi lain sifat multidimensi terbukti menjadi hambatan. Subjektivitas norma mempengaruhi sikap dan niat mengacu pada proposisi teori perilaku yang direncanakan. Setiap pandangan etik menjadi dasar dalam merumuskan tolak ukur dalam menilai tindakan. Perspektif utilitarian dan etika pengembangan diri dijadikan sebagai dasar penilaian tindakan. Proposisi Ajzen & fishbein (1980) dan etika yang diterapkan Randall & Gibson (1991) dalam penelitiannya yang menegaskan etika sebagai orientasi dalam berperilaku yang direncanakan.

Norma yang diyakini dipengaruhi oleh iklim etika yang berkembang seperti dikemukakan Palomino dan Canas (2012).

Pertimbangan etika atas suatu perilaku berkembang dengan beragam pandangan. Kesimpulan-kesimpulan terhadap norma dalam menjalankan profesinya cukup beragam mulai dari pandangan relativisme cultural, subjektivisme, egoisme, etis maupun utilitarian. Pandangan-pandangan tersebut tidak pernah dibahas secara kritis guna menghasilkan tolak ukur dalam etika profesi yang bersifat universal.

Topik penelitian yang menerapkan teori perilaku etik dalam kehidupan berorganisasi antara lain Chang (1998), intensionalitas perilaku etik dipengaruhi oleh norma subjektif. Sebelumnya Sims (1991) menyatakan adanya tantangan-tantangan dalam menampilkan perilaku etik. Eastmen (2001) menyampaikan intensitas perilaku etika dipengaruhi ideology. Carpenter dan Raimer (2005) menjelaskan perilaku penipuan dalam pelaporan keuangan dalam perpektif teori perilaku yang direncanakan. Yoon (2005) menjelaskan kewajiban moral berasal dari teori etika dan theory plan behavior (TPB).

Kecenderungan dan niat yang beretika memiliki korelasi (Jong et al 2008). Etika organisasi dan inividu memiliki pengaruh signifikan terhadap niat yang beretika (Elango et al ,2010). Valentine dan Bateman (2011) mengemukakan bahwa intensitas moral yang dirasakan dikaitkan dengan peningkatan pengakuan etis dan etika pada niat. Kesepakatan social memiliki pengaruh terhadap pengakuan dan niat. Palomino dan Canas (2011), Marta, et.al (2012) bahwa etika dalam kehidupan berorganisasi mempengaruhi etika niat pegawai. Diperkuat Buchan 2005, Apriliani et al (2014) dengan penelitian dalam ruang lingkup perilaku kerja auditor menunjukkan bahwa etika dalam pengambilan keputusan sebagai output hasil kerja dipengaruhi oleh iklim etika dan budaya etika dalam organisasi. Perhatian terhadap praktek-praktek etika dalam kehidupan berorganisasi dan individu terus berkembang. Schwitzgebel dan Rust (2014) menyatakan sikap dan perilaku moral memiliki relevansi. Lu dan Lin (2014) menyatakan prediktor etika dalam organisasi mempengaruhi perilaku etik. Cheng (2015) mengungkapkan sikap individu, norma subjektif, kontrol perilaku yang dirasakan, dan self-efficacy mempengaruhi niat tapi tidak mempengaruhi perilaku dalam mengajar. Hasil-hasil penelitian menegaskan bahwa proposisi dalam perilaku etik beralasan dapat menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku etik seseorang dalam kehidupan berorganisasi.

3. Kinerja Berkelanjutan

Kinerja dosen diselaraskan dengan tridarma perguruan tinggi. Salah satu fungsi dosen adalah menghasilkan kebaruan-kebaruan ilmu pengetahuan melalui sejumlah riset. Faktanya penelitian dosen masih lemah. Kemampuan dan kemauan menjadi faktor yang menghambat kinerja dosen dalam penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh dosen menggambarkan bagaimana kompetensinya maupun pandangannya terhadap dunia (World View).

