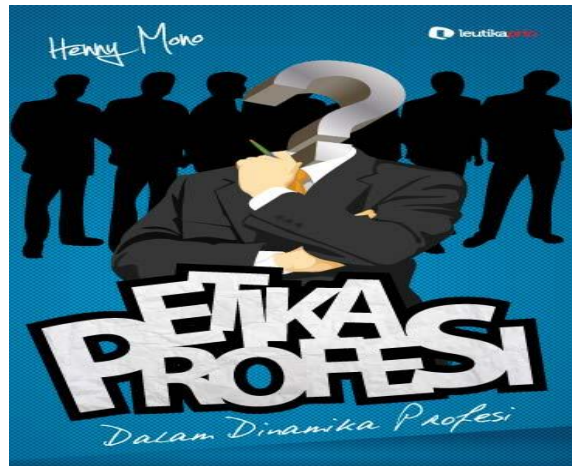


Etika Profesi

(Digunakan di lingkungan sendiri, sebagai buku ajar
mata kuliah Etika Profesi)



Fakultas Teknik dan Ilmu Komputer
Program Studi Sistem Informasi
Universitas Komputer Indonesia

1.1.Silabus

Minggu Ke 1 : Pengenalan Matakuliah Etika Profesi

Minggu Ke 2 : Pengertian profesi dan profesional-profesionalisme

Minggu Ke 3 : Etika profesi dan kode etik profesi

Minggu Ke 4 : Standar kompetensi dan sertifikasi profesi

Minggu Ke 5 : Budaya kerja

Minggu Ke 6 : Faktor yang berperan dalam mengembangkan profesionalisme

Minggu Ke 7 : Profesi di bidang teknologi informatika

Minggu Ke 8 : UTS

Minggu Ke 9 : Kode etik di bidang IT

Minggu Ke 10 : Hak atas kekayaan intelektualitas (HAKI)

Minggu Ke 11 : Perlindungan hak konsumen dan etika hubungan produsen dengan konsumen

Minggu Ke 12 : Bisnis & etika

Minggu Ke 13 : Tantangan penerapan etika bisnis bidang teknologi informatika & industri kreatif

Minggu Ke 14 : Wawasan tugas & tanggung jawab dan Visi-Misi

Minggu Ke 15 : Cyber etis

Minggu ke 16 : UAS

1.2.Materi Perkuliahan

1. Pertemuan Pertama

- a. Perkuliahan diselenggarakan 14 kali pertemuan (2 SKS)
- b. Wajib kehadiran Mahasiswa 80% (-3 kali tidak masuk)
- c. Materi perkuliahan akan diberikan salinannya kepada Mahasiswa
- d. Mahasiswa dianjurkan membawa flashdisk
- e. Batas keterlambatan 15 menit setelah perkuliahan dimulai
- f. Mahasiswa diperbolehkan berkonsultasi dengan dosen; mengenai materi perkuliahan secara personal atau kelompok di luar jam perkuliahan (tatap muka; via email; kuliah online)
- g. Mengikuti tata tertib Lab
- h. Tidak diperbolehkan menggunakan perangkat komunikasi selama perkuliahan (setting silent/vibrate)
- i. Bersikap sopan dan tidak mengganggu keberlangsungan perkuliahan
- j. Tersedia waktu Shalat bagi yang beragama Islam.

2. Pertemuan Kedua

1. Profesi

Berikut ini adalah pengertian dan definisi profesi:

SCHEIN, E.H (1962)

Profesi adalah suatu kumpulan atau set pekerjaan yang membangun suatu set norma yang sangat khusus yang berasal dari perannya yang khusus di masyarakat

HUGHES, E.C (1963)

Perofesi menyatakan bahwa ia mengetahui lebih baik dari kliennya tentang apa yang diderita atau terjadi pada kliennya

DANIEL BELL (1973)

Profesi adalah aktivitas intelektual yang dipelajari termasuk pelatihan yang diselenggarakan secara formal ataupun tidak formal dan memperoleh sertifikat yang dikeluarkan oleh sekelompok / badan yang bertanggung jawab pada keilmuan tersebut dalam melayani masyarakat, menggunakan etika layanan profesi dengan mengimplikasikan kompetensi mencetuskan ide, kewenangan ketrampilan teknis dan moral serta bahwa perawat mengasumsikan adanya tingkatan dalam masyarakat

PAUL F. COMENISCH (1983)

Profesi adalah "komunitas moral" yang memiliki cita-cita dan nilai bersama

KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA

Profesi adalah bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (ketrampilan, kejuruan, dan sebagainya) tertentu

K. BERTENS

Profesi adalah suatu moral community (masyarakat moral) yang memiliki cita-cita dan nilai-nilai bersama

SITI NAFSIAH

Profesi adalah suatu pekerjaan yang dikerjakan sebagai sarana untuk mencari nafkah hidup sekaligus sebagai sarana untuk mengabdikan kepada kepentingan orang lain (orang banyak) yang harus diiringi pula dengan keahlian, ketrampilan, profesionalisme, dan tanggung jawab

DONI KOESOEMA A

Profesi merupakan pekerjaan, dapat juga berwujud sebagai jabatan di dalam suatu hierarki birokrasi, yang menuntut keahlian tertentu serta memiliki etika khusus untuk jabatan tersebut serta pelayananbaku terhadap masyarakat

Dapat disimpulkan:

Profesi merupakan suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keahlian atau keterampilan dari pelakunya. Biasanya sebutan "profesi" selalu dikaitkan dengan pekerjaan atau jabatan

yang dipegang oleh seseorang, akan tetapi tidak semua pekerjaan atau jabatan dapat disebut profesi karena profesi menuntut keahlian para pemangkuhnya. Hal ini mengandung arti bahwa suatu pekerjaan atau jabatan yang disebut profesi tidak dapat dipegang oleh sembarang orang, akan tetapi memerlukan suatu persiapan melalui pendidikan dan pelatihan yang dikembangkan khusus untuk itu.

Pekerjaan tidak sama dengan profesi. Istilah yang mudah dimengerti oleh masyarakat umum adalah: sebuah profesi sudah pasti menjadi sebuah pekerjaan, namun sebuah pekerjaan belum tentu menjadi sebuah profesi. Profesi memiliki mekanisme serta aturan yang harus dipenuhi sebagai suatu ketentuan, sedangkan kebalikannya, pekerjaan tidak memiliki aturan yang rumit seperti itu. Hal inilah yang harus diluruskan di masyarakat, karena hampir semua orang menganggap bahwa pekerjaan dan profesi adalah sama.

2. Profesional

Berikut ini adalah pengertian dan definisi profesional

KUSNANTO

Profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi dalam suatu pekerjaan tertentu

KAMUS BESAR BAHASA INDONESIA

Profesional bersangkutan dengan profesi yang memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya

DARYL KOEHN

Profesional adalah orang yang memberikan pelayanan kepada klien

AHOLIAB WATLOLY

Profesional adalah orang yang berdisiplin dan menjadi "keras" dalam pekerjaannya

OERIP S. POERWOPOESPITO

Profesional merupakan sikap yang mengacu pada peningkatan kualitas profesi

LISA ANGGRAENY

Profesional merupakan suatu tuntutan bagi seseorang yang sedang mengemban amanahnya agar mendapatkan proses dan hasil yang optimal

BUDY PURNAWANTO

Profesional merupakan bagian dari proses, fokus kepada output, dan berorientasi ke customer

HARY SUWANDA

Profesional adalah seorang yang benar-benar ahli di bidangnya dan mengandalkan keahliannya tersebut sebagai mata pencahariannya

A. PRASETYANTOKO

Profesional adalah elemen individu yang meletak dalam rangkaian besar mesin kapitalisme

TANRI ABENG (2002)

Seorang profesional harus mampu menguasai ilmu pengetahuannya secara mendalam, mampu melakukan kerativitas dan inovasi atas bidang yang digelutinya serta harus selalu berfikir positif dengan menjunjung tinggi etika dan integritas profesi

Dapat Disimpulkan:

Untuk mencapai sukses dalam bekerja, seseorang harus mampu bersikap profesional. Profesional tidak hanya berarti ahli saja. Namun selain memiliki keahlian juga harus bekerja pada bidang yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya tersebut. Seorang profesional tidak akan pernah berhenti menekuni bidang keahlian yang dimiliki. Selain itu, seorang profesional juga harus selalu melakukan inovasi serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki supaya mampu bersaing untuk tetap menjadi yang terbaik di bidangnya.

3. Profesionalisme

Berikut ini adalah pengertian dan definisi profesionalisme:

KIKI SYAHNARKI

Profesionalisme merupakan "roh" yang menggerakkan, mendorong, mendinamisasi dan membentengi TNO dari tendensi penyimpangan serta penyalahgunaannya baik secara internal maupun eksternal

DONI KOESOEMA A

Profesionalisme merupakan salah satu cara bagi guru untuk merealisasikan keberadaan dirinya sebagai pendidik karakter

ONNY S. PRIJONO

Profesionalisme merupakan kemampuan untuk memasuki ajang kompetisi sebagai antisipasi menghadapi globalisasi

PAMUDJI, 1985

Profesionalisme memiliki arti lapangan kerja tertentu yang diduduki oleh orang - orang yang memiliki kemampuan tertentu pula

KORTEN & ALFONSO, 1981

Yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (ask - requirement)

AHMAD BAHAR

Profesionalisme merupakan usaha suatu kelompok masyarakat untuk memperoleh pengawasan atas sumber daya yang berhubungan dengan suatu bidang pekerjaan

AHOLIAB WATLOLY

Profesionalisme adalah sikap seorang "profesional" atau "profi"

ABD. RAHIM ABD. RASHID

Profesionalisme merupakan satu aspek penting dalam meningkatkan integriti sumber daya manusia

AHMAN SUTARDI & ENDANG BUDIASIH

Profesionalisme adalah wujud dari upaya optimal yang dilakukan untuk memenuhi apa-apa yang telah diucapkan, dengan cara yang tidak merugikan pihak-pihak lain, sehingga tindakannya bisa diterima oleh semua unsur yang terkait

Dapat disimpulkan:

Profesionalisme merupakan komitmen para anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuannya secara terus menerus. “Profesionalisme” adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya.

alam bekerja, setiap manusia dituntut untuk bisa memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme tersebut terkandung kepiawaian atau keahlian dalam mengoptimalkan ilmu pengetahuan, skill, waktu, tenaga, sumber daya, serta sebuah strategi pencapaian yang bisa memuaskan semua bagian/elemen. Profesionalisme juga bisa merupakan perpaduan antara kompetensi dan karakter yang menunjukkan adanya tanggung jawab moral.

4. Profesionalitas

Dapat disimpulkan:

Profesionalitas merupakan sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya. “Profesionalitas” adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya

5. Profesionalisasi

Beberapa Pengertian profesionalisasi:

Dari segi bahasa: Profesionalisasi berasal dari kata professionalization yang berarti kemampuan profesional.

Dedi Supriadi (1998) mengartikan profesionalisasi sebagai pendidikan prajabatan dan/atau dalam jabatan. Proses pendidikan dan latihan ini biasanya lama dan intensif.

Menurut Eric Hoyle (1980) konsep profesionalisasi mencakup dua dimensi yaitu :the improvement of status and the improvement of practice”. Peningkatan status dan peningkatan pelatihan.

Dapat disimpulkan:

“Profesionalisasi” adalah suatu proses menuju kepada perwujudan dan peningkatan profesi dalam mencapai suatu kriteria yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Profesionalisasi adalah proses atau perjalanan waktu yang membuat seseorang atau kelompok orang menjadi profesional.

<http://www.andreanperdana.com/2013/03/pengertian-profesi-profesional.html>

3. Pertemuan ketiga

1. Pengertian Etika

Dari asal usul kata, Etika berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti adat istiadat/ kebiasaan yang baik. Etika adalah ilmu tentang apa yang baik dan yang buruk, tentang hak dan kewajiban moral. Etika juga dapat diartikan sebagai kumpulan asas / nilai yang berkenaan dengan akhlak, nilai yang mengenai yang benar dan salah yang dianut masyarakat.

2. Pengertian Profesi

Profesi adalah suatu pekerjaan yang melaksanakan tugasnya memerlukan atau menuntut keahlian (expertise), menggunakan teknik-teknik ilmiah, serta dedikasi yang tinggi. Keahlian yang diperoleh dari lembaga pendidikan khusus diperuntukkan untuk itu dengan kurikulum yang dapat dipertanggung jawabkan. Seseorang yang menekuni suatu profesi tertentu disebut professional, sedangkan professional sendiri mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan orang yang menyandang suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya.

3. Pengertian Etika Profesi

Etika profesi menurut keiser dalam (Suhrawardi Lubis, 1994:6-7) adalah sikap hidup berupa keadilan untuk memberikan pelayanan professional terhadap masyarakat dengan penuh ketertiban dan keahlian sebagai pelayanan dalam rangka melaksanakan tugas berupa kewajiban terhadap masyarakat.

Kode etik profesi adalah system norma, nilai dan aturan professional tertulis yang secara tegas menyatakan apa yang benar dan baik, dan apa yang tidak benar dan tidak baik bagi professional. Kode etik menyatakan perbuatan apa yang benar atau salah, perbuatan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dihindari. Tujuan kode etik yaitu agar professional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai atau nasabahnya. Dengan adanya kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak professional.

4. Pengertian Kode Etik

Kode etik profesi merupakan suatu tatanan etika yang telah disepakati oleh suatu kelompok masyarakat tertentu. Kode etik umumnya termasuk dalam norma sosial, namun bila ada kode etik yang memiliki sanksi yang agak berat, maka masuk dalam kategori norma hukum.

Kode Etik juga dapat diartikan sebagai pola aturan, tata cara, tanda, pedoman etis dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Kode etik merupakan pola aturan atau tata cara sebagai pedoman berperilaku. Tujuan kode etik agar profesional memberikan jasa sebaik-baiknya kepada pemakai atau nasabahnya. Adanya kode etik akan melindungi perbuatan yang tidak profesional

5. Fungsi Kode Etik Profesi

Kode etik profesi itu merupakan sarana untuk membantu para pelaksana sebagai seseorang yang professional supaya tidak dapat merusak etika profesi. Ada tiga hal pokok yang merupakan fungsi dari kode etik profesi:

a) Kode etik profesi memberikan pedoman bagi setiap anggota profesi tentang prinsip profesionalitas yang digariskan. Maksudnya bahwa dengan kode etik profesi, pelaksana profesi mampu mengetahui suatu hal yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan.

b) Kode etik profesi merupakan sarana kontrol sosial bagi masyarakat atas profesi yang bersangkutan. Maksudnya bahwa etika profesi dapat memberikan suatu pengetahuan kepada masyarakat agar juga dapat memahami arti pentingnya suatu profesi, sehingga memungkinkan pengontrolan terhadap para pelaksana di lapangan kerja (kalangan sosial).

c) Kode etik profesi mencegah campur tangan pihak di luar organisasi profesi tentang hubungan etika dalam keanggotaan profesi. Arti tersebut dapat dijelaskan bahwa para pelaksana profesi pada suatu instansi atau perusahaan yang lain tidak boleh mencampuri pelaksanaan profesi di lain instansi atau perusahaan.

Dalam lingkup TI, kode etik profesinya memuat kajian ilmiah mengenai prinsip atau norma-norma dalam kaitan dengan hubungan antara professional atau developer TI dengan klien, antara para professional sendiri, antara organisasi profesi serta organisasi profesi dengan pemerintah. Salah satu bentuk hubungan seorang profesional dengan klien (pengguna jasa) misalnya pembuatan sebuah program aplikasi.

Seorang profesional tidak dapat membuat program semauanya, ada beberapa hal yang harus ia perhatikan seperti untuk apa program tersebut nantinya digunakan oleh kliennya atau user, ia dapat menjamin keamanan (security) sistem kerja program aplikasi tersebut dari pihak-pihak yang dapat mengacaukan sistem kerjanya (misalnya: hacker, cracker, dll). Kode etik profesi Informatikawan merupakan bagian dari etika profesi.

