

## **KAJIAN LITERATUR TENTANG PERAN ETIKA DAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MEMBANGUN PROFESIONALISME MAHASISWA**

**Puji Astuti<sup>1</sup>, Safika Nurvikomah<sup>2</sup>, Siti Fatimah<sup>3</sup>, Verinta Pradiani<sup>4</sup>, Raully Sijabat<sup>5</sup>**

Universitas PGRI Semarang

Email: [pujiast836@gmail.com](mailto:pujiast836@gmail.com)<sup>1</sup>, [safikanurfikomah123@gmail.com](mailto:safikanurfikomah123@gmail.com)<sup>2</sup>, [sf850783@gmail.com](mailto:sf850783@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[verintapradiani@gmail.com](mailto:verintapradiani@gmail.com)<sup>4</sup>, [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)<sup>5</sup>

**Abstrak** – Etika dan budaya organisasi merupakan aspek penting dalam pembentukan profesionalisme mahasiswa sebagai calon tenaga kerja masa depan. Kajian literatur ini bertujuan untuk menganalisis peran nilai-nilai etika dan budaya organisasi dalam membentuk karakter manusia yang berintegritas dan bertanggung jawab. Hasil kajian menunjukkan bahwa prinsip etika seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keadilan menjadi fondasi penting dalam sikap profesional, sementara budaya organisasi yang sehat melalui nilai, norma, dan praktik kolektif memperkuat penerapan prinsip tersebut dalam kehidupan akademik dan organisasi kemahasiswaan. Disisi lain, perkembangan teknologi digital menciptakan tantangan baru terkait etika digital, seperti perlindungan privasi, reputasi, dan hubungan profesionalisme dalam ruang daring. Oleh karena itu, literasi etika digital menjadi bagian penting dalam membangun profesionalisme mahasiswa di era modern. Kesimpulan dari kajian ini menekankan pentingnya integritas pendidikan etika dan pembentukan budaya organisasi yang positif di lingkungan perguruan tinggi sebagai upaya menyiapkan mahasiswa untuk menghadapi tuntutan dunia kerja dengan karakter profesional yang utuh.

**Kata Kunci:** Etika Organisasi, Budaya Organisasi, Profesionalisme Mahasiswa, Literasi Etika Digital.

**Abstract** – Organizational ethics and culture are essential aspects in shaping student professionalism as future members of the workforce. This literature review aims to analyze the role of ethical values and organizational culture in developing individuals of integrity and responsibility. The findings indicate that ethical principles such as honesty, responsibility, and fairness serve as important foundations for professional attitudes, while a healthy organizational culture reflected through values, norms, and collective practices reinforces the application of these principles within academic life and student organizations. On the other hand, the advancement of digital technology creates new challenges related to digital ethics, including privacy protection, reputation management, and professional relationships in online spaces. Therefore, digital ethics literacy has become an essential component in building student professionalism in the modern era. The conclusion of this study emphasizes the importance of integrating ethics education and fostering a positive organizational culture within higher education institutions as a strategic effort to prepare students to face the demands of the professional world with comprehensive professional character.

**Keywords:** Organizational Ethics, Organizational Culture, Student Professionalism, Digital Ethics Literacy.

## **PENDAHULUAN**

Di tengah tuntutan dunia kerja yang semakin kompleks dan kompetitif, profesionalisme menjadi salah satu kompetensi utama yang harus dimiliki oleh setiap individu, termasuk mahasiswa. Profesionalisme tidak hanya mencakup keterampilan teknis saja, tetapi juga mencakup aspek sikap, tanggung jawab, integritas, serta kemampuan bekerja sama dalam team atau dengan orang lain. Sebagai calon tenaga profesional, kita sebagai mahasiswa perlu dibekali dengan nilai-nilai dasar yang membentuk karakter dan etika kerja sejak dini, khususnya selama berada di lingkungan pendidikan tinggi.

Dalam kehidupan kampus, etika dan budaya organisasi menjadi dua elemen penting yang dapat membentuk karakter mahasiswa secara berkelanjutan. Etika berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku yang sesuai dengan nilai-nilai moral dan tanggung jawab sosial. Sementara budaya organisasi dalam kampus yang tercermin dalam norma, kebiasaan, dan nilai bersama dalam organisasi kemahasiswaan dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pembentukan sikap profesional. Namun, kenyataannya masih banyak ditemui mahasiswa yang belum menunjukkan sikap profesional dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya, baik dalam kegiatan akademik maupun organisasi.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana peran etika dan budaya organisasi dalam membentuk profesionalisme mahasiswa. Apakah mahasiswa memahami nilai-nilai etika yang relevan dalam dunia organisasi? Apakah lingkungan organisasi kampus sudah mendukung pengembangan sikap profesional tersebut? Untuk menjawab pertanyaan tersebut, kajian ini akan menelaah berbagai literatur ilmiah yang membahas hubungan antara etika, budaya organisasi, dan profesionalisme khususnya dalam konteks mahasiswa.

Kajian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman teoretis tentang pentingnya integrasi antara etika dan budaya organisasi dalam pembentukan profesionalisme mahasiswa. Selain itu, kajian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak yang terkait dalam menciptakan iklim kampus yang mendorong pengembangan karakter profesional.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (*literature review*). Kajian ini bertujuan untuk menganalisis konsep etika dan budaya organisasi serta kaitannya dengan pembentukan profesionalisme mahasiswa. Sumber data diperoleh dari buku teori organisasi, artikel jurnal ilmiah, dan literatur digital yang relevan.

Data dikumpulkan melalui telaah terhadap literatur primer dan sekunder, seperti karya dari Hatch (2006,2018), Jones (2013), Daft (2010), serta referensi online yang membahas etika organisasi, budaya kerja, dan pendidikan karakter mahasiswa.

Analisis dilakukan secara deskriptif dengan menelaah persamaan, perbedaan, dan hubungan antar konsep yang ditemukan dalam literatur. Tujuannya untuk merumuskan pemahaman teoretis yang mendalam mengenai bagaimana etika dan budaya organisasi dapat membentuk sikap profesional mahasiswa dalam konteks akademik maupun persiapan dunia kerja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Etika Organisasi sebagai Fondasi Profesionalisme Mahasiswa**

Etika merupakan prinsip moral yang mengarahkan individu dalam membedakan perilaku yang benar dan salah. Dalam konteks organisasi, etika menjadi pedoman bagi setiap anggota untuk bertindak secara bertanggung jawab, adil, dan jujur. Nilai-nilai etika tidak hanya berlaku dalam dunia kerja, tetapi penting