Pandangan tersebut tampak dari cara dosen mengajar. Fisher, et.al (1998) menyatakan kemampuan dosen sebagai kriteria yang sangat penting bagi seorang dosen. Hal ini menjelaskan fenomena dengan teori-teori yang relevan dan terbaru memerlukan dukungan kemampuan dan pengalaman meneliti. Martin dan Martin (1989) mengemukakan dosen ditekan menerbitkan penelitiannya, dan mempertahankan standar instruksi. Dosen memiliki Kompleksitas tinggi dalam pengajaran termasuk kemampuan mengeksplorasi objek melalui sebuah penelitian (Lea dan Callahan, 2008).

Kinerja dosen meningkat dengan adanya partisipasi dalam pengambilan keputusan (Sukirno and Siengthai, 2010). Pengetahuan tentang hakekat obyek dengan kebaruan uraian menggambarkan kompetensi tersendiri bagi dosen yang dipandang penting bagi siswa. Dosen yang terbiasa melakukan penelitian memiliki pengetahuan tentang obyek dan terbiasa berteori pengetahuan tentang bagaimana pengetahuan tentang objek diperoleh. Okoro (2013) menyoroti lemahnya kemampuan pembimbing (dosen) dalam prosedur penelitian. Dorasamy dan Balkaran (2013) menyatakan bahwa dosen dinilai dari kemampuannya untuk menyediakan informasi dan referensi pengetahuan. Dosen yang terbiasa melakukan penelitian dengan kebaruan pada objek pengetahuan dapat memberikan referensi ilmu pengetahuan kepada para mahasiswa. Pengetahuan tentang objek di kalangan para dosen meningkatkan kepuasan siswa (Long, et.al 2014). Hamid (2014) menjelaskan bahwa dosen dituntut melakukan riset, kinerja penelitian dipengaruhi oleh kompetensi. Shepard (2015) menyatakan batasan dalam penelitian adalah lemahnya dukungan rekan kerja, promosi dan tidak dihargai.

Kata berkelanjutan telah diperkenalkan beberapa abad yang lalu. Ruang lingkup pemikiran tentang sustainability berkembang tidak hanya bagaimana manusia hidup. Sustainability terkait dengan tanggung jawab moral manusia terhadap dunianya termasuk lingkungannya. Konsep Sustainability

berkembang termasuk dalam dunia pendidikan. Littlelyke, et.al (2013) mengungkapkan "Education for sustainability (EFS) has international priority." Saat ini sustainability terbatas pembahasannya dengan fokus pada lembaga. Filho (2011) memberikan batasan mengenai aplikasi konsep sustainability di perguruan tinggi, disampaikan "sustainability as a method, a strategy and as a way of thinking, allows a better understanding of the implications of sustainability principles, and smoother implementation of them into practice". Davim (2016) menegaskan sustainability di perguruan tinggi berkembang untuk pengajaran, penelitian, dan keterlibatan pengabdian pada masyarakat, meskipun masih banyak pekerjaan yang harus dilakukan. Sustainability adalah etika, nilai-sarat moral dan tujuan atau konsep, cara didefinisikan, dipahami dan dimengerti yang didorong oleh pengalaman pribadi dan pandangan terhadap dunia.

Iklm etika yang tumbuh dan berkembang dalam organsiasi mempengaruhi bagaimana perilaku. Perilaku itu sendiri dipengaruhi oleh informasi yang diterima termasuk apa yang dirasakan oleh pegawai di lingkungan kerjanya. Kerangka berpikir dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:

B. Metode Penelitian

Realitas tentang sebab akibat dipandang sebagai realitas tunggal. Kinerja penelitian para dosen merupakan akibat dari beberapa factor. Survey terhadap dosen di lingkungan perguruan tinggi swasta (di STMIK Nusa Mandiri Jakarta) dilakukan dengan kuesioner sebagai instrumen utama. Path analysis digunakan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim dan kepercayaan/ keyakinan subyektif terhadap nilai mempengaruhi intension dosen dalam melaksanakan pekerjaannya. Niat tersebut mempengaruhi kinerja dosen dalam penelitian. Pada akhirnya mempengaruhi bagaimana cara berpikir dosen yang sustainable. Praktek-praktek penelitian mengarahkan dosen untuk berpikir tentang realitasnya dengan memperhatikan dunianya secara menyeluruh.