Jika para profesional TI melanggar kode etik, mereka dikenakan sanksi moral, sanksisosial, dijauhi, di-banned dari pekerjaannya, bahkan mungkin dicopot dari jabatannya

<http://cyberlawncrime.blogspot.co.id/2013/03/pengertian-etika-kode-etik-dan-fungsi.html>

4. Pertemuan keempat

Pengertian Standar Kompetensi Profesi

Standar :

- ukuran tertentu yg dipakai sbg patokan , sesuatu yg dianggap tetap nilainya sehingga dapat dipakai sbg ukuran nilai dan sifatnya baku (Kamus Besar Bahasa Indonesia)
- a level of quality or attainment (Oxford Dictionary)

Kompetensi :

- the ability to do something successfully or efficiently (Oxford Dictionary)
- seperangkat tindakan cerdas, penuh tanggungjawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas di bidang pekerjaan tertentu (Surat Keputusan Mendiknas nomor 045/U/2002. tentang Kurikulum Inti Perguruan Tinggi)
- peingintegrasian dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan satu cara efektif. (Association K.U. Leuven)
- sebuah kombinasi antara ketrampilan (skill), atribut personal, dan pengetahuan (knowledge) yang tercermin melalui perilaku kinerja (job behavior) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.
- spesifikasi dari pengetahuan dan keterampilan serta penerapan dari pengetahuan dan keterampilan tersebut dalam suatu pekerjaan atau suatu perusahaan atau lintas industri, sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Profesi :

- bidang pekerjaan yg dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejuruan, dsb) tertentu (Kamus Besar Bahasa Indonesia)
- a paid occupation, especially one that involves prolonged training and a formal qualification (Oxford Dictionary)

Sehingga jika digabungkan, *standar kompetensi profesi* adalah suatu yang bernilai tetap dan baku yang digunakan untuk mengukur pekerja dalam bidang pekerjaan keahlian tertentu apakah mampu, berpengetahuan cukup, terampil dan memiliki sikap yang memungkinkan untuk melaksanakan keahliannya dengan efektif.

Dengan dikuasainya Kompetensi oleh seseorang, maka orang tersebut mampu:

- Mengerjakan suatu tugas/pekerjaan (task skill)
- Mengorganisasikannya agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan (task management skill)
- Menyelesaikan masalah yang ada dan apa yang harus dilakukan, bilamana terjadi sesuatu keadaan yang berbeda dengan rencana semula (contingency management skill)
- Menghadapi tanggung jawab dan harapan dari lingkungan kerja termasuk bekerjasama dengan orang lain (job environment skill)
- Menggunakan kemampuan yang dimilikinya untuk memecahkan masalah atau melaksanakan tugas dengan kondisi yang berbeda (transfer skill / adaption skill)

Faktor-Faktor yang mendukung Standar Kompetensi adalah:

- Pengetahuan dan keterampilan untuk mengerjakan suatu tugas dalam kondisi normal ditempat kerja.
- Kemampuan mentransfer dan menerapkan kemampuan dan pengetahuan pada situasi dan lingkungan yang berbeda.
- Standar kompetensi tidak berarti bila hanya terdiri dari kemampuan menyelesaikan tugas/pekerjaan saja, tetapi dilandasi pula dengan bagaimana dan mengapa tugas itu dikerjakan.

Cara Penyusunan / Pengembangan Standar Kompetensi

Penyusunan standar kompetensi profesi

Penyusunan standar kompetensi profesi adalah dengan menggunakan metode pendekatan :

- *Pendekatan Competency-based approach*

Yaitu pendekatan yang dibuat dengan mengidentifikasi profil keahlian yang ideal dengan mempertimbangkan keadaan lingkungan strategis, baik internal maupun eksternal, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukungnya.

Teknis penyusunan standar kompetensi profesi adalah :

- **Pembentukan tim penyusun**

Tim Penyusun idealnya terdiri dari asosiasi industri, profesi, praktisi yang secara teknis menguasai bidang keahlian yang akan dikembangkan, praktisi diklat dan ahli perumus standar kompetensi model.

- **Strategi dan metodologi**

Adalah cara yang digunakan dalam menentukan standar standar kompetensi yang akan dibuat, merupakan penerapan dari pendekatan-pendekatan yang ada.

- **Kerangka penulisan standar kompetensi**

Standar kompetensi pada dasarnya merupakan suatu dokumen yang dipergunakan sebagai acuan atau referensi untuk berbagai keperluan dan dipergunakan oleh berbagai pihak yang berkepentingan, untuk itulah dokumen tersebut harus informatif bagi para penggunanya. Agar dokumen tersebut informatif dan mudah digunakan maka biasanya suatu dokumen standar kompetensi memiliki kerangka penulisan yang baik.

- **Penyusunan draft standar kompetensi**

Mengingat standar kompetensi pada dasarnya memuat sejumlah unit-unit kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang keahlian/sector industri tertentu, maka perumusan unit-unit kompetensi merupakan tahap yang paling menentukan dalam pengembangan standar tersebut. Pada umumnya penyusunan draf dilakukan oleh kelompok kerja yang memiliki ekspertis dibidangnya dan, memiliki jumlah anggota yang ideal sekitar 15 s.d 21 orang.

- **Tahap penyusunan standar kompetensi**

Standar kompetensi disusun melalui beberapa tahapan, yaitu pembentukan tim pengembang, pengumpulan referensi, penyusunan draf, validasi draf, pembahasan dalam workshop, penyempurnaan dan peluncuran versi pertama.

1. Pembentukan tim pengembang

Tim pengembang standar dibentuk dengan mengikutsertakan unsur-unsur praktisi, asosiasi profesi, asosiasi pengusaha, para pakar, praktisi pendidikan dan pelatihan, serikat pekerja yang terkait dan sesuai dengan bidang keahlian atau sector industri yang akan dikembangkan. Tim pengembang tersebut dapat bersifat “ad hoc” dan akan berakhir bila telah menyelesaikan tugasnya.

2. Pengumpulan referensi

Data dan informasi yang berkaitan dengan penyusunan standar seperti uraian pekerjaan/jabatan, SOP yang terkait, manual, peraturan perundangan-undangan, standar produksi, kamus istilah, referensi adaptif dan referensi lain yang terkait dengan bidang keahlian/sector industri yang akan dikembangkan dikumpulkan dan dipilah berdasar katagorinya.

3. Penyusunan draf I

Pada tahap ini draf standar kompetensi disusun dengan menetapkan lingkup bidang keahlian, mengidentifikasi unit-unit kompetensi, merumuskan sub-sub kompetensi untuk setiap unit kompetensi yang telah diidentifikasi, menetapkan kriteria unjuk kerja untuk setiap subkompetensi, menetapkan kondisi unjuk dan acuan penilaian dan menetapkan level

kompetensi untuk setiap unit yang dirumuskan.

4. *Validasi draf I*

Draf I yang telah tersusun divalidasikan kepada pihak yang terkait atau “stake holder” yang kompeten, untuk memberikan masukan dan koreksi serta keterbacaan dari draf tersebut. Dalam proses validasi tersebut harus dilakukan secara sistimatis sesuai dengan kelaziman yang berlaku dalam kegiatan validasi suatu konsep.

5. *Workshop*

Workshop pengembangan standar kompetensi dimaksudkan untuk memperoleh masukan yang lebih komprehensif dari pihak yang terkait dan relevan.. Workshop harus diselenggarakan secara formal pada tingkat nasional, agar hasil dari kegiatan tersebut sekaligus sebagai bagian dari serta merupakan wahana untuk sosialisasi sekaligus pengakuan atau “keberterimaan” atas standar kompetensi dimaksud secara nasional.

6. *Penyempurnaan hasil*

Draf yang telah dibahas dan disepakati dalam workshop disempurnakan pada aspek penyempurnaan bahasa, kesalahan ketik, peristilahan teknis dan non teknis selanjutnya dilakukan pengesahan sebagai Standar Kompetensi Versi Pertama.

Penyusunan standar dengan mengikuti prosedur dan mekanisme yang benar akan menghasilkan standar kompetensi :

- Fleksibel tetapi tetap terukur
- Terinci tetapi tetap terbuka terhadap penyesuaian
- Mampu menjadi alat ukur yang realible untuk mengukur kompetensi personil dan dapat menjadi acuan yang valid untuk penyusunan program diklat dan kurikulum

Pengembangan Standar Kompetensi Profesi

Standar kompetensi profesi yang ada dan sudah berjalan tentunya berkembang seiring dengan perubahan jaman dan teknologi. Terdapat beberapa cara mengembangkan standar kompetensi, yaitu:

1. **Pendekatan benchmark, adopt dan adapt**

Pendekatan “benchmark, adopt & adapt” adalah dengan mempelajari dan membandingkan standar-standar kompetensi yang telah ada di berbagai negara maju atau sedang berkembang, standar yang dibutuhkan diadopsi dan disesuaikan dengan kebutuhan. Setelah melalui validasi, uji coba dan sosialisasi, standar tersebut dapat ditetapkan sebagai standar kompetensi edisi pertama

2. **Pendekatan field research**

Pendekatan “field research” dimaksudkan adalah dengan mengadakan riset di lapangan untuk menghimpun data primer tentang pekerjaan-pekerjaan yang ada kemudian dirumuskan ke dalam draf standar kompetensi, divalidasi, diuji coba, dikaji ulang, disosialisasi dan ditetapkan.

3. **Pendekatan Kombinasi (komprehensif)**

Pendekatan kombinasi adaah dengan memadukan kedua hal tersebut di atas, untuk mengurangi kekurangan dan kelemahan yang ada dan untuk meningkatkan keunggulan dari kedua metode tersebut

<https://sayaester.wordpress.com/2011/10/27/penyusunan-pengembangan-standar-kompetensi-profesi/>

5. Pertemuan kelima

Pengertian Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta 'budhayah' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut".

Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentoringrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (habituating process) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa:

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Adapun Menurut Triguno dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa:

Budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi

perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Taliziduhu Ndraha dalam buku Teori Budaya Kerja, mendefinisikan budaya kerja, yaitu; "Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat".

Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menerangkan bahwa: "Budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi".

Dari uraian-uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi.

Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (vehicle) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

a. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.

Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.[\[8\]](#)

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Dengan membiasakan kerja berkualitas, seperti berupaya melakukan cara kerja tertentu, sehingga hasilnya sesuai dengan standar atau kualifikasi yang ditentukan

organisasi. Jika hal ini dapat terlaksana dengan baik atau membudaya dalam diri pegawai, sehingga pegawai tersebut menjadi tenaga yang bernilai ekonomis, atau memberikan nilai tambah bagi orang lain dan organisasi. Selain itu, jika pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat dilakukan dengan benar sesuai prosedur atau ketentuan yang berlaku, berarti pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan pandangan mengenai manfaat budaya kerja, dapat ditarik suatu deskripsi sebenarnya bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

b. Unsur– Unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1) Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2) Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.[\[9\]](#)

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun sumber daya manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku

setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi. Setiap nilai-nilai apa yang sepatutnya dimiliki oleh pemimpin puncak dan pemimpin lainnya, bagaimana perilaku setiap orang akan mempengaruhi kerja mereka.

Menurut Triguno unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain:

- 1) Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi.
- 2) Kualitas, yakni dimensi yang meliputi performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perceived quality, value, responsiveness, humanity, security, dan competency.
- 3) Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus.

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Taliziduhu Ndraha dapat dikategorikan tiga Yaitu :

1) Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap, yaitu pendirian (position), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan tidak sadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

2) Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi perusahaan maupun di lembaga pendidikan.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau

kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media atau encoder tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2. Pengertian Perilaku Pegawai

Perkembangan dalam bidang kepemimpinan kemudian memungkinkan merumuskan kembali beberapa anggapan tentang sifat dan perilaku individu atau pegawai dalam suatu organisasi dengan menentukan pemecahan yang serasi.

Unsur yang pokok dari pada perilaku pegawai ialah beberapa jenis kegiatan, apakah yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan. Sedangkan kegiatan itu selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi.

Motivasi menyangkut reaksi berantai, yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai, kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran, yang berakhir dengan pemuasan. Menurut Soewarno Handyaningrat, berpendapat: "Masalah motivasi adalah sangat kompleks, karena kenyataannya memotivasi orang-orang itu berbeda-beda, baik terhadap individu maupun situasinya".

Kebutuhan yang diinginkan karena disebabkan perilaku, tetapi dapat pula kebutuhan mungkin akibat dari pada perilaku. Beberapa pendapat menyatakan bahwa kebutuhan tidak selalu menyebabkan perilaku manusia.

Pengertian perilaku itu sendiri menurut Soewarno Handyaningrat, yaitu: "Perilaku ialah apa yang kita lakukan, bukan mengapa kita melakukan itu".

Dengan demikian, perilaku adalah segala sesuatu atau apa-apa yang kita lakukan. Dari apa-apa yang kita lakukan membentuk suatu kebiasaan, watak, karakter, tingkah laku, atau perilaku. Kebiasaan yang selalu dilakukan pegawai dalam suatu organisasi disebut dengan perilaku pegawai.

Perilaku pegawai menurut Stephen P. Robins dalam buku Perilaku Organisasi yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia menjelaskan bahwa: "Perilaku pegawai merupakan suatu karakteristik dan tingkah laku yang terdapat dalam setiap individu atau suatu organisasi yang terdapat dinamika kepemimpinan. Perilaku pegawai meliputi kepribadian, harga diri, pemantauan diri, dan kecenderungan untuk menanggung resiko".

Perilaku pegawai lebih cenderung kepada pokok kepribadian, karena kepribadian menggambarkan perilaku seorang individu. Karakteristik mencakup perasaan malu, keagresifan, sikap patuh, kemalasan, ambisi, kesetiaan, dan sifat takut dan malu.

Karakteristik ini bila diperagakan dalam sejumlah besar situasi, disebut ciri-ciri kepribadian. Semakin konsisten karakteristik itu dan semakin sering terjadi dalam berbagai situasi, maka disebut dengan perilaku.

Karakteristik tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Karakteristik yang bersifat positif akan menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, namun sebaliknya karakteristik yang negatif akan merugikan bagi organisasi. Untuk itu karakteristik-karakteristik tersebut dapat dipengaruhi oleh sifat kepemimpinan seorang pemimpin atau atasan dalam menjalankan roda keorganisasiannya.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Manusia diciptakan sebagai makhluk pengemban nilai-nilai moral, adanya akal dan budi pada manusia menyebabkan adanya perbedaan cara dan pola hidup yang berdimensi ganda, yakni kehidupan yang bersifat material dan kehidupan yang bersifat spiritual.

Akal dan budi sangat berperan dalam usaha menciptakan pola hidup atau perilaku manusia itu. Untuk menciptakan kebahagiaan hidup jasmani, manusia dengan akal dan budinya selalu berusaha menciptakan benda-benda baru sesuai dengan yang diharapkannya.

Selain akal dan budi tersebut di atas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku manusia, seperti yang diutarakan oleh Kreitner dan Kinicki dalam buku Perilaku Organisasi, yaitu:

1) Motivasi

Motivasi pada dasarnya berusaha bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan membuat perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan pimpinan. Dapat dikatakan teori ini merupakan proses sebab akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang.

2) Sikap

Sikap didefinisikan sebagai kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung dengan memperhatikan suatu objek tertentu.^[17] Sikap mempengaruhi perilaku pada suatu tingkat yang berbeda dengan nilai. Sementara nilai mewakili keyakinan yang mempengaruhi perilaku pada seluruh situasi, sikap hanya berkaitan dengan perilaku yang diarahkan pada objek, orang, atau situasi tertentu.

3) Keyakinan

Keyakinan seseorang merupakan representasi mental lingkungan yang relevan, lengkap dengan hubungan sebab dan akibat yang ada. Keyakinan merupakan hasil dari pengamatan langsung dan kesimpulan dari hubungan yang dipelajari sebelumnya.

Norma-norma subjektif pengertiannya adalah tekanan sosial yang dirasakan untuk menampilkan suatu perilaku tertentu. Norma yang subjektif juga merupakan suatu fungsi dari keyakinan, tetapi keyakinan dari suatu jenis yang berbeda. Norma yang subjektif dapat membawa pengaruh yang kuat pada tujuan perilaku dari orang-orang yang peka terhadap pendapat model peran yang dihargai.

4) Imbalan dan Hukuman

Selain itu sifat imbalan atau hukuman yang dilaksanakan sangat mempengaruhi perilaku individu. Teori motivasi pengukuhan ini didasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dipertahankan. Bonus kelompok tergantung pada tingkat produksi kelompok. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

Menurut Triguno, "perilaku kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat diukur antara lain; kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsiv, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain".