Hasil penelitian memperkuat Yeon (2010), perilaku yang direncanakan dipengaruhi oleh norma subyektif. Sejalan dengan Buchan (1995) bahwa norma subyektif memiliki hubungan signifikan dengan perilaku. Sejalan dengan Carpenter dan Reimer (2005) bahwa proposisi dalam teori perilaku yang direncanakan terbukti benar. Keputusan etis dan

tidak etis dipengaruhi oleh rencana perilaku. Sejalan dengan Elango, et.al (2010), Palomino dan Canas (2011) Marta, et.al (2012) yang memperkuat proposisi tentang perilaku etis yang direncanakan. Faktor etika dalam organisasi mempengaruhi bagaimana intensionalitas dan perilaku etis.

Dosen sebagai ilmuwan berpikir kritis terhadap realitas fungsi dan perannya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Landasan dari perilaku didasarkan pada hasil pemikiran sistematis, radikal. Tolak ukur dalam menghasilkan sebuah penelitian yaitu prinsip adil. Berbuat baik dan menghormati diri sendiri. Dosen "ada" dengan pengetahuannya. Eksistensi dirinya menjadi "ada" melalui realisasi dari sikap skeptis, obyektif, kejujuran intelektual dan rasa penasaran terhadap fenomena. Pengetahuan tersebut diperoleh melalui sejumlah penyelidikan dan rasio menggunakan akal budi secara kritis. Mengetahui sebagai aktivitas kerja. Pengetahuan sebagai cara berada (Sihortang, 2016).

Pokok persoalan dalam melaksanakan tugas dalam penelitian adalah niat yang didasarkan pada kesadaran kritis tentang realitas kerja penelitian yang rendah. Semakin besar niat yang kuat untuk melakukan penelitian yang dapat menghasilkan kebaruan dalam ilmu pengetahuan. Semakin besar kemungkinan bahwa kehendak individu terlibat dalam perilaku. Niat perilaku digambarkan sebagai fungsi dari tiga faktor penentu dasar yaitu: sikap terhadap perilaku, norma subyektif, dan kontrol yang dipersepsikan. Sikap terhadap penelitian didasarkan pada nilai-nilai dasar serta keterikatan terhadap nilai-nilai tersebut. Lemahnya keterikatan menyebabkan niat menjadi lemah dan pada akhirnya perilaku yang ditampilkan sebagai wujud " keberadaannya" menjadi lemah.

Sejalan dengan hasil penelitian Gema, et.al(2012) menegaskan bahwa profesional HR dalam kegiatan sehari-hari berhadapan dengan etika, dan kepedulian untuk "berbuat baik" untuk lainnya. Terdapat tempat untuk membangun untuk mengembangkan sebuah HRM etis alternatif. Kinerja penelitian dihadapkan pada tantangan etika (berbuat baik, dasar menghormati diri sendiri dan berbuat adil). Iklim etika dan pertimbangan moral sebagai tolak ukur pertimbangan hasil kerja penelitian. Sejalan dengan Palomino dan Canas, (2012) bahwa kebijakan dan prosedur etika berhubungan positif dengan etika niat.

Kegiatan meneliti tidak hanya menjadi beban administratif dosen. Penelitian adalah sebuah tradisi berpikir tentang realitas. Sustainability dalam penelitian tidak hanya

menghasilkan ilmu pengetahuan yang dapat memecahkan masalah-masalah yang dihadapi manusia. Meneliti adalah tradisi yang dapat mendorong berkembangnya masyarakat berpengetahuan. Perilaku meneliti didasarkan pada rencana individu dan organisasi yang didasarkan pada kewajiban moral pada dunianya.

Dukungan lingkungan yang difasilitasi untuk berkembang seperti iklim etika sangat penting untuk mengoptimalkan kinerja penelitian. Iklim etika tidak hanya mengarahkan para dosen pada orientasi pelaksanaan fungsi, iklim etika yang digambarkan dengan dimensi caring, independence, law and rules mengarahkan penelitian sebagai proses untuk menunjukkan eksistensi diri sebagai kelompok intelektual.

Penelitian dibangun atas dasar kepedulian satu sama lain, saling memberikan dukungan dan penghargaan terhadap karya ilmiah. Penelitian dilaksanakan berdasarkan hukum dan peraturan yang mengarahkan terbentuknya integritas hasil-hasil penelitian dan rendah plagiat. Peraturan dengan sejumlah norma mengarahkan hasil-hasil penelitian poroginalitas dan kebaruan ilmu pengetahuan baik dari sisi uraian realitas tentang obyek, kebaruan dalam pencarian ilmu pengetahuan maupun kebermanfaatannya terutama pada kelompok masyarakat yang mengalami kesulitan untuk mengakses ilmu pengetahuan.

Penelitian mendorong agenda-agenda politik untuk penerapan ilmu pengetahuan. Penelitian menggambarkan eksistensi manusia sebagai makhluk rasional yang menjadikan berpikir sebagai aktivitas. Kritis dan sistematis dalam mengurai realitas dan menjadikannya pengetahuan bermanfaat berdasarkan nilai-nilai yang berlaku secara universal.

Kegiatan berpikir memberikan manfaat bagi kehidupan dan mendorong berkembangnya tradisi-tradisi berpikir sistematis dan radikal. Aktivitas berpikir menunjukkan "cara berada".

Pandangan bahwa manusia memiliki kewajiban moral terhadap dunianya mendorong berkembangnya cara berpikir dosen menjadi lebih sustainable yang dituangkan dalam bentuk penelitian. Tradisi riset yang dilakukan para dosen akan menghasilkan keberlanjutan dalam berpikir tentang hakekat obyek, teori pengetahuan maupun kebermanfaatannya sebuah penelitian baik secara etika dan estetika. Sustainability berpikir yang dituntun oleh pengetahuan ilmiah sangat diperlukan guna mendorong optimalisasi tridarma perguruan tinggi. Hasil penelitian semakin mempertegas kedudukan penelitian sebagai tradisi untuk menghasilkan pohon-pohon keilmuan yang baru.

Penelitian memerlukan iklim etika dan rencana-rencana yang didasarkan pada pertimbangan etik agar memiliki orientasi yang terarah pada "berada diri sebagai manusia" yang berpikir kritis berdasarkan kesadarannya terhadap makna dan hakekat tanpa melepaskan keberadaannya di tengah situasi sosial di antara para dosen. Iklim peduli satu sama lain, saling menghargai merupakan modal sosial guna memperkuat intensionalitas dalam meneliti dalam rangka mendorong keberlanjutan.

Organisasi sebagai sebuah struktur formal memiliki fungsi-fungsi untuk mengoptimalkan upaya pencapaian tujuan organisasi. Fungsi tersebut tidak terlepas dari tugas untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Dosen adalah sumber daya yang memiliki fungsi strategis bagi organisasi. Dosen tidak hanya mengelola pembelajaran dan pengajaran. Dosen berperan untuk mendorong perubahan-perubahan termasuk dalam penelitian berdasarkan orientasi nilai dan prinsip moral dasar sebagai rolak ukur etika.