<https://arozieleroy.wordpress.com/2010/07/13/budaya-kerja/>

6. Pertemuan keenam

PROFESI GURU DAN FAKTOR DOMINAN PROFESIONALITAS GURU

Mengenai pembahasan tentang profesi guru dan faktor dominan profesionalitas guru, maka pemakalah akan terlebih dahulu menjelaskan tentang pengertian profesi guru itu, kemudian disusul dengan faktor profesionalitas guru yang meliputi: (1) kompetensi guru (kompetensi kepribadian, social, pedagogis, dan kompetensi professional), (2) sertifikasi guru, (3) tunjangan profesi guru, dan (4) kualifikasi akademik.

1. PROFESI GURU

Menurut Kartadinata profesi guru adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu, dan kemampuan tersebut tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan.

Makgiansar, M. [profesi guru](#) adalah orang yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan yang memadai, keahlian guru dalam melaksanakan tugas-tugas kependidikan diperoleh setelah menempuh pendidikan keguruan tertentu

Nasanius, Y. mengatakan profesi guru yaitu kemampuan yang tidak dimiliki oleh warga masyarakat pada umumnya yang tidak pernah mengikuti pendidikan keguruan. Ada beberapa peran yang dapat dilakukan guru sebagai tenaga pendidik, antara lain: (a) sebagai pekerja profesional dengan fungsi mengajar, membimbing dan melatih (b) pekerja kemanusiaan dengan fungsi dapat merealisasikan seluruh kemampuan kemanusiaan yang dimiliki, (c) sebagai petugas kemaslahatan dengan fungsi mengajar dan mendidik masyarakat untuk menjadi warga negara yang baik.

Galbreath, J. profesi guru adalah orang yang bekerja atas panggilan hati nurani. Dalam melaksanakan tugas pengabdian pada masyarakat hendaknya didasari atas dorongan atau panggilan hati nurani. Sehingga guru akan merasa senang dalam melaksanakan tugas berat mencerdaskan anak didik.

2. Faktor yang mempengaruhi profesionalisme guru

Profesionalisme guru sering dikaitkan dengan tiga faktor yang cukup penting yaitu: kompetensi guru, sertifikasi guru dan tunjangan profesi guru. Ketiga faktor tersebut disinyalir berkaitan erat dengan kualitas pendidikan. Guru profesional yang dibuktikan dengan kompetensi yang dimilikinya akan mendorong terwujudnya proses dan produk kinerja yang dapat menunjang peningkatan kualitas pendidikan. Guru kompeten dapat dibuktikan dengan perolehan sertifikasi guru berikut tunjangan profesi yang memadai ukuran Indonesia. Sekarang ini terdapat sejumlah guru yang telah tersertifikasi, akan tersertifikasi, telah memperoleh tunjangan profesi dan akan memperoleh tunjangan profesi. Fakta bahwa guru telah tersertifikasi dasar asumsi yang kuat, bahwa guru telah memiliki kompetensi. Kompetensi tersebut mencakup empat jenis, yaitu: (1) kompetensi pedagogi (2) kompetensi professional (3) kompetensi social. dan (4) kompetensi kepribadian.

- Kompetensi guru

Johnson menyatakan: “competency as rational performance which satisfactorily meets the objective for a desired condition.” Menurutnya, kompetensi merupakan perilaku rasional guna mencapai tujuan yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Dengan demikian, suatu kompetensi ditunjukkan oleh penampilan atau unjuk kerja yang dapat dipertanggungjawabkan (rasional) dalam upaya mencapai suatu tujuan. Sebagai suatu profesi, terdapat sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, yaitu meliputi kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi social

1. Kompetensi pribadi

Guru sering dianggap sebagai sosok yang memiliki kepribadian ideal. Karena itu, pribadi guru dianggap sebagai model atau panutan (yang harus ditiru). Sebagai seorang model, guru harus mempunyai kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan kepribadian (personal competition), diantaranya:

- a. Kemampuan yang berhubungan dengan pengamalan ajaran agama sesuai dengan keyakinan agama yang dianutnya.
- b. Kemampuan untuk menghormati dan menghargai antar umat beragama
- c. Kemampuan untuk berperilaku sesuai dengan norma, aturan, dan system nilai yang berlaku dimasyarakat.
- d. Mengembangkan sifat-sifat terpuji sebagai seorang guru, misalnya sopan santun dan tata krama
- e. Bersifat demokratis dan terbuka terhadap pembaruan dan kritik

2. Kompetensi professional

Kompetensi professional adalah kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas keguruan. Kompetensi ini merupakan kompetensi yang sangat penting, sebab langsung berhubungan dengan kinerja yang ditampilkan. Oleh karena itu, tingkat keprofesionalan seorang guru dapat dilihat dari kompetensi ini. Beberapa kemampuan yang berhubungan dengan kompetensi ini, diantaranya:

- a. Kemampuan untuk menguasai landasan kependidikan, misalnya paham akan tujuan pendidikan yang harus dicapai, baik tujuan nasional, institusional, tujuan kurikuler, dan tujuan instruksional.
- b. Pemahaman dalam bidang psikologi pendidikan, misalnya paham tentang tahapan perkembangan siswa, paham tentang teori-teori belajar, dan lain sebagainya
- c. Kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkannya
- d. Kemampuan dalam mengaplikasikan berbagai metodologi dan strategi pembelajaran
- e. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar
- f. Kemampuan dalam menyusun program pembelajaran

- g. Kemampuan dalam melaksanakan unsure-unsur penunjang, misalnya paham akan administrasi sekolah, bimbingan Dan penyuluhan
- h. Kemampuan dalam melaksanakan penelitian Dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kinerja

3. Kompetensi social kemasyarakatan

Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat Dan sebagai makhluk social, meliputi:

- a. Kemampuan untuk berinteraksi Dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan professional
- b. Kemampuan untuk mengenal Dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan
- c. Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok.

Seperti halnya uraian diatas, dalam Undang – Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen Pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi paedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi social, Dan kompetensi professional.

Selanjutnya dalam rancangan keputusan pemerintah setiap kompetensi dijelaskan seperti dibawah ini:

- a. Bahwa kompetensi pedagogis merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang – kurangnya meliputi:

- 1. Pemahaman wawasan atau landasan kependidikan
- 2. Pemahaman terhadap peserta didik
- 3. Pengembangan kurikulum atau silabus
- 4. Perancangan pembelajaran
- 5. Pelaksanaan pembelajaran yang mendidik Dan dialogis
- 6. Pemanfaatan teknologi pembelajaran
- 7. Evaluasi hasil belajar, Dan
- 8. Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

- b. Kompetensi kepribadian sekurang-kurangnya mencakup kepribadian:

- 1. Mantap
- 2. Stabil
- 3. Dewasa
- 4. Arif Dan bijaksana
- 5. Berwibawa

6. Berakhlak mulia
 7. Menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat
 8. Secara objektif mengevaluasi kinerja sendiri, dan
 9. Mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan.
- c. Kompetensi social merupakan kemampuan yang sekurang – kurangnya meliputi kompetensi untuk ;
1. Berkomunikasi lisan, tulisan, dan isyarat
 2. Menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional
 3. Bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan
 4. Bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar
- d. Kompetensi professional merupakan kemampuan yang berhubungan dengan penguasaan materi pelajaran.[\[3\]](#)

2.2.2. Sertifikasi guru

Pada hakikatnya sertifikasi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional. Dari berbagai sumber, dapat diidentifikasi beberapa indikator yang dapat dijadikan ukuran karakteristik guru yang dinilai kompeten secara profesional.

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik

Tanggung jawab guru dapat dijabarkan kedalam sejumlah kompetensi yang lebih khusus, berikut ini:

- a. Tanggung jawab moral, setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa guru harus menguasai cara belajar – mengajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, RPP, memberikan nasihat pada peserta didik, melaksanakan evaluasi hasil belajar, dan mengembangkan peserta didik
- c. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan, yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab dalam keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

2. Mampu melaksanakan peran dan fungsinya dengan tepat

Peran dan fungsi guru berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah, di antara peran dan fungsi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pendidik Dan pengajar, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur Dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan terutama inovasi pendidikan
 - b. Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap individu harus pandai bergaul dengan masyarakat
 - c. Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimoin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi, serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
 - d. Sebagai administrator, bahwa setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas adminstrasi yang harus dikerjakan disekolah, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta mamahami strategi Dan manajemen pendidikan
 - e. Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu Dan menguasai berbagai metode pembelajaran Dan memahami situasi belajar mengajar didalam maupun diluar kelas.
3. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah
 4. Mampu melaksanakan peran Dan fungsinya dalam pembelajaran di kelas.

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru Dan dosen, dikemukakan bahwa sertifikasi adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk guru Dan dosen. Sedangkan sertifikat pendidik adalah bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru Dan dosen sebagai tenaga professional. berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi.

Sertifikasi guru merupakan pemenuhan kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi professional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Adapun tujuan dari sertifikasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

1. Melindungi profesi pendidik Dan tenaga kependidikan
2. Melindungi masyarakat dari praktik-praktik yang tidak kompeten, sehingga merusak citra pendidik Dan tenaga kependidikan
3. Membantu Dan melindungi lembaga penyelenggara pendidikan, dengan menyediakan rambu-rambu Dan instrument untuk melakukan seleksi terhadap pelamar yang kompeten
4. Membangun citra masyarakat terhadap profesi pendidik Dan tenaga kependidikan
5. Memberikan solusi dalam rangka meningkatkan mutu pendidik Dan tenaga kependidikan.

Selain itu, sertifikasi merupakan amanat Undang – undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang sisdiknas. Pasal 61 menyatakan bahwa sertifikat dapat berbentuk ijazah Dan sertifikat kompetensi, tetapi bukan sertifikat yang diperoleh melalui pertemuan ilmiah seperti seminar, diskusi panel, loka karya, Dan symposium. Namun, sertifikat kompetensi diperoleh dari penyelenggara pendidikan Dan lembaga pelatihan setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi. Ketentuan ini

bersifat umum baik untuk tenaga kependidikan maupun non kependidikan yang ingin memasuki profesi guru.

Selain itu terdapat kerangka pelaksanaan system sertifikasi kompetensi guru, baik untuk lulusan S1 kependidikan maupun lulusan S1 no kependidikan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lulusan program sarjana kependidikan sudah mengalami pembentukan kompetensi mengajar (PKM). Oleh karena itu, mereka hanya memerlukan uji kompetensi yang dilaksanakan oleh pendidikan tinggi yang memiliki PPTK terakreditasi Dan ditunjuk oleh Ditjen Dikti, Depdiknas.
2. Lulusan program sarjana nonkependidikan harus terlebih dahulu mengikuti proses pembentukan kompetensi mengajar (PKM) pada perguruan tinggi yang memiliki program pengadaan tenaga kependidikan (PPTK) secara terstruktur. Setelah dinyatakan lulus dalam pembentukan kompetensi mengajar, baru lulusan S1 nonkependidikan boleh mengikuti uji sertifikasi. Sedangkan lulusan program sarjaa kependidikan tentu sudah mengalami proses pembentukan kompetensi mengajar (PKM), tetapi tetap diwajibkan mengikuti uji kompetensi untuk memperoleh sertifikasi kompetensi.
3. Penyelenggaraan program PKM dipersyaratkan adanya status lembaga LPTK yang terakreditasi. Sedangkan untuk pelaksanaan uji kompetensi mengajar guru harus dilaksanakan oleh LPTK terakreditasi yang ditunjuk Dan ditetapkan oleh Ditjen Dikti, Depdiknas
4. Peserta uji kompetensi yang telah dinyatakan lulus diberikansertifikat kompetensi sebagai bukti yang bersangkutan memiliki kewenangan untuk melakukan praktik dalam bidang profesi guru pada jenis Dan jenjang pendidikan tertentu.

2.2.3. Tunjangan Profesi Guru

Dalam pasal 15 ayat 1 UUGD dinyatakan bahwa pemerintah memberikan tunjangan profesi kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh penyelenggara pendidikan Dan satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat. Ayat 2 menyatakan tunjangan profesi sebagaimana dimaksud ayat 1 diberikan setara dengan 1 kali gaji pokok guru yang diangkat oleh satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah atau pada pemerintah daerah pada tingkat, masa kerja Dan kualifikasi yang sama. Ayat 3 menyatakan tunjangan profesi sebagaimana ayat 1 dialokasikan dalam anggaran pendapatan Dan belanja Negara (APBN) Dan anggaran pendapatan Dan belanja daerah. Ayat 4 ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan profesi guru sebagaimana dimaksud pada ayat 1,2 Dan 3 diatur dengan peraturan pemerintah.

Guru yang telah mendapatkan sertifikat profesi berhak mendapatkan tunjangan profesi sebesar satu bulan gaji pokok Dan persyaratan guru yang mendapatkan tunjaangan profesi adalah sebagai berikut:

1. Guru pegawai negeri sipil yang diangkat oleh pemerintah daerah yang telah memiliki sertifikat pendidik , nomor registrasi professional dari departemen pendidikan nasional , Dan melaksanakan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dalam satu minggu berhak atas tunjangan profesi pendidik sebesar satu kali gaji pokok yang dibayarkan melalui dana

alokasi umum terhitung mulai bulan januari pada tahun berikutnya setelah memperoleh sertifikat pendidik.

2. Guru non pegawai negeri sipil yang diangkat oleh badan hukum penyelenggara pendidikan yang telah memiliki sertifikat pendidik, nomor registrasi guru professional dari departemen pendidikan nasional, dan melaksanakan beban kerja guru sekurang-kurangnya 24 jam tatap muka dalam satu minggu berhak atas tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok yang dibayarkan melalui dana dekonsentrasi terhitung bulan januari pada tahun berikutnya setelah memiliki sertifikat pendidik.

Dan adapun dalam referensi lain yang pemakalah dapatkan bahwa kualifikasi akademik juga merupakan faktor yang mempengaruhi profesionalitas guru, berikut akan dijelaskan uraiannya.

2.2.4. Kualifikasi Guru

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 tahun 2007 membahas tentang standar kualifikasi dan kompetensi guru dimana disebutkan bahwa setiap guru wajib memenuhi standar kualitas akademik dan kompetensi guru yang berlaku secara nasional, juga bahwa guru-guru yang belum memenuhi kualifikasi akademik diploma empat (D-IV) atau sarjana akan diatur dengan peraturan menteri tersendiri. Berikut dibawah ini adalah salinan dari lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional nomor 16 Tahun 2007 yang diterbitkan pada 4 Mei 2007 tentang kualifikasi akademik dan kompetensi guru.

Ada 2 kualifikasi akademik guru yaitu kualifikasi guru melalui pendidikan formal dan kualifikasi guru melalui uji kelayakan dan kesetaraan dimana hal itu dijelaskan dengan kualifikasi akademik yang dipersyaratkan untuk dapat diangkat sebagai guru dalam bidang-bidang khusus yang sangat diperlukan tetapi belum dikembangkan di perguruan tinggi dapat diperoleh melalui uji kelayakan dan kesetaraan. Uji kelayakan dan kesetaraan bagi seseorang yang memiliki keahlian tanpa ijazah dilakukan oleh perguruan tinggi yang diberi wewenang untuk melaksanakannya.