Iklim etika yang berkembang di dalam kehidupan organisasi merupakan modal sosial yang akan mengarahkan orientasi perilaku dosen untuk kinerja berkelanjutan. Iklim sosial menjadi sarana untuk mengoptimalkan penelitian, pengajaran dan pengabdian pada masyarakat. Keberlanjutan kinerja didasarkan pada pemahaman, kesadaran dan dialog kritis tentang nilai etika sebagai dasar untuk merencanakan tindakan. Oleh karena itu organisasi mengelola keberagaman sudut pandang tentang etika guna mengembangkan iklim etika yang berorientasi pada kinerja berkelanjutan. Heterogenitas pandangan terhadap etika menjadi dasar untuk kembali pada prinsip-prinsip moral dasar dalam rangka mewujudkan kinerja dosen. Seperti dikemukakan Sims dan Keon (1997) bahwa "individuals and organizations with similar ethics and values provide satisfying environments". Organisasi secara formal dan cultural menjadikan prinsip-prinsip tersebut pada optimalisasi fungsi dosen guna mewujudkan fungsi lembaga sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan.

IV. KESIMPULAN

Kinerja penelitian dosen dipengaruhi oleh iklim dan norma subyektif. Keberlanjutan kinerja yang menjadi tradisi mempengaruhi bagaimana sustainability berpikir pada dosen tentang realitas. Iklim etika yang ada di dalam organisasi mempengaruhi subyektivitas norma individu.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal J.D dan Malloy C. (1999) Ethical Work Climate Dimensions in a Not-For-Profit Organization: An Empirical Study. *Journal of Business Ethics* 20: 1-14.
- Ajzen, I . (2005) Attitudes, Personality And Behavior .Berkshire : Open University Press.
- Ajzen, I. And Fishbein, M. (1980). Understanding Attitudes and Predicting Social. Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Ajzen, I (1991) The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior And Human Decision Processes*.
- Apriliani et al (2014). The Effect of Organization Ethical Culture and Ethical Climate on Ethical Decision Making of Auditor with Self Efficacy as Moderating Rev. *Integr. Bus. Econ. Res.* Vol 4(1) hlm 226-224.
- Balkaran.,N.,D.R (2013). Role of Student Ratings of Lecturers in Enhancing teaching at Higher Education Institutions: A case study of the Durban University of Technology. *Journal of Economics and Behavioral Studies* Vol. 5, No. 5, pp. 268-281.
- Barnet dan Vaicy (2000) The Moderating Effect of Individuals' Perceptions of Ethical Work Climate on Ethical Judgement and Behavioral Intention. *Journal of Business Ethics*; 27, 4; pg. 351.
- Buchan, Howard F. 2005. Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior . *Journal of Business Ethics* (2005) 61: 165-181.
- Chang, M.,K .1998. Predicting unethical behavior: A Comparison of The Theory of Reasoned... *Journal of Business Ethics*; Dec 1998; 17, 16 pg. 1825- 1834
- Carpenter.,T.D dan Reimers.,J.,L (2005. Unethical and Fraudulent Financial Reporting: Applying the Theory of Planned Behavior *Journal of Business Ethics.* 60: 115-129
- Chang.,M.K (1998) Predicting unethical behavior: A comparison of the theory of reasoned A comparison of the theory of reasoned

- action and the theory of planned behavior
Journal of Business Ethics; Dec 1998; 17,
16; ProQuest pg. 1825 -1834
- Chen.P.Y 2015. University Lecturers' Intention to Teach an Ethics Course: A Test of Competing Models. *J Bus Ethics*. 126:247-258.
- Cheng.,P,Y (2015) University Lecturers' Intention to Teach an Ethics Course: A Test of Competing Models *J Bus Ethics*. 126:247-258.
- Cohen.,D,V (1995) Creating Ethical Work Climates: A Socioeconomic Perspective *The Journal of Socio-Economics*, Volume 24, Number 2, hlm 317-343.
- Cullen.,J.B et al (2003) The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, 46, 2; pg. 127-141.
- Cullen,J.B dan Victor B (1993). The ethical climate questionnaire: an assessment Of its development and validity'. *Psychological Reports*, 73, hlm 667-674.
- Davim.,J.Pdan Filho. Eds. (2016) *Challenges in Higher Education for Sustainability*, NY: Springer.
- Dorasamy.,N dan Balkaran.,R (2013) Role of Student Ratings of Lecturers in Enhancing teaching at Higher Education Institutions: A case study of the Durban University of Technology *Journal of Economics and Behavioral Studies* Vol. 5, No. 5, hlm . 268-281.
- Duuh.,M et al (2010) Core Values, Culture and Ethical Climate as Constitutional Elements of Ethical Behaviour: Exploring Differences Between Family and Non-Family Enterprises. *Journal of Business Ethics* 97:473-489.
- Eastman,J.K. et al.2001. The relationship between ethical ideology and ethical behavior ... *Journal of Business Ethics*; 31, 3; pg. 209-224.
- Elango,B et al .2010. Organizational Ethics, Individual Ethics, and Ethical Intentions in International Decision-Making. *Journal of Business Ethics* . 97:543-561.
- Fisher.,A et al (1998) Lecturing performance appraisal criteria: Staff' and student differences. *Australian journal of education* , 42, (2) hlm 153-168.
- Gama.,N,D et al (2012) Ethics and HRM: Theoretical and Conceptual Analysis An Alternative Approach to Ethical HRM Through the Discourse and Lived Experiences of HR Professionals. *J Bus Ethics* 111:97-108.
- Hamid.A (2013)Lecturers' Performance and Technology at Private Higher Education in South Sulawesi Indonesia. 2nd World Conference on Educational Technology Researches - WCETR2012.
- Green wood, M (2015) Ethical Analyses of HRM: A Review and Research Agenda. *J Bus Ethics* . 114:355-366.
- Jong, et.al.2008. Examination of Correlates of Ethical Propensity and Ethical International *Journal of Management*; Jun 2008; 25, 2; *Health Management Database* pg. 270-279.
- Kohlberg, L . (1971). *Stages of Moral Development as a BasicMoral Education. Interdiscipline Approach*. Toronto: university of Toronto press.
- Lea, S.J dan Callaghan L .2008. Lecturers on teaching within the 'supercomplexity' of Higher Education. *High Educ* 55:171-187Sukirno.,D.,S dan Siengthai, D.,S 2010. Does participative decision making affect lecturer performance in higher education? *International Journal of Educational Management* Vol. 25 No. 5, 2011 pp. 494-508.
- Littleddyke, Et.al. 2012. A systems approach to education for sustainability in higher education. *International Journal of Sustainability in Higher Education* Vol. 14 No. 4, 2013 pp. 367-383.
- Long et al 2014 An Analysis on the Relationship between Lecturers' Competencies and Students' Satisfaction. *International Education Studies*; Vol. 7, No. 1 37-46.
- Lu C.,S dan Lin.,C,C (2014) The Effects of Ethical Leadership and Ethical Climate on Employee Ethical Behavior in the International Port Context *J Bus Ethics*. 124:209-223.