Kualifikasi akademik guru melalui pendidikan formal adalah Kualifikasi akademik guru pada satuan pendidikan jalur formal mencakup kualifikasi akademik guru pendidikan Anak Usia Dini/ Taman Kanak-kanak/Raudatul Atfal (PAUD/TK/RA), guru sekolah dasar/madrasah ibtdaiyah (SD/MI), guru sekolah menengah pertama/madrasah Tsanawiyah (SMP/MTs), guru sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), guru sekolah dasar luar biasa/sekolah menengah luar biasa/sekolah menengah atas luar biasa (SDLB/SMPLB/SMALB), dan guru sekolah menengah kejuruan/madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK*), sebagai berikut. :

Satuan Pendidikan	Kualifikasi Akademik Guru
PAUD/TK/RA	Guru pada PAUD/TK/RA harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.
SD/MI	Guru pada SD/MI, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki

	<p>kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI (D-IV/S1 PGSD/PGMI) atau psikologi yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.</p>
SMP/MTs	<p>Guru pada SMP/MTs, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.</p>
SMA/MA	<p>Guru pada SMA/MA, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.</p>
SDLB/SMPLB/SMALB	<p>Guru pada SDLB/SMPLB/SMALB, atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.</p>
SMK/MAK	<p>Guru pada SMK/MAK atau bentuk lain yang sederajat, harus memiliki kualifikasi akademik pendidikan minimum diploma empat (D-IV) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan/diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi.</p>

7. Pertemuan ketujuh

Sebelumnya saya sudah membahas etika di dunia IT. maka dari itu sekarang akan dijelaskan tentang profesi apa saja yang terdapat di bidang IT. Sebelum itu akan dijelaskan beberapa definisi tentang Pekerjaan atau Profesi diantaranya sbb:

- Pekerjaan & Profesi

Thomas Aquinas seperti dikutip Sumaryono (1995) mengatakan bahwa wujud kerja memiliki tujuan :

1. Pemenuhan kebutuhan hidup
 2. Mengurangi tingkat pengangguran / kriminalitas
 3. Melayani sesame
- Profesi merupakan bagian dari pekerjaan, namun tidak setiap pekerjaan adalah profesi.
 - Seorang petugas staf administrasi bisa berasal dari berbagai latar ilmu, namun tidak demikian halnya dengan Akuntan, Pengacara, Dokter yang membutuhkan pendidikan khusus.
 - Profesi merupakan suatu pekerjaan yang mengandalkan keterampilan dan keahlian khusus yang tidak didapatkan pada pekerjaan-pekerjaan sebelumnya.
 - Profesi merupakan suatu pekerjaan yang menuntut pengembangan profesi tersebut untuk terus memperbaharui keterampilannya sesuai perkembangan ilmu pengetahuan & teknologi.

Profesi Profesional

“Bekerjalah dengan cinta...

Jika engkau tidak dapat bekerja dengan cinta,

Lebih baik engkau meninggalkannya..

Dan mengambil tempat di depan pintu gerbang

Candi-candi, meminta sedekah kepada mereka

Yang bekerja dengan penuh suka dan cita”

(Kahlil Gibran)

- Seorang pelaku profesi harus memiliki sifat – sifat berikut :
 1. Menguasai ilmu secara mendalam di bidangnya
 2. Mampu mengkonversi ilmu menjadi keterampilan
 3. Menjunjung tinggi etika dan integritas profesi
- Profesional adalah orang yang menjalankan profesinya secara benar menurut nilai-nilai normal.
- Untuk menjadi orang yang professional, diperlukan : komitmen, tanggung jawab, kejujuran, sistematis berfikir, penguasaan materi, menjadi bagian masyarakat professional.

Setelah mengetahui apa itu yang dimaksud dengan pekerjaan & profesi, sekarang akan saya jabarkan beberapa job yang ada di bidang IT. banyak sekali sekarang ini

perkantoran, pemerintahan dan lain-lain memerlukan orang IT karena kebutuhan yang semakin meningkat dari tahun ke tahun juga di iringi dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat. selain alasan tersebut juga karena ada banyaknya otomatisasi perkantoran seperti diperlukannya kebutuhan data yang cepat & akurat maka dari itu orang IT diperlukan untuk membuat softwarena atau untuk menjalankannya.

Gambaran Umum Pekerjaan di Bidang Teknologi Informasi

Secara umum, pekerjaan di bidang teknologi informasi setidaknya terbagi dalam 4 kelompok sesuai bidangnya.

a. Kelompok pertama, adalah mereka yang bergelut di dunia perangkat lunak (software), baik mereka yang merancang system operasi, database maupun system aplikasi.

Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti :

- Sistem analis, merupakan orang yang abertugas menganalisa system yang akan diimplementasikan, mulai dari menganalisa system yang ada, kelebihan dan kekurangannya, sampai studi kelayakan dan desain system yang akan dikembangkan.
- Programmer, merupakan orang yang bertugas mengimplementasikan rancangan system analis, yaitu membuat program (baik aplikasi maupun system operasi) sesuai system yang dianalisa sebelumnya.
- Web designer, merupakan orang yang melakukan kegiatan perencanaan, termasuk studi kelayakan, analisis dan desain terhadap suatu proyek pembuatan aplikasi berbasis web.
- Web programmer, merupakan orang yang bertugas mengimplementasikan rancangan web designer, yaitu membuat program berbasis web sesuai desain yang telah dirancang sebelumnya.

b. Kelompok kedua, adalah mereka yang bergelut di bidang perangkat keras (hardware).

Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti :

Technical engineer, sering juga disebut teknisi, yaitu orang yang berkecimpung dalam bidang teknik, baik mengenai pemeliharaan maupun perbaikan perangkat system computer.

- Networking engineer, adalah orang yang berkecimpung dalam bidang teknis jaringan computer dari maintenance sampai pada troubleshooting-nya.

c. Kelompok ketiga, adalah mereka yang berkecimpung dalam operasional system informasi. Pada lingkungan kelompok ini, terdapat pekerjaan-pekerjaan seperti :

EDP Operator, adalah orang yang bertugas mengoperasikan program-program yang berhubungan dengan electronic data processing dalam lingkungan sebuah perusahaan atau organisasi lainnya.

System Administrator, merupakan orang yang bertugas melakukan administrasi terhadap system, memiliki kewenangan menggunakan hak akses terhadap system, serta hal-hal lain yang berhubungan dengan pengaturan operasional sebuah system.

Mis Director, merupakan orang yang memiliki wewenang paling tinggi terhadap sebuah system informasi, melakukan manajemen terhadap system tersebut secara keseluruhan baik perangkat keras, perangkat lunak maupun sumber daya manusianya.

Profesi di Bidang TI Sebagai Profesi

Untuk mengatakan apakah suatu pekerjaan termasuk profesi atau bukan, criteria pekerjaan tersebut harus diuji.

Sebagai contoh, pekerjaan sebagai staf operator computer (sekedar mengoperasikan), tidak masuk dalam golongan profesi jika untuk bekerja sebagai staf operator tersebut tidak membutuhkan latar belakang pendidikan tertentu.

Adapun seorang software engineer dapat dikatakan sebagai sebuah profesi karena seseorang yang bekerja sebagai software engineer haruslah berpengetahuan dan memiliki pengalaman kerja di bidangnya.

Julius Hermawan (2003), mencatat dua karakteristik yang dimiliki oleh software engineer sehingga pekerjaan tersebut layak disebut sebuah profesi, yaitu :

Kompetensi

Kompetensi yang dimaksud yaitu sifat yang selalu menuntut professional software engineer untuk memperdalam dan memperbaharui pengetahuan dan keterampilannya sesuai tuntutan profesinya.

Tanggung jawab pribadi

Yang dimaksud yaitu kesadaran untuk membebankan hasil pekerjaannya sebagai tanggung jawab pribadi.

Agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan benar, seorang software engineer perlu terus mengembangkan bidang ilmu dalam pengembangan perangkat lunak, seperti :

Bidang ilmu metodologi pengembangan perangkat lunak

Manajemen sumber daya

Mengelola kelompok kerja

Komunikasi

Pekerjaan di Bidang TI Standar Pemerintah

Mengingat pentingnya teknologi informasi bagi pembangunan bangsa maka pemerintah pun merasa perlu membuat standarisasi pekerjaan dibidang teknologi informasi bagi pegawainya.

Institusi pemerintah telah mulai melakukan klasifikasi pekerjaan dalam bidang teknologi informasi sejak tahun 1992.

Klasifikasi pekerjaan ini mungkin masih belum dapat mengakomodasi klasifikasi pekerjaan pada teknologi informasi secara umum. Terlebih lagi, deskripsi pekerjaan masih kurang jelas dalam membedakan setiap sel pekerjaan.

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dibidang teknologi informasi, disebut pranata computer. Beberapa penjelasan tentang pranata computer sebagai berikut :

Pengangkatan Pejabat Pranata Komputer

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Pranata Komputer ditetapkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara. Pimpinan Lembaga Pemerintah Nondepartemen dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1.

Syarat-Syarat Jabatan Pranata Komputer

- Bekerja pada satuan organisasi instansi pemerintah dan bertugas pokok membuat, memelihara dan mengembangkan dan mengembangkan system dan atau program penelolahan dengan computer.
- Berijazah serendah-rendahnya Sarjana Muda / D3 atau yang sederajat.
- Memiliki pendidikan dan atau latihan dalam bidang computer dan pengalaman melakukan kegiatan di bidang computer.
- Memiliki pengetahuan dan atau pengalaman dalam bidang tertentu yang berhubungan dengan bidang computer.
- Setiap unsure penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik

Jenjang dan Pangkat Pranata Komputer

Pembebasan sementara Pranata Komputer

Untuk tetap berada pada jalur profesionalitasny, pemerintah juga menetapkan bahwa Pranata Komputer harus dapat mengumpulkan angka kredit minimal. Angka kredit minimal yang harus dikumpulkan adalah :

1. Asisten Pranata Komputer Madya sebanyak 20 angka kredit
2. Asisten Pranata Komputer sebanyak 20 angka kredit
3. Ajun Pranata Komputer Muda Sebanyak 20 angka kredit
4. Ajun Pranata Komputer Madya sebanyak 50 angka kredit
5. Ajun Pranata Komputer sebanyak 50 angka kredit
6. Ahli Pranata Komputer Pratama sebanyak 100 angka kredit
7. Ahli Pranata Komputer Muda sebanyak 100 angka kredit
8. Ahli Pranata Komputer Madya sebanyak 150 angka kredit

9. Ahli Pranata Komputer Utama Pratama sebanyak 150 angka kredit

Ahli Pranata Komputer Utama Muda sebanyak 150 angka kredit

Pemberhentian dari Jabatan Pranata Komputer Pejabat Pranata Komputer diberhentikan dari jabatannya, apabila Pejabat Pranata Komputer yang telah dibebaskan sementara dari jabatannya tidak dapat mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan dalam waktu 3 tahun setelah pembebasan sementara.

Selain itu, Pejabat Pranata Komputer juga dapat diberhentikan dari jabatannya, apabila Pejabat Pranata Komputer dijatuhi hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan peraturan Pemerintah No.30 tahun 1980 dengan tingkat hukuman disiplin berat yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

Standarisasi Profesi TI Menurut SRIG-PS SEARCC

Adalah jenis pengelompokan lain untuk pekerja di kalangan teknologi informasi. Yang sering digunakan adalah pengklasifikasian standarisasi profesi di bidang teknologi informasi menurut SRIG-PS SEARCC.

SEARCC (South Asia Regional Computer Confederation) merupakan suatu forum atau badan yang beranggotakan himpunan profesional IT (Information Technology-Teknologi Informasi) yang terdiri dari 13 negara. SEARCC dibentuk pada Februari 1978, di Singapura oleh 6 ikatan computer dari Negara-negara tetangga seperti Hongkong, Indonesia Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand.

Indonesia sebagai anggota SEARCC telah aktif turut serta dalam berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh SEARCC. Salah satunya adalah SRIG-PS (Special Regional Interest Group on Professional Standardisation) yang mencoba merumuskan standarisasi pekerjaan dalam dunia teknologi informasi.

Model SEARCC untuk pembagian job dalam lingkungan TI merupakan model 2 dimensi yang mempertimbangkan jenis pekerjaan dan tingkat keahlian ataupun tingkat pengetahuan yang dibutuhkan.

Beberapa kriteria menjadi pertimbangan dalam mengembangkan klasifikasi job ini, yaitu:

Cross Country, cross-enterprise applicability

Ini berarti bahwa job yang diidentifikasi tersebut harus relevan dengan kondisi region dan setiap Negara pada region tersebut, serta memiliki kesamaan pemahaman atas setiap fungsi pekerjaan.

Function Oriented bukan title oriented

Klasifikasi pekerjaan berorientasi pada fungsi, yang berarti bahwa gelar atau title yang diberikan dapat saja berbeda, tapi yang penting fungsi yang diberikan pada pekerjaan tersebut sama. Gelar atau title dapat berbeda pada Negara yang berbeda.

Testable / certifiable

Klasifikasi pekerjaan harus bersifat testable, yaitu bahwa fungsi yang didefinisikan dapat diukur / diuji.

Applicable

Fungsi yang didefinisikan harus dapat diterakan pada region masing-masing.

Setiap jenis pekerjaan masing – masing memiliki 3 tingkatan, yaitu:

1. Supervised (terbimbing)

Tingkatan awal dengan 0-2 tahun pengalaman, membutuhkan pengawasan dan petunjuk dalam pelaksanaan tugasnya.

2. Moderately supervised (madya)

Tugas kecil dapat dikerjakan oleh mereka, tetapi tetap membutuhkan bimbingan untuk tugas yang lebih besar, 3-5 tahun pengalaman.

3. Independent / Managing (mandiri)

<https://girlycious09.wordpress.com/2012/03/30/profesi-yang-ada-di-bidang-teknologi-informasi/>

8. Pertemuan delapan

UTS

9. Pertemuan sembilan

KODE ETIK PROFESI DI BIDANG TEKNOLOGI INFORMASI

A) Kode Etik Seorang Profesional Teknologi Informasi

Kode etik profesi dalam lingkup TI memuat kajian ilmiah mengenai prinsip atau norma-norma dalam kaitan dengan hubungan antara professional atau developer TI dengan klien, antara para professional sendiri, antara organisasi profesi serta organisasi profesi dengan pemerintah. Salah satu bentuk hubungan seorang profesional dengan klien (pengguna jasa) misalnya pembuatan sebuah program aplikasi.

Seorang profesional tidak dapat membuat program semaunya, banyak yang harus ia perhatikan seperti untuk apa program tersebut nantinya digunakan oleh kliennya atau user dapat menjamin keamanan (security) sistem kerja program aplikasi tersebut dari pihak-pihak yang dapat mengacaukan sistem kerjanya (misalnya: hacker, cracker, dll).

B) Kode Etik Pengguna Internet

Berikut adalah beberapa kode etik yang diharapkan pada pengguna internet :

1. Menghindari dan tidak mempublikasi informasi yang secara langsung berkaitan dengan masalah pornografi dan nudisme dalam segala bentuk.
2. Menghindari dan tidak mempublikasi informasi yang memiliki tendensi menyinggung secara langsung dan negatif masalah suku, agama dan ras (SARA), termasuk didalamnya usaha penghinaan, pelecehan, pendiskreditan, penyiksaan serta segala bentuk pelanggaran hak atas perseorangan, kelompok/ lembaga/ institusi lain.

3. Tidak menampilkan segala bentuk eksploitasi terhadap anak-anak dibawah umur.
4. Tidak mempergunakan, mempublikasikan dan atau saling bertukar materi dan informasi yang memiliki korelasi terhadap kegiatan pirating, hacking dan cracking.
5. Bila mempergunakan script, program, tulisan, gambar / foto, animasi, suara atau bentuk materi dan informasi lainnya yang bukan hasil karya sendiri harus mencantumkan identitas sumber dan pemilik hak cipta bila ada dan bersedia untuk melakukan pencabutan bila ada yang mengajukan keberatan serta bertanggung jawab atas segala konsekuensi yang mungkin timbul karenanya.
6. Tidak berusaha atau melakukan serangan teknis terhadap produk, sumberdaya (resource) dan peralatan yang dimiliki pihak lain.
7. Menghormati etika dan segala macam peraturan yang berlaku dimasyarakat internet umumnya dan bertanggungjawab sepenuhnya terhadap segala muatan/ isi situsnya.

C) Kode Etik Programmer

Berikut adalah beberapa kode etik pada programmer :

1. Seorang programmer tidak boleh membuat atau mendistribusikan Malware.
2. Seorang programmer tidak boleh menulis kode yang sulit diikuti dengan sengaja.
3. Seorang programmer tidak boleh menulis dokumentasi yang dengan sengaja untuk membingungkan atau tidak akurat.
4. Seorang programmer tidak boleh menggunakan ulang kode dengan hak cipta kecuali telah membeli atau meminta ijin.
5. Tidak boleh mencari keuntungan tambahan dari proyek yang didanai oleh pihak kedua tanpa ijin.
6. Tidak boleh mencuri software khususnya development tools

<https://harryhidayat.wordpress.com/2015/11/11/kode-etik-profesi-di-bidang-teknologi-informasi/>

10. Pertemuan sepuluh

Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI)



Pengertian

Hak Atas Kekayaan Intelektual adalah hak eksklusif yang diberikan suatu hukum atau peraturan kepada seseorang atau sekelompok orang atas karya ciptanya. Menurut UU yang telah disahkan oleh DPR-RI pada tanggal 21 Maret 1997, HaKI adalah hak-hak secara hukum yang berhubungan dengan permasalahan hasil penemuan dan kreativitas seseorang atau beberapa orang yang berhubungan dengan perlindungan permasalahan reputasi dalam bidang komersial (commercial reputation) dan tindakan / jasa dalam bidang komersial(goodwill).

Dengan begitu obyek utama dari HaKI adalah karya, ciptaan, hasil buah pikiran, atau intelektualita manusia. Kata “intelektual” tercermin bahwa obyek kekayaan intelektual tersebut adalah kecerdasan, daya pikir, atau produk pemikiran manusia (the Creations of the Human Mind) (WIPO, 1988:3). Setiap manusia memiliki hak untuk melindungi atas karya hasil cipta, rasa dan karsa setiap individu maupun kelompok.

Kita perlu memahami HaKI untuk menimbulkan kesadaran akan pentingnya daya kreasi dan inovasi intelektual sebagai kemampuan yang perlu diraih oleh setiap manusia, siapa saja yang ingin maju sebagai faktor pembentuk kemampuan daya saing dalam penciptaan Inovasi-inovasi yang kreatif.

Prinsip-prinsip Hak Kekayaan Intelektual

Prinsip-prinsip Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI) adalah sebagai berikut :

Prinsip Ekonomi

Dalam prinsip ekonomi, hak intelektual berasal dari kegiatan kreatif dari daya pikir manusia yang memiliki manfaat serta nilai ekonomi yang akan member keuntungan kepada pemilik hak cipta.

Prinsip Keadilan

Prinsip keadilan merupakan suatu perlindungan hukum bagi pemilik suatu hasil dari kemampuan intelektual, sehingga memiliki kekuasaan dalam penggunaan hak atas kekayaan intelektual terhadap karyanya.

Prinsip Kebudayaan

Prinsip kebudayaan merupakan pengembangan dari ilmu pengetahuan, sastra dan seni guna meningkatkan taraf kehidupan serta akan memberikan keuntungan bagi masyarakat, bangsa dan Negara.

Prinsip Sosial

Prinsip sosial mengatur kepentingan manusia sebagai warga Negara, sehingga hak yang telah diberikan oleh hukum atas suatu karya merupakan satu kesatuan yang diberikan perlindungan berdasarkan keseimbangan antara kepentingan individu dan masyarakat/ lingkungan.

Dasar Hukum Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia

Dalam penetapan HaKI tentu berdasarkan hukum-hukum yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dasar-dasar hukum tersebut antara lain adalah :

Undang-undang Nomor 7/1994 tentang Pengesahan Agreement Establishing the World Trade Organization (WTO)

Undang-undang Nomor 10/1995 tentang Kepabeanan

Undang-undang Nomor 12/1997 tentang Hak Cipta

Undang-undang Nomor 14/1997 tentang Merek

Undang-undang Nomor 13/1997 tentang Hak Paten

Keputusan Presiden RI No. 15/1997 tentang Pengesahan Paris Convention for the Protection of Industrial Property dan Convention Establishing the World Intellectual Property Organization

Keputusan Presiden RI No. 17/1997 tentang Pengesahan Trademark Law Treaty

Keputusan Presiden RI No. 18/1997 tentang Pengesahan Berne Convention for the Protection of Literary and Artistic Works

Keputusan Presiden RI No. 19/1997 tentang Pengesahan WIPO Copyrights Treaty

Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut maka Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI) dapat dilaksanakan. Maka setiap individu/kelompok/organisasi yang memiliki hak atas pemikiran-pemikiran kreatif mereka atas suatu karya atau produk dapat diperoleh dengan mendaftarkannya ke pihak yang melaksanakan, dalam hal ini merupakan tugas dari Direktorat Jenderal Hak-hak Atas Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia.

Klasifikasi Hak Atas Kekayaan Intelektual (HaKI)

Secara umum Hak atas Kekayaan Intelektual (HaKI) terbagi dalam dua kategori, yaitu :

Hak Cipta

Hak Kekayaan Industri, yang meliputi :

Hak Paten

Hak Merek

Hak Desain Industri

Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu

Hak Rahasia Dagang

Hak Indikasi

Dalam tulisan ini, penulis hanya akan membahas Hak Cipta, Hak Paten, dan Hak Merek.

Hak Cipta

Hak Cipta adalah Hak khusus bagi pencipta untuk mengumumkan ciptaannya atau memperbanyak ciptaannya. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 19/2002 Pasal 1 ayat 1 mengenai Hak Cipta :

Hak Cipta adalah hak eksklusif bagi Pencipta atau penerima hak untuk mengumumkan atau memperbanyak Ciptaannya atau memberikan izin untuk itu dengan tidak mengurangi pembatasan-pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hak cipta termasuk kedalam benda immateriil, yang dimaksud dengan hak milik immateriil adalah hak milik yang objek haknya adalah benda tidak berwujud (benda tidak bertubuh). Sehingga dalam hal ini bukan fisik suatu benda atau barang yang di hak ciptakan, namun apa yang terkandung di dalamnya yang memiliki hak cipta. Contoh dari hak cipta tersebut adalah hak cipta dalam penerbitan buku berjudul "Manusia Setengah Salmon". Dalam hak cipta, bukan bukunya yang diberikan hak cipta, namun Judul serta isi didalam buku tersebutlah yang di hak ciptakan oleh penulis maupun penerbit buku tersebut. Dengan begitu yang menjadi objek dalam hak cipta merupakan ciptaan sang pencipta yaitu setiap hasil karya dalam bentuk yang khas dan menunjukkan keasliannya dalam ilmu pengetahuan, seni dan sastra. Dasar hukum Undang-undang yang mengatur hak cipta antara lain :

UU Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

UU Nomor 6 Tahun 1982 tentang Hak Cipta (Lembaran Negara RI Tahun 1982 Nomor 15)

UU Nomor 7 Tahun 1987 tentang Perubahan atas UU Nomor 6 Tahun 1982 tentang Hak Cipta (Lembaran Negara RI Tahun 1987 Nomor 42)

UU Nomor 12 Tahun 1997 tentang Perubahan atas UU Nomor 6 Tahun 1982 sebagaimana telah diubah dengan UU Nomor 7 Tahun 1987 (Lembaran Negara RI Tahun 1997 Nomor 29)

Hak Kekayaan Industri

Hak kekayaan industri adalah hak yang mengatur segala sesuatu milik perindustrian, terutama yang mengatur perlindungan hukum. Hak kekayaan industri sangat penting untuk didaftarkan oleh perusahaan-perusahaan karena hal ini sangat berguna untuk melindungi kegiatan industri perusahaan dari hal-hal yang sifatnya menghancurkan seperti plagiatisme. Dengan di legalkan suatu industri dengan produk yang dihasilkan dengan begitu industri lain tidak bisa semudahnya untuk membuat produk yang sejenis/ benar-benar mirip dengan mudah. Dalam hak kekayaan industri salah satunya meliputi hak paten dan hak merek.

Hak Paten

Menurut Undang-undang Nomor 14/2001 pasal 1 ayat 1, Hak Paten adalah hak eksklusif yang diberikan oleh Negara kepada Inventor atas hasil penemuannya di bidang teknologi, yang untuk selama waktu tertentu dalam melaksanakan sendiri penemuannya tersebut atau dengan membuat persetujuan kepada pihak lain untuk melaksanakannya. Paten hanya diberikan negara kepada penemu yang telah menemukan suatu penemuan (baru) di bidang teknologi. Yang dimaksud dengan penemuan adalah kegiatan pemecahan masalah tertentu di bidang teknologi, hal yang dimaksud berupa proses, hasil produksi, penyempurnaan dan pengembangan proses, serta penyempurnaan dan pengembangan hasil produksi.

Perlindungan hak paten dapat diberikan untuk jangka waktu 20 tahun terhitung dari filling date. Undang-undang yang mengatur hak paten antara lain :

UU Nomor 6 Tahun 1989 tentang Paten (Lembaran Negara RI Tahun 1989 Nomor 39)

UU Nomor 13 Tahun 1997 tentang Perubahan UU Nomor 6 Tahun 1989 tentang Paten (Lembaran Negara RI Tahun 1997 Nomor 30)

UU Nomor 14 Tahun 2001 tentang Paten (Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 109).

Hak Merek

Berdasarkan Undang-undang Nomor 15/2001 pasal 1 ayat 1, hak merek adalah tanda yang berupa gambar, nama, kata, huruf-huruf, angka-angka, susunan warna, atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang atau jasa. Merek merupakan tanda yang digunakan untuk membedakan produk/jasa tertentu dengan produk/jasa yang sejenis sehingga memiliki nilai jual dari pemberian merek tersebut. Dengan adanya pembeda dalam setiap produk/jasa sejenis yang ditawarkan, maka para customer tentu dapat memilih produk/jasa merek apa yang akan digunakan sesuai dengan kualitas dari masing-masing produk/jasa tersebut. Merek memiliki beberapa istilah, antara lain :

Merek Dagang

Merek dagang adalah merek yang digunakan pada barang yang diperdagangkan oleh seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum untuk membedakan dengan barang-barang sejenis lainnya.

Merek Jasa

Merek jasa adalah merek yang digunakan pada jasa yang diperdagangkan oleh seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum untuk membedakan dengan jasa-jasa sejenis lainnya.

Merek Kolektif

Merek Kolektif adalah merek yang digunakan pada barang atau jasa dengan karakteristik yang sama yang diperdagangkan oleh beberapa orang atau badan hukum secara bersama-sama untuk membedakan dengan barang atau jasa sejenis lainnya.

Selain itu terdapat pula hak atas merek, yaitu hak khusus yang diberikan negara kepada pemilik merek yang terdaftar dalam Daftar Umum Merek untuk jangka waktu tertentu, menggunakan sendiri merek tersebut atau memberi izin kepada seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum untuk menggunakannya. Dengan terdapatnya suatu merek, maka sudah dipatenkan bahwa nama merek yang sama dari produk/jasa lain tidak dapat digunakan dan harus mengganti nama mereknya. Bagi pelanggaran pasal 1 tersebut, maka pemilik merek dapat mengajukan gugatan kepada pelanggar melalui Badan Hukum atas penggunaan nama merek yang memiliki kesamaan tanpa izin, gugatan dapat berupa ganti rugi dan penghentian pemakaian nama tersebut.

Selain itu pelanggaran juga dapat berujung pada pidana yang tertuang pada bab V pasal 12, yaitu setiap orang yang dengan sengaja dan tanpa hak menggunakan merek yang sama secara keseluruhan dengan merek terdaftar milik orang lain atau badan hukum lain, untuk barang atau jasa sejenis yang diproduksi dan diperdagangkan, dipidana penjara paling lama tujuh tahun dan denda paling banyak Rp100.000.000,-

Oleh karena itu, ada baiknya jika merek suatu barang/jasa untuk di hak patenkan sehingga pemilik ide atau pemikiran inovasi mengenai suatu hasil penentuan dan kreatifitas dalam pemberian nama merek suatu produk/jasa untuk dihargai dengan semestinya dengan memberikan hak merek kepada pemilik baik individu maupun kelompok organisasi (perusahaan/industri) agar dapat tetap melaksanakan kegiatan-kegiatan perekonomiannya dengan tanpa ada rasa was-was terhadap pencurian nama merek dagang/jasa tersebut.

Undang-undang yang mengatur mengenai hak merek antara lain :

UU Nomor 19 Tahun 1992 tentang Merek (Lembaran Negara RI Tahun 1992 Nomor 81)

UU Nomor 14 Tahun 1997 tentang Perubahan UU Nomor 19 Tahun 1992 tentang Merek (Lembaran Negara RI Tahun 1997 Nomor 31)

UU Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek (Lembaran Negara RI Tahun 2001 Nomor 110)

Dalam pembahasan ini, dapat disimpulkan bahwa HaKI adalah bagian penting dalam penghargaan dalam suatu karya dalam ilmu pengetahuan, sastra maupun seni dengan menghargai hasil karya pencipta inovasi-inovasi tersebut agar dapat diterima dan tidak dijadikan suatu hal untuk menjatuhkan hasil karya seseorang serta berguna dalam pembentukan citra dalam suatu perusahaan atau industri dalam melaksanakan kegiatan perekonomian.

11. Pertemuan sebelas

BISNIS DAN PERLINDUNGAN KONSUMEN

Di tengah persaingan yang ketat para pelaku bisnis berlomba – lomba untuk menjadi yang terbaik untuk tetap survive di bidangnya masing – masing. Namun terlepas dari persaingan yang kuat, para pebisnis tetap dituntut untuk tetap memberikan yang terbaik bagi konsumen, dan tentunya diiringi dengan tindakan yang dapat dipertanggungjawabkan. Tujuan dari bisnis bagi perusahaan adalah mencari keuntungan. Dalam etika bisnis dimana perusahaan harus menjamin keamanan dan keselamatan konsumen atas produk barang dan jasa yang ditawarkan biasanya disebut dengan perlindungan konsumen dimana bisnis dan perlindungan konsumen sangat berkaitan.

Perlindungan konsumen adalah perangkat hukum yang diciptakan untuk melindungi dan terpenuhinya hak konsumen. Sebagai contoh, para penjual diwajibkan menunjukkan tanda harga sebagai tanda pemberitahuan kepada konsumen.

Perlindungan konsumen berasaskan manfaat, keadilan, keseimbangan, keamanan dan keselamatan konsumen, serta kepastian hukum. Dalam hal ini konsumen sering menjadi pihak yang dirugikan, untuk itu pemerintah kita membuat peraturan sebagai berikut :

- UUD Periklanan
- UUD keamanan dan kesehatan produk
- UUD menyangkut mutu produk
- Dll.

Perlindungan Konsumen adalah segala upaya yang menjamin adanya kepastian untuk memberikan perlindungan hukum kepada konsumen. Pengertian konsumen sendiri adalah setiap orang pemakai barang dan/atau jasa yang tersedia dalam masyarakat, baik bagi kepentingan diri sendiri, keluarga, orang lain, maupun makhluk hidup lain dan tidak untuk diperdagangkan.

Salah satu hal positif yang ditempuh di Indonesia adalah yayasan lembaga konsumen indonesia yang melakukan penelitian tentang berbagai produk dan jasa. Dengan hadirnya YLKI ini pengusaha akan berhitung lebih seksama untuk menawarkan barang kepada konsumen.

Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen adalah badan yang bertugas menangani dan menyelesaikan sengketa antara pelaku usaha dan konsumen.

Badan Perlindungan Konsumen Nasional adalah badan yang dibentuk untuk membantu upaya pengembangan perlindungan konsumen.

Sesuai dengan pasal 3 Undang-undang Perlindungan Konsumen, tujuan dari Perlindungan ini adalah :

- Meningkatkan kesadaran, kemampuan, dan kemandirian konsumen untuk melindungi diri
- Mengangkat harkat dan martabat konsumen dengan cara menghindarkannya dari ekses negatif pemakaian barang dan/atau jasa
- Meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam memilih, menentukan dan menuntut hak-haknya sebagai konsumen
- Menciptakan sistem perlindungan konsumen yang mengandung unsur kepastian hukum dan keterbukaan informasi serta akses untuk mendapatkan informasi
- Menumbuhkan kesadaran pelaku usaha mengenai pentingnya perlindungan ini sehingga tumbuh sikap yang jujur dan bertanggungjawab dalam berusaha
- Meningkatkan kualitas barang dan/atau jasa yang menjamin kelangsungan usaha produksi barang dan/atau jasa, kesehatan, kenyamanan, keamanan dan keselamatan konsumen

Adapun Azas perlindungan konsumen antara lain :

- Asas Manfaat

Mengamanatkan bahwa segala upaya dalam penyelenggaraan perlindungan ini harus memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi kepentingan konsumen dan pelaku usaha secara keseluruhan

- Asas Keadilan; partisipasi seluruh rakyat dapat diwujudkan secara maksimal dan memberikan kesempatan kepada konsumen dan pelaku usaha untuk memperoleh haknya dan melaksanakan kewajibannya secara adil

- Asas Keseimbangan

Memberikan keseimbangan antara kepentingan konsumen, pelaku usaha, dan pemerintah dalam arti materiil ataupun spiritual

- Asas Keamanan dan Keselamatan Konsumen

Memberikan jaminan atas keamanan dan keselamatan kepada konsumen dalam penggunaan, pemakaian dan pemanfaatan barang dan/atau jasa yang dikonsumsi atau digunakan

- Asas Kepastian Hukum

Baik pelaku usaha maupun konsumen mentaati hukum dan memperoleh keadilan dalam penyelenggaraan perlindungan konsumen, serta negara menjamin kepastian hukum.