- Marta J. et al 2012. The Effects of Corporate Ethical Values and Personal Moral Philosophies on Ethical Intentions in Selling Situations: Evidence from Turkish, Thai, and American Businesspeople *J Bus Ethics* (2012) 106:229–241.
- Martin.,B.A dan martin.,J.H (1989) Assessing the Lecture Performance of University Faculty: A Behavioral Observation Scale. *Journal of Education for Business*. Januari hlm 157-160.
- Okoro, J (2013) Lecturers' Perception of Strategies for Enhancing Business Education Research in Tertiary Institutions in Nigeria. *Journal of Education and Learning*; 2, (4) hlm 102-112.
- Palomino P.R dan Kanas.,R.M .2011. Supervisor Role Modeling, Ethics-Related Organizational Policies, and Employee Ethical Intention: The Moderating Impact of Moral Ideology *Journal of Business Ethics* (2011) 102:653–668.
- Parboteeah K.,P et al (2010) Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work? *Journal of Business Ethics* 97: hlm 599–611.
- Randall.,D.,M dan A.,M Gibson (1991) Ethical Decision Making in the Medical Profession: An Application of the Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, No. 2 hlm 111-122.
- Ruppel „C.,P dan Harington.,S.,J (2000) The Relationship of Communication, Ethical Work Climate, and Trust to Commitment and Innovation Author(s): Cynthia. *Journal of Business Ethics*, Vol. 25, No. 4 hlm . 313-328.
- Schwitzgebel,E dan Rust, J. 2014. The moral behavior of ethics professors: Relationships among self-reported behavior, expressed normative attitude, and directly observed behavior. *Philosophical Psychology* Vol. 27, No. 3, 293–327.
- Shacklock., A et al (2011) Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management. *Journal of New Business Ideas & Trends* 9(1), pp. 51-66.
- Shepard.,K (2015) Higher Education for Sustainable Development. NY. Palgrave Macmillan.
- Shin Y (2012) CEO Ethical Leadership, Ethical Climate, Climate Strength, and Collective Organizational Citizenship Behavior *J Bus Ethics* (2012) 108:299–312
- Sims.,R.,S (1992) The Challenge of Ethical Behavior in Organizations. *Journal of Business Ethics* 11: 505-513.
- Sim R.,S dan Keons.T.,L (1997) Ethical Work Climate as a Factor in the Development of Person-Organization Fit. *Journal of Business Ethics*, 16, (11) hlm 1095-1105
- Suseno.,F.M 2005. Etika Dasar Masalah-masalah Pokok dalam Filsafat Moral. Yogyakarta. Kanisius.
- Sukirno D.,S dan Siengthai,S 2010 Does participative decision making affect lecturer performance in higher education? *International Journal of Educational Management* Vol. 25 No. 5, 2011 pp. 494-508.
- Vaicy C.,et al (1997) An analysis of the factor structure of The ethical climate questionnaire. *Psychological Reports*,79, hlm 115-120.
- Valentine,S.,R dan Bateman.C.,R. 2011. The Impact of Ethical Ideologies, Moral Intensity, and Social Context on Sales-Based Ethical Reasoning. *Journal of Business Ethics* 102:155–168.
- VanSandt.,C.,V et al (2006) An Examination of the Relationship between Ethical Work Climate and Moral Awareness. *Journal of Business Ethics*, Vol. 68, No. 4 hlm 409-432.
- Yoon.,C 2005., Theory of Planned Behavior and Ethics Theory in Digital Piracy: An Integrated Model. *Journal of Business Ethics*. 100:405–417.
- Wang „Y.D dan Hsieh,H.,H (2012) Toward a Better Understanding of the Link Between Ethical Climate and Job Satisfaction: A Multilevel Analysis. *J Bus Ethics* (2012) 105:535–545.

Webber .s (2007) Ethical Climate Typology and Questionnaire: A Discussion of Instrument Modifications. *The Journal of Academic Librarianship*, 33 (5) hlm 567–580.

Wimbush.,J.C dan Shepard .,J.M (1994) Toward an understanding of ethical climate: Its relationship to ... *Journal of Business Ethics*; 13, 8; hlm . 637-647.

Wyld.,D.,C dan Jone.,C.,A s (2007) The Importance of Context: The Ethical Work Climate Construct and Models of Ethical Decision Making: An Agenda for Research.*Journal of Business Ethics*, Vol. 16, No. 4 hlm 465-472.

BIODATA



Erna Kusumawati,
Kelahiran kota Bogor,
19 Maret 1976.

Penempuh
pendidikan terakhir
S3 Administrasi
Pendidikan
Universitas
Pendidikan Indonesia
Bandung. Penelitian
terakhir berjudul “
Strategi Capacity

Building Dosen Melalui Pelatihan”, yang diterbitkan pada Prosiding KNIT-2 tahun 2016 ISBN: 978-602-72850-1-9. Menulis beberapa buku: Manajemen Sumber Daya Manusia penerbit UBSI Press tahun 2008, Pengantar Manajemen penerbit Universitas BSI Press tahun 2009, Pengantar Penelitian penerbit Universitas BSI Press tahun 2010.