Masyarakat modern adalah masyarakat bisnis. Pelaku bisnis bertanggung jawab memenuhi kebutuhan dan bersikap netral. Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI) memiliki peran melindungi konsumen dari tindakan produsen.

Ada 2 alasan perangkat pengendalian terutama tertuju pada produsen dalam hubungannya dengan konsumen, adalah:

- a. Dalam hubungan antara konsumen atau pelanggan di satu pihak dan pemasok, produsen, dan penyalur barang atau jasa tertentu di pihak lain, konsumen atau pelanggan terutama berada pada posisi yang lebih lemah dan rentan untuk dirugikan.
- b. Dalam kerangka bisnis sebagai profesi, konsumen sesungguhnya membayar produsen untuk menyediakan barang kebutuhan hidupnya secara profesional

A. Hubungan Produsen dan Konsumen

Pada umumnya konsumen dianggap mempunyai hak tertentu yang wajib dipenuhi oleh produsen, yang disebut sebagai hak kontraktual. Hak kontraktual adalah hak yang timbul dan dimiliki seseorang ketika ia memasuki suatu persetujuan atau kontrak dengan pihak lain. Maka, hak ini hanya terwujud dan mengikat orang-orang tertentu, yaitu orang-orang yang mengadakan persetujuan atau kontrak satu dengan yang lainnya. Hak ini tergantung dan diatur oleh aturan yang ada dalam masing-masing masyarakat.

Ada beberapa aturan yang perlu dipenuhi dalam sebuah kontrak yang dianggap baik dan adil, yang menjadi dasar bagi hak kontraktual setiap pihak dalam suatu kontrak.

- a. Kedua belah pihak mengetahui sepenuhnya hakikat dan kondisi persetujuan yang mereka sepakati. Termasuk disini, setiap pihak harus tahu hak dan kewajibannya, apa konsekuensi dari persetujuan atau kontrak itu, angka waktu dan lingkup kontrak itu dan sebagainya.
- b. Tidak ada pihak yang secara sengaja memberikan fakta yang salah atau memsukan fakta tentang kondisi dan syarat-syarat kontrak untuk pihak yang lain. Semua informasi yang relevan untuk diketahui oleh pihak lain
- c. Tidak boleh ada pihak yang dipaksa untuk melakukan kontrak atau persetujuan itu. Kontrak atau persetujuan yang dilakukan dalam keadaan terpaksa dan dipaksa harus batal demi hukum.
- d. Kontrak juga tidak mengikat bagi pihak mana pun untuk tindakan yang bertentangan dengan moralitas.

B. Gerakan Konsumen

Salah satu syarat bagi terpenuhinya dan terjaminnya hak-hak konsumen adalah perlunya pasar dibuka dan dibebaskan bagi semua pelaku ekonomi, termasuk bagi produsen dan konsumen untuk keluar masuk pasar.

Gerakan konsumen lahir karena beberapa pertimbangan sebagai berikut :

- a. Produk yang semakin banyak di satu pihak menguntungkan konsumen, karena mereka punya pilihan bebas yang terbuka, namun di pihak lain juga membuat mereka menjadi rumit.

- b. Jasa kini semakin terspesialisasi sehingga menyulitkan konsumen untuk memutuskan mana yang memang benar-benar dibutuhkannya.
- c. Pengaruh iklan yang merasuki setiap menit dan segi kehidupan manusia modern melalui berbagai media massa dan media informasi lainnya, membawa pengaruh yang besar bagi kehidupan konsumen.
- d. Kenyataan menunjukkan bahwa keamanan produk jarang sekali diperhatikan secara serius oleh produsen.
- e. Dalam hubungan jual beli yang didasarkan pada kontrak, konsumen lebih berada pada posisi yang lemah.

C. Konsumen Adalah Raja

Konsumen setia merupakan idaman setiap perusahaan. Bagaimana caranya agar konsumen tersebut setia terhadap suatu perusahaan? Layanilah konsumen kita layaknya "raja". Jika kita perhatikan kolom surat pembaca di media masa, banyak sekali pembaca yang mengkritik atau mengeluh terhadap suatu produk. Kenyataan tersebut memberikan isyarat :

- Pasar yang bebas dan terbuka pada akhirnya menempatkan konsumen menjadi raja.
- Prinsip etika, seperti kejujuran, tanggung jawab dan kewajiban melayani dengan baik.

<https://anitapurwati.wordpress.com/2013/11/23/bisnis-dan-perlindungan-konsumen/>

12. Pertemuan duabelas

Etika dan Bisnis

Etika bisnis merupakan cara untuk melakukan kegiatan bisnis, yang mencakup seluruh aspek yang berkaitan dengan individu, perusahaan dan juga masyarakat. Etika Bisnis dalam suatu perusahaan dapat membentuk nilai, norma dan perilaku karyawan serta pimpinan dalam membangun hubungan yang adil dan sehat dengan pelanggan/mitra kerja, pemegang saham, masyarakat. Etika bisnis merupakan sesuatu yang berlaku secara universal, artinya esensi etika bisnis berlaku di mana saja, kapan saja, dan siapa saja tanpa memandang jabatan, ras, pendidikan, dan agama.

Perusahaan meyakini prinsip bisnis yang baik adalah bisnis yang beretika, yakni bisnis dengan kinerja unggul dan berkesinambungan yang dijalankan dengan mentaati kaidah-kaidah etika sejalan dengan hukum dan peraturan yang berlaku. Etika Bisnis dapat menjadi standar dan pedoman bagi seluruh karyawan termasuk manajemen dan menjadikannya sebagai pedoman untuk melaksanakan pekerjaan sehari-hari dengan dilandasi moral yang luhur, jujur, transparan dan sikap yang profesional.

Hakekat mata kuliah etika bisnis

Kata etika berasal dari kata ethos (bahasa Yunani) yang berarti karakter, watak kesusilaan atau adat istiadat (kebiasaan). Sebagai suatu subyek, etika akan berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan-tindakan yang telah dikerjakannya itu salah atau benar, buruk atau baik.

Etiket moral, hukum dan agama

Moral : aturan kesusilaan yang menyangkut budi pekerti manusia yang beradab (ajaran baik dan buruk, perbuatan, dan kelakuan atau akhlaq).

Etiket : cara suatu perbuatan harus dilakukan manusia. Diantara beberapa cara yang mungkin, etiket menunjukkan cara yang tepat, artinya cara yang diharapkan serta ditentukan dalam suatu kalangan tertentu

Agama: sebuah koleksi terorganisir dari kepercayaan, sistem budaya, dan pandangan dunia yang menghubungkan manusia dengan tatanan/perintah dari kehidupan

Hukum: sistem yang terpenting dalam pelaksanaan atas rangkaian kekuasaan kelembagaan

Hubungan antara etika dan agama

Etika tidak dapat menggantikan agama. Agama merupakan hal yang tepat untuk memberikan orientasi moral. Pemeluk agama menemukan orientasi dasar kehidupan dalam agamanya. Akan tetapi agama itu memerlukan keterampilan etika agar dapat memberikan orientasi, bukan sekedar indoktrinasi. Etika mendasarkan diri pada argumentasi rasional semata-mata sedangkan agama pada wahyunya sendiri. Oleh karena itu ajaran agama hanya terbuka pada mereka yang mengakuinya sedangkan etika terbuka bagi setiap orang dari semua agama dan pandangan dunia.

Hubungan antara etika, moral dan hukum

Jika kita membahas tentang norma, etika, dan hukum tentunya kita tidak dapat melepaskannya dari segi moral. Dari arti kata, etika dapat disamakan dengan moral. Moral berasal dari bahasa latin "mos" yang berarti adat kebiasaan. Menurut sonny keraf yang membedakan antara moral dengan etika yaitu nilai-nilai moral mengandung nasihat, peraturan, dan perintah turun temurun melalui suatu budaya tertentu.

Sedangkan etika merupakan refleksi kritis dan rasional mengenai nilai dan norma manusia yang menentukan dan terwujud dalam sikap dan perilaku hidup manusia. Karena etika dan moral saling mempengaruhi, maka keduanya tentu memiliki hubungan yang erat dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat. Norma sebagai bentuk perwujudan dari etika dan moral yang tumbuh dan berkembang di masyarakat. Norma tersebut dapat berbeda-beda antara satu daerah dengan daerah lainya meski tiap daerah memiliki norma yang berbeda-beda namun tujuannya tetap sama yaitu mengatur kehidupan bermasyarakat agar tercipta suasana yang mendukung dalam hidup bermasyarakat.

Sedangkan hukum merupakan suatu bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bermasyarakat yang memiliki etika, moral, dan norma-norma didalamnya hukum berperan sebagai pemberi sanksi. Sanksi tersebut dapat berupa sanksi sosial sebagai akibat dari

pelanggaran norma-norma sosial masyarakat dan sanksi hukum apabila norma-norma yang dilanggar juga termasuk dalam wilayah peraturan hukum yang berlaku.

Klasifikasi etika

Etika normatif merupakan cabang etika yang menyelidikannya terkait dengan pertimbangan-pertimbangan tentang bagaimana seharusnya seseorang bertindak secara etis. Dengan kata lain, etika normatif adalah sebuah studi tindakan atau keputusan etis. Disamping itu, etika normatif berhubungan dengan pertimbangan-pertimbangan tentang apa saja kriteria-kriteria yang harus dijalankan agar suatu tindakan atau keputusan itu menjadi baik.

Etika terapan merupakan sebuah penerapan teori-teori etika secara lebih spesifik kepada topik-topik kontroversial baik pada domain privat atau publik seperti perang, hak-hak binatang, hukuman mati dan lain-lain. Etika terapan ini bisa dibagi menjadi etika profesi, etika bisnis dan etika lingkungan. Secara umum ada dua fitur yang diperlakukan supaya sebuah permasalahan dapat dianggap sebagai masalah etika terapan.

Etika deskriptif merupakan sebuah studi tentang apa yang dianggap 'etis' oleh individu atau masyarakat. Dengan begitu, etika deskriptif bukan sebuah etika yang mempunyai hubungan langsung dengan filsafat tetapi merupakan sebuah bentuk studi empiris terkait dengan perilaku-perilaku individual atau kelompok.

Metaetika berhubungan dengan sifat penilaian moral. Fokus dari metaetika adalah arti atau makna dari pernyataan-pernyataan yang ada didalam etika. Dengan kata lain, metaetika merupakan kajian tingkat kedua dari etika.

Konsepsi etika

Etika berkaitan dengan konsep yang dimiliki oleh individu ataupun kelompok untuk menilai apakah tindakan yang telah dikerjakan itu salah atau benar, baik atau buruk etika tidak mempersoalkan keadaan manusia melainkan mempersoalkan bagaimana manusia harus bertindak. Norma hukum berasal dari hukum, norma agama berasal dari agama, norma sopan santun berasal dari kehidupan sehari-hari, norma moral berasal dari etika. Etika menyangkut cara melakukan perbuatan manusia. Etika menyangkut masalah apakah sebuah perbuatan boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan. Etika terhadap sesama, etika terhadap keluarga, etika terhadap profesi, etika terhadap politik, etika terhadap lingkungan hidup, dan kritik ideology.

<https://hakimfajrurachman.wordpress.com/2015/11/09/etika-dan-bisnis/>

13. Pertemuan tigabelas

TANTANGAN PENERAPAN ETIKA BISNIS TEKNOLOGI INFORMATIKA & INDUSTRI KREATIF

Berikut di bawah ini adalah beberapa hal yang merupakan tantangan pelaksanaan etika bisnis dalam dunia bisnis teknologi informasi seiring dengan perubahan dan perkembangan yang sering kali terjadi secara revolusioner:

Tantangan inovasi dan perubahan yang cepat. Mengingat perubahan yang begitu cepat dalam bidang teknologi informasi, sering kali perubahan yang terjadi memberikan “tekanan” bagi masyarakat atau perusahaan untuk mengikuti perubahan tersebut. Tidak jarang perusahaan harus melakukan investasi dan menanankan modal untuk membeli peralatan-peralatan baru demi mengikuti perubahan tersebut.

Tantangan pasar dan pemasaran di era globalisasi. Globalisasi menciptakan apa yang disebut lingkungan vertikal di mana setiap perusahaan diibaratkan sebagai pemain yang harus bertanding di atas tanah yang terus bergoyang. Tanah yang terus bergoyang, berarti pula sebuah ketidakpastian. Hal itu akan membuat pemanfaatan peluang usaha semakin sulit dan kemungkinan gagal dalam berbisnis akan semakin besar.

Tantangan pergaulan internasional. Sering terjadi bahwa perusahaan internasional mengambil tindakan yang tak dapat diterima secara lokal di suatu negara. Banyak pertanyaan mendasar bagi perusahaan multinasional, seperti kemungkinan masuknya nilai moral budayanya ke budaya masyarakat lain, atau kemungkinan terjadi eksploitasi yang dilakukan perusahaan terhadap lubang-lubang perundang-undangan dalam sebuah negara demi kepentingan mereka.

Tantangan pengembangan sikap dan tanggung jawab pribadi. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cepat, memberikan tantangan penegakan nilai-nilai etika dan moral setiap individu guna mengendalikan kemajuan dan penerapan teknologi tersebut bagi kemanusiaan. Dunia etika adalah dunia filsafat, nilai, dan moral. Dunia bisnis adalah dunia keputusan dan tindakan. Etika bersifat abstrak dan berkenaan dengan persoalan baik dan buruk, sedangkan bisnis adalah konkret dan harus mewujudkan apa yang telah diputuskan.

Begitu juga perkembangan E-Commerce begitu pesat sehingga sampai saat ini belum ada definisi tunggal tentang sistem ini. Kesulitan menentukan definisi tersebut terjadi karena hampir setiap saat muncul bentuk-bentuk baru dari E-Commerce, salah satu definisi e-commerce yang sering digunakan adalah definisi dari Electronic Commerce Expert Group (ECEG) Australia sebagai berikut :

Electronic Commerce is broad concept that covers any commercial transaction that is effected via electronic means and would include such means as facsimile, telex, EDI, internet, and the telephone.

Perkembangan yang sangat pesat dari sistem perdagangan elektronik tersebut antara lain disebabkan oleh :

1. Proses transaksi yang singkat
2. Menjangkau lebih banyak pelanggan
3. Mendorong kreativitas penyediaan jasa
4. Biaya operasional lebih murah
5. Meningkatkan kepuasan pelanggan

Teknologi Informasi mempunyai pengaruh yang besar dalam kehidupan manusia. Karena TI ibarat pisau bermata dua, legal dan ilegal, baik dan buruk, maka mau tak mau berhubungan dengan etika.

Dalam era ini, informasi dipandang sebagai aset atau sumber yang setara dengan sumber-sumber lain dan juga mempunyai kekhususan persoalan dan pengelolaannya, sehingga diperlukan suatu manajemen khusus yaitu sistem manajemen informasi dengan pengelolanya yang khusus yaitu manajer informasi atau Chief Information Officer (CIO). Sebagai manajer jelas harus mengetahui etika manajemen. Aspek keuangan merupakan suatu aspek yang sangat sensitif, demikian juga dengan aspek informasi. Dengan demikian hak dan tanggung jawab manajer mengisyaratkan bahwa syarat manajer harus “beretika (bermoral) tinggi dan kuat”.

Merupakan hal yang penting untuk mengetahui bahwa hal yang tidak etis belum tentu ilegal. Jadi, dalam kebanyakan situasi, seseorang atau organisasi yang dihadapkan pada keputusan etika tidak mempertimbangkan apakah melanggar hukum atau tidak.

Banyaknya aplikasi dan peningkatan penggunaan TI telah menimbulkan berbagai isu etika, yang dapat dikategorikan dalam empat jenis:

Isu privasi: rahasia pribadi yang sering disalahgunakan orang lain dengan memonitor e-mail, memeriksa komputer orang lain, memonitor perilaku kerja (kamera tersembunyi). Pengumpulan, penyimpanan, dan penyebaran informasi mengenai berbagai individu/pelanggan dan menjualnya kepada pihak lain untuk tujuan komersial. Privasi informasi adalah hak untuk menentukan kapan, dan sejauh mana informasi mengenai diri sendiri dapat dikomunikasikan kepada pihak lain. Hak ini berlaku untuk individu, kelompok, dan institusi.

Isu akurasi: autentikasi, kebenaran, dan akurasi informasi yang dikumpulkan serta diproses. Siapa yang bertanggung jawab atas berbagai kesalahan dalam informasi dan kompensasi apa yang seharusnya diberikan kepada pihak yang dirugikan?

Isu properti: kepemilikan dan nilai informasi (hak cipta intelektual). Hak cipta intelektual yang paling umum berkaitan dengan TI adalah perangkat lunak. Pengandaan/pembajakan perangkat lunak adalah pelanggaran hak cipta dan merupakan masalah besar bagi para vendor, termasuk juga karya intelektual lainnya seperti musik dan film.

Isu aksesibilitas: hak untuk mengakses informasi dan pembayaran biaya untuk mengaksesnya. Hal ini juga menyangkut masalah keamanan sistem dan informasi.

Aplikasi Teknologi Informasi Dalam Bidang Bisnis

Kemajuan yang telah dicapai manusia dalam bidang Teknologi Informasi merupakan sesuatu yang patut kita syukuri karena dengan kemajuan tersebut akan memudahkan manusia dalam mengerjakan pekerjaan dan tugas yang harus dikerjakannya. Namun,

tidak semua kemajuan yang telah dicapai tersebut membawa dampak positif. Diantara kemajuan yang telah dicapai tersebut ternyata dapat membawa dampak negatif bagi manusia. Dibawah ini akan dipaparkan dampak positif (keuntungan) dan negatif (kerugian) dari penggunaan Teknologi Informasi.

Keuntungan :

Kemajuan teknologi komunikasi yang cepat dapat mempermudah komunikasi antara suatu tempat dan tempat yang lain.

Semakin maraknya penggunaan Teknologi Informasi akan semakin membuka lapangan pekerjaan.

Bisnis yang berbasis Teknologi Informasi atau yang biasa disebut e-commerce dapat mempermudah transaksi-transaksi bisnis suatu perusahaan atau perorangan

Informasi yang dibutuhkan akan semakin cepat dan mudah di akses untuk kepentingan pendidikan.

Kerugian :

Dengan pesatnya teknologi informasi baik di internet maupun media lainnya membuat peluang masuknya hal-hal yang berbau pornografi, pornoaksi, maupun kekerasan semakin mudah.

Dengan mudahnya melakukan transaksi di internet menyebabkan akan semakin memudahkan pula transaksi yang dilarang seperti transaksi barang selundupan atau transaksi narkoba.

Etika dalam Teknologi Informasi

Seperti yang kita ketahui perkembangan dunia IT berlangsung sangat cepat. Dengan perkembangan tersebut diharapkan akan dapat mempertahankan dan meningkatkan taraf hidup manusia. Banyak hal yang menggiurkan manusia untuk dapat sukses dalam bidang IT tetapi tidak cukup dengan mengandalkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, manusia juga harus menghayati secara mendalam kode etik ilmu, teknologi dan kehidupan. Banyak ahli telah menemukan bahwa teknologi mengambil alih fungsi mental manusia, pada saat yang sama terjadi kerugian yang diakibatkan oleh hilangnya fungsi tersebut dari kerja mental manusia. Perubahan yang terjadi pada cara berfikir manusia sebagai akibat perkembangan teknologi sedikit banyak berpengaruh terhadap pelaksanaan dan cara pandang manusia terhadap etika dan norma dalam kehidupannya.

Masalah etika juga mendapat perhatian dalam pengembangan dan pemakaian sistem informasi. Masalah ini diidentifikasi oleh Richard Mason pada tahun 1986 (Zwass, 1998) yang mencakup privasi, akurasi, property, dan akses.

Privasi, menyangkut hak individu untuk mempertahankan informasi pribadi dari pengaksesan oleh orang lain yang memang tidak diberi ijin untuk melakukannya. Contoh isu mengenai privasi sehubungan diterapkannya sistem informasi adalah pada kasus seorang manajer pemasaran yang ingin mengamati email yang dimiliki bawahannya karena diperkirakan mereka lebih banyak berhubungan dengan email pribadi daripada email para pelanggan. Sekalipun manajer dengan kekuasaannya dapat melakukan hal itu, tetapi ia telah melanggar privasi bawahannya.

Akurasi, terhadap informasi merupakan factor yang harus dipenuhi oleh sebuah sistem informasi. Ketidakakurasian informasi dapat menimbulkan hal yang mengganggu, merugikan, dan bahkan membahayakan. Sebuah kasus akibat kesalahan penghapusan nomor keamanan social dialami oleh Edna Rismeller. Akibatnya, kartu asuransinya tidak bisa digunakan dan bahkan pemerintah menarik kembali cek pensiun sebesar \$672 dari rekening banknya. Mengingat data dalam sistem informasi menjadi bahan dalam pengambilan keputusan, keakurasiannya benar-benar harus diperhatikan.

Properti, Perlindungan terhadap hak property yang sedang digalakkan saat ini yaitu dikenal dengan sebutan HAKI (Hak Atas Kekayaan Intelektual). Kekayaan Intelektual diatur melalui 3 mekanisme yaitu hak cipta (copyright), paten, dan rahasia perdagangan (trade secret).

Hak cipta adalah hak yang dijamin oleh kekuatan hukum yang melarang penduplikasian kekayaan intelektual tanpa seijin pemegangnya. Hak cipta biasa diberikan kepada pencipta buku, artikel, rancangan, ilustrasi, foto, film, musik, perangkat lunak, dan bahkan kepingan semi konduktor. Hak seperti ini mudah didapatkan dan diberikan kepada pemegangnya selama masih hidup penciptanya ditambah 70 tahun.

Paten merupakan bentuk perlindungan terhadap kekayaan intelektual yang paling sulit didapat karena hanya akan diberikan pada penemuan-penemuan inovatif dan sangat berguna. Hukum paten memberikan perlindungan selama 20 tahun.

Rahasia Perdagangan. Hukum rahasia perdagangan melindungi kekayaan intelektual melalui lisensi atau kontrak. Pada lisensi perangkat lunak, seseorang yang menandatangani kontrak menyetujui untuk tidak menyalin perangkat lunak tersebut untuk diserahkan pada orang lain atau dijual.

Akses. Fokus dari masalah akses adalah pada penyediaan akses untuk semua kalangan. Teknologi informasi malah tidak menjadi halangan dalam melakukan pengaksesan terhadap informasi bagi kelompok orang tertentu, tetapi justru untuk mendukung pengaksesan untuk semua pihak.

Industri Kreatif

Industri yang unsur utamanya adalah kreativitas, keahlian dan talenta yang berpotensi meningkatkan kesejahteraan melalui penawaran kreasi intelektual.

Industri kreatif terdiri dari penyediaan produk kreatif langsung kepada pelanggan dan pendukung penciptaan nilai kreatif pada sektor lain yang secara tidak langsung berhubungan dengan pelanggan.

Produk kreatif mempunyai ciri-ciri: siklus hidup yang singkat, risiko tinggi, margin yang tinggi, keanekaragaman tinggi, persaingan tinggi, dan mudah ditiru.

Tantangan Industri Kreatif

Relatif baru dan belum diakui sebagai penggerak roda pembangunan

Tidak ada data nilai ekonomi dan perkembangan industri kreatif.

Tidak ada kebijakan yang mendukung iklim kreatif: perijinan, investasi, dan perlindungan hak cipta.

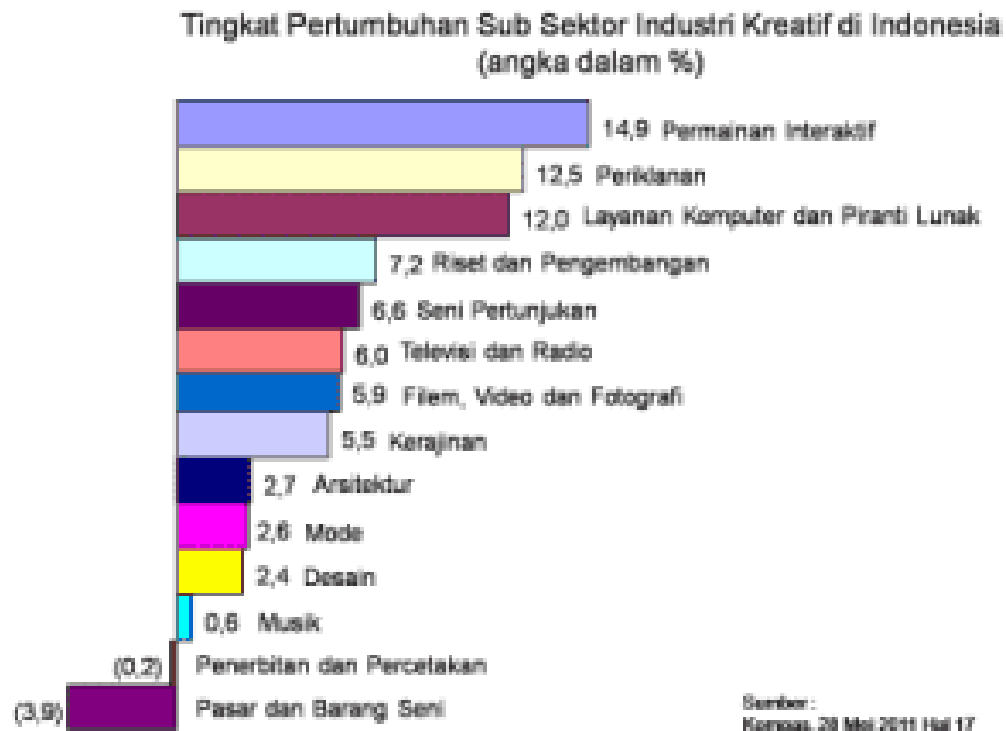
Kegiatan kreatif masih terkotak-kotak dan belum ada kajian rantai nilai yang utuh mulai dari kegiatan kreasi, produksi, dan distribusi.

Pengembangan sumberdaya manusia di perguruan tinggi tidak memberdayakan industri kreatif.

Belum ada perumusan sistem karir yang unik untuk para pekerja kreatif.

Peluang kerja belum sepenuhnya bebas gender baik dalam proses rekrutmen, penggajian, promosi, dan pengakuan.

Tidak ada penanganan yang sistematis untuk meningkatkan peluang bisnis kreatif baik di kota-kota besar (seperti Bandung, Jakarta), dan kota-kota di luar negeri lainnya.



Kesimpulan

Industri kreatif adalah industri masa depan yang bertumpu pada daya kreasi manusia.

Beberapa negara sudah mengembangkan industri ini sejak tahun 1997.

Beberapa kota besar secara historis dan de fakto telah banyak melakukan kegiatan ekonomi yang termasuk dalam Industri Kreatif.

Penentu daya saing dan indikator daya saing memerlukan pemantapan dan studi lebih lanjut.

Arah kebijakan bertumpu pada: iklim yang kondusif, kemampuan penciptaan nilai kreatif, dan peningkatan permintaan.

Rencana strategis perlu diuji dan disosialisasikan melalui studi lebih lanjut dan seminar dengan berbagai asosiasi dan dinas terkait.

RENCANA STRATEGIS PENGEMBANGAN INDUSTRI KREATIF

Jangka Pendek	Jangka Menengah	Jangka Panjang
<ul style="list-style-type: none">• Peletakan Dasar Industri Kreatif• Identifikasi Potensi Industri Kreatif• Penyusunan kebijakan Industri Kreatif	<ul style="list-style-type: none">• Peningkatan Permintaan Produk Kreatif• Peningkatan Investasi Dalam dan Luar Negeri• Pemanjapan Pendidikan dan Pelatihan Pekerja untuk Industri Kreatif	<ul style="list-style-type: none">• Pengembangan lebih Lanjut• Peningkatan kemitraan strategis• Pencitraan Ikon Nasional Industri Kreatif

<http://mj100.ilearning.me/2014/07/18/pertemuan-12/>

14. Pertemuan empatbelas

Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, Visi dan Misi

1. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peratran Daerah No.17 tahun 2011 Tentang kedudukan dan fungsi Dinas Daerah serta Peraturan Bupati Kendal Nomor 42 Tahun 2011 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas Jabatan Struktural dan Tata Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kendal adalah sebagai berikut :
SUSUNAN ORGANISASI

Susunan Organisasi Dinas Pemuda dan Olahraga terdiri dari :

Kepala Dinas.

Sekretariat yang membawahkan ;

Subbagian Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan;

Subbagian Umum dan Kepegawaian; dan

Subbagian Keuangan;

Bidang Pemuda, yang membawahkan:

Seksi Pembinaan Pengembangan Aktivitas Pemuda;

Seksi Kelembagaan dan Kerja sama Pemuda; dan

Bidang Olahraga, yang membawahkan:

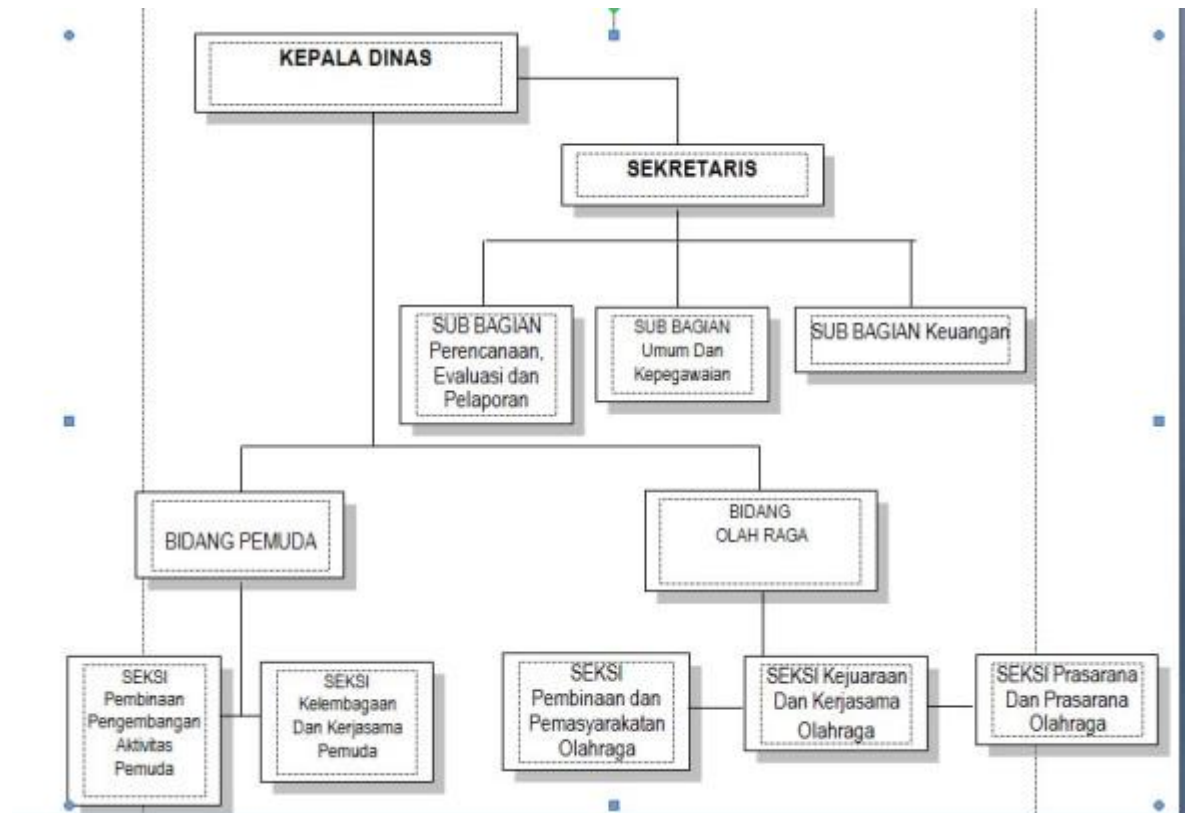
Seksi Pembinaan dan Pemasarakatan Olahraga;

Seksi Kejuaraan dan Kerja Sama Olahraga; dan

Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga;

Struktur Organisasi

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kendal :



Tugas dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2011. tentang Susunan, Kedudukan dan Tugas Pokok Dinas Daerah di Kabupaten Kendal, struktur Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kendal terdiri atas Sekretariat dan Bidang-Bidang dengan tugas pokok dan fungsi sebagai berikut :

Sekretariat

Tugas pokok Sekretariat adalah melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas untuk merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, mengendalikan kegiatan di bidang urusan perencanaan, monitoring, evaluasi, umum, kepegawaian dan keuangan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana di atas, Sekretariat memiliki fungsi :

Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis, dan naskah dinas di bidang kesekretariatan;

Pengoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan di bidang kesekretariatan;

Pembinaan dan pengendalian di bidang kesekretariatan;

Pelaksanaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan.

Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, Sekretariat dibantu oleh Sub bagian Perencanaan evaluasi dan pelaporan, Sub bagian Keuangan dan Sub bagian Umum dan Kepegawaian.

Sub bagian Perencanaan, Evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas merumuskan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pemberian bimbingan di bidang perencanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan.

Sub bagian Keuangan mempunyai tugas merumuskan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pemberian bimbingan di bidang pengelolaan administrasi keuangan dan pelaporan pertanggungjawaban Dinas.

Sub bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas menyusun program kegiatan Sub bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan hasil evaluasi tahun sebelumnya dan peraturan perundang-undangan, pemberian administrasi umum, tatalaksana, kehumasan, perpustakaan, dokumentasi, perlengkapan, pengelolaan barang dan administrasi kepegawaian.

Bidang Pemuda.

Bidang Pemuda mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang kepemudaan.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pemuda mengemban fungsi :

Perencanaan program kegiatan, penyusunan petunjuk teknis dan naskah dinas di bidang pemuda;

Pengoordinasian, pengembangan, dan fasilitasi kegiatan di bidang pemuda;

Pelaksanaan monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan di bidang pemuda;

Pembinaan dan pengendalian di bidang pemuda.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut, Bidang Pemuda dibantu oleh Seksi Pembinaan Pengembangan Aktivitas pemuda dan Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Pemuda.

Seksi Pembinaan Pengembangan Aktivitas Pemuda mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pemberdayaan dan pemberian bimbingan di bidang pembinaan, pengembangan aktivitas pemuda.

Seksi Kelembagaan dan Kerjasama Pemuda mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, perencanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang Kelembagaan dan Kerjasama Pemuda.

Bidang Olahraga

Bidang Olahraga mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan di bidang pemasyarakatan, kejuaraan, kerjasama dan pemanfaatan sarana dan prasarana keolahragaan.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi tersebut, Bidang Olahraga dibantu oleh Seksi Pembinaan dan Pemasyarakatan Olahraga, Seksi Kejuaraan dan Kerjasama Olah Raga, dan Seksi Sarana Dan Prasarana Olah Raga.

Seksi Pembinaan dan Pemasyarakatan Olahraga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, koordinasi, pembinaan, pengendalian, dan pemberian bimbingan di bidang pembinaan pemasyarakatan olah raga rekreasi.

Seksi Kejuaraan, Kerja Sama Olahraga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, perencanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemberian bimbingan di bidang Kejuaraan, Kerja Sama olah raga prestasi.

Seksi Sarana Dan Prasarana Olahraga mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan perumusan kebijakan, perencanaan, koordinasi, pembinaan, pengendalian dan pemanfaatan di bidang Sarana Dan Prasarana Olahraga.

Visi dan Misi

VISI :

“MEWUJUDKAN KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN YANG BERKARAKTER DAN BERDAYA SAING “

Makna Visi.

Visi Dinas Pemuda dan Olahraga Tahun 2010-2014 tidak terlepas dari upaya mewujudkan Visi Pembangunan 2005-2025 yaitu "Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur" dan melaksanakan Misi Pembangunan Nasional 2005-2025 yaitu "Mewujudkan bangsa yang berdaya saing" sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) 2005-2025.

MISI :

Untuk mencapai visi di atas, dilakukan melalui misi :

"MENINGKAKAN KEPEMUDAAN DAN KEOLAHRAGAAN YANG BERKARAKTER DAN BERDAYA SAING DI KABUPATEN KENDAL".

Misi Dinas Pemuda dan Olahraga tersebut diatas, mengandung arti :

1. Meningkatkan potensi sumber daya kepemudaan dengan memanfaatkan kemitraan lintas sektoral dan kemasyarakatan untuk mendukung penyadaran dan pemberdayaan pemuda melalui peningkatan wawasan, inventarisasi potensi, kapasitas keilmuan, kapasitas keimanan, kreativitas, dan kemampuan berorganisasi pemuda serta entrepreneurship sehingga pemuda dapat berpartisipasi, berperan aktif, dan produktivitas dalam membangun dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara;
2. Mewujudkan pemuda maju, berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing melalui penyiapan pemuda kader sesuai karakteristik pemuda yang memiliki semangat kejuangan, kesukarelaan, tanggung jawab, dan ksatria serta memiliki sikap kritis, idealis, inovatif, progresif, dinamis, reformis, dan futuristik tanpa meninggalkan akar budaya bangsa Indonesia yang tercermin dalam kebhinekatunggalikaan untuk mendukung pengembangan pendidikan, kepemimpinan, kewirausahaan, kepeloporan, dan kesukarelawan pemuda di berbagai bidang pembangunan termasuk penugasan khusus bagi pengembangan kepanduan/kepramukaan sebagai wadah pendedaran calon pemimpin bangsa;
3. Meningkatkan potensi sumberdaya keolahragaan dengan memanfaatkan kemitraan lintas sektoral, antar tingkat pemerintahan, dan kemasyarakatan untuk mendukung pemassalan, pembudayaan, serta pengembangan industri dan sentra-sentra olahraga melalui pengenalan olahraga kepada keluarga, satuan pendidikan, dan masyarakat luas sehingga masyarakat gemar melakukan kegiatan olahraga atas kehendak sendiri serta masyarakatan olahraga sebagai kebiasaan hidup sehat dan aktif sesuai dengan kondisi dan nilai budaya masyarakat setempat sehingga masyarakat memperoleh tingkat kebugaran jasmani, kesehatan, kegembiraan, dan hubungan sosial yang berkualitas; dan
4. Mewujudkan olahragawan yang berprestasi pada kompetisi bertaraf regional dan internasioal melalui peningkatan kemampuan dan potensi olahragawan muda potensial dan olahragawan andalan nasional secara sistematis, terpadu, berjenjang, dan berkelanjutan serta pemanfaatan iptek olahraga modern untuk mendukung pembibitan olahragawan berbakat dan peningkatan mutu pelatihan bertaraf internasional pada pembinaan prestasi olahraga.

<https://dinporakendal.wordpress.com/struktur-organisasi-tugas-dan-fungsi-visi-dan-misi/>

15. Pertemuan limabelas

Pengertian Cyber Ethics

Etika dalam berinternet biasa disebut dengan cyber ethic (etika cyber).

Cyber ethics adalah suatu aturan tak tertulis yang dikenal di dunia IT. Suatu nilai-nilai yang disepakati bersama untuk dipatuhi dalam interaksi antar pengguna teknologi khususnya teknologi informasi. Tidak adanya batas yang jelas secara fisik serta luasnya penggunaan IT di berbagai bidang membuat setiap orang yang menggunakan teknologi informasi diharapkan mau mematuhi cyber ethics yang ada.

Cyber ethics memunculkan peluang baru dalam bidang pendidikan, bisnis, layanan pemerintahan dengan adanya kehadiran internet. Sehingga memunculkan netiket/nettiquette yaitu salah satu etika acuan dalam berkomunikasi menggunakan internet, berpedoman pada IETF (the internet engineering task force), yang menetapkan RFC (netiquette guidelines dalam request for comments)

Karakteristik Dunia Maya

Internet identik dengan cyberspace atau dunia maya. Dysson (1994) cyberscape merupakan suatu ekosistem bioelektronik di semua tempat yang memiliki telepon, kabel coaxial, fiber optic atau elektomagnetik waves. Hal ini berarti bahwa tidak ada yang tahu pasti seberapa luas internet secara fisik.

Karakteristik dunia maya (Dysson : 1994) sebagai berikut :

Beroperasi secara virtual / maya

Dunia cyber selalu berubah dengan cepat

Dunia maya tidak mengenal batas-batas territorial

Orang-orang yang hidup dalam dunia maya tersebut dapat melaksanakan aktivitas tanpa harus menunjukkan identitasnya

Informasi di dalamnya bersifat public

Pentingnya Etika di Dunia Maya

adanya internet dalam kehidupan manusia telah membentuk komunitas masyarakat tersendiri. Surat menyurat yang dulu dilakukan secara tradisional (merpati pos atau kantor pos) sekarang bisa dilakukan hanya dengan duduk dan mengetik surat tersebut di depan computer.

Beberapa alasan mengenai pentingnya etika dalam dunia maya adalah sebagai berikut:

Bahwa pengguna internet berasal dari berbagai negara yang mungkin memiliki budaya, bahasa dan adat istiadat yang berbeda-beda.

Pengguna internet merupakan orang-orang yang hidup dalam dunia anonymouse, yang tidak mengharuskan pernyataan identitas asli dalam berinteraksi.

Berbagai macam fasilitas yang diberikan dalam internet memungkinkan seseorang untuk bertindak etis seperti misalnya ada juga penghuni yang suka iseng dengan melakukan hal-hal yang tidak seharusnya dilakukan.

Harus diperhatikan bahwa pengguna internet akan selalu bertambah setiap saat dan memungkinkan masuknya “penghuni” baru di dunia maya tersebut.

Netiket : Contoh Etika Berinternet

Netiket atau Nettiquette, adalah etika dalam berkomunikasi menggunakan internet.

Netiket pada one to one communications

Yang dimaksud dengan one to one communications adalah kondisi dimana komunikasi terjadi antarindividu “face to face” dalam sebuah dialog.

Netiket pada one to many communications

Konsep komunikasi one to many communications adalah bahwa satu orang bisa berkomunikasi kepada beberapa orang sekaligus. Hal itu seperti yang terjadi pada mailing list dan net news.

2. Information services

Pada perkembangan internet, diberikan fasilitas dan berbagai layanan baru yang disebut layanan informasi (information service). Berbagai jenis layanan ini antara lain seperti Gopher, Wais, World Wide Web (WWW), Multi-User Dimensions (MUDs), Multi-User Dimensions which are object Oriented (MOOs)

Pelanggaran Etika

Seperti halnya etika dalam kehidupan bermasyarakat, sanksi yang diperoleh terhadap suatu pelanggaran adalah sanksi social. Sanksi social bisa saja berupa teguran atau bahkan dikucilkan dari kehidupan bermasyarakat.

Demikian juga dengan pelanggaran etika berinternet. Sanksi yang akan diterima jika melanggar etika atau norma-norma yang berlaku adalah dikucilkan dari kehidupan berkomunikasi berinternet.

Computer ethics

Etika komputer adalah sebuah frase yang sering digunakan namun sulit untuk didefinisikan akan tetapi secara umum etika komputer dapat didefinisikan sebagai seperangkat asas atau nilai yang berkenaan dengan penggunaan komputer. Untuk menanamkan kebiasaan komputer yang sesuai, etika harus dijadikan kebijakan organisasi etis. Sejumlah organisasi mengamati isu mengenai etika komputer dan telah menghasilkan guideline etika komputer, kode etik.

Sepuluh perintah etika komputer Pada tahun 1992, koalisi etika komputer yang tergabung dalam lembaga etika komputer (CEI) memfokuskan pada kemajuan teknologi informasi, etik dan korporasi serta kebijakan publik. CEI mengamalkannya pada kebijakan organisasi, publik, industrial, dan akademis. Lembaga ini memperhatikan perlunya

isu mengenai etika berkaitan dengan kemajuan teknologi informasi dalam masyarakat dan telah menciptakan sepuluh perintah etika computer.

10 HUKUM ETIKA KOMPUTER

1. Jangan menggunakan komputer untuk menyakiti orang lain.
2. Jangan mengganggu pekerjaan komputer orang lain.
3. Jangan mengintip file komputer orang lain.
4. Jangan menggunakan komputer untuk mencuri.
5. Jangan menggunakan komputer untuk memberikan saksi dusta.
6. Jangan menggunakan software sebelum anda membayar copyrightnya.
7. Jangan menggunakan sumber daya komputer orang lain tanpa otorisasi atau kompensasi yang wajar.
8. Jangan membajak hasil kerja intelek orang lain.
9. Pikirkan konsekuensi sosial dari program atau sistem yang sedang anda buat atau rancang.
10. Gunakan komputer dengan pertimbangan penuh tanggungjawab dan rasa hormat kepada sesama manusia.

Cyber ethics (HACKER)

Sebelum membahas kode etik seorang hacker terlebih dahulu perlu anda ketahui proses hacking adalah bagaimana kita menyusup ke dalam sistem orang lain, tetapi tidak merusak atau melakukan perubahan. Sedangkan orang yang melakukan proses hacking adalah seorang hacker.

Sebaliknya, seorang yang merusak sistem orang lain disebut sebagai cracker, sedangkan akitivitasnya dinamai cracking

Berdasarkan RFC 1392, mengenai Internet Users. Definisi hacker adalah “individu yang tertarik untuk mendalami secara khusus cara kerja suatu internal sistem, komputer dan jaringan”.Sedangkan cracker adalah “individu yang “memaksa” masuk ke suatu sistem secara sengaja tanpa izin dengan tujuan yang tidak baik”.

Dalam menjalankan aksinya, seorang hacker memiliki prinsip dengan mengikuti kode etik. Kode etik tersebut yaitu :

Jangan merusak sistem manapun secara sengaja. seperti: menyebabkan crash, overflow, mengubah file index sebuah website. Walaupun ada juga yang mengatakan mengubah file index sah-sah saja asal menyimpan file index asli di simpan di sistem yang sama dan bisa di akses oleh administrator.

Jangan mengubah file-file sistem selain yang diperlukan untuk mengamankan identitas sebagai pelaksana aksi hacking

Jangan meninggalkan nama asli sendiri walaupun orang lain, handle asli, maupun nomor telepon asli di sistem apapun yang anda akses secara ilegal. Mereka bisa dan akan melacak anda.

Berhati-hati dalam berbagai informasi sensitif. Pemerintah akan menjadi semakin pintar. Secara umum, jika tidak mengenal siapa lawan bicara/chat, berhati-hati dengan lawan bicara tersebut

Jangan memulai dengan menargetkan komputer milik pemerintah. Ya, ada banyak sistem pemerintah yang cukup aman untuk di hack, tetapi risikonya lebih besar dari keuntungannya. Ingat, pemerintah punya dana yang tak terbatas di banding dengan ISP/perusahaan yang objektifnya adalah untuk mencari profit atau keuntungan.

Dalam dunia teknologi informasi dikenal suatu istilah “Hacker” definisi hacker adalah para ahli komputer yang memiliki kekhususan dalam menjebol keamanan sistem komputer dengan tujuan publisitas. disinilah peran dari cyber ethics dalam memberikan batasan bagi seorang hacker dalam melakukan aktifitasnya. adapun beberapa pelaturanya seperti berikut:

1. Mampu mengakses komputer tak terbatas dan totalitas.
 2. Semua informasi haruslah FREE.
 3. Tidak percaya pada otoritas, artinya memperluas desentralisasi.
 4. Tidak memakai identitas palsu, seperti nama samaran yang konyol, umur, posisi, dll.
 5. Mampu membuat seni keindahan dalam komputer.
 6. Komputer dapat mengubah hidup menjadi lebih baik.
 7. Pekerjaan yang di lakukan semata-mata demi kebenaran informasi yang harus disebar luaskan.
 8. Memegang teguh komitmen tidak membela dominasi ekonomi industri software tertentu.
 9. Hacking adalah senjata mayoritas dalam perang melawan pelanggaran batas teknologi komputer.
 10. Baik Hacking maupun Phreaking adalah satu-satunya jalan lain untuk menyebarkan informasi pada massa agar tak gagap dalam komputer.
- Cracker tidak memiliki kode etik apapun

<https://andikaas.wordpress.com/2013/04/03/cyber-etik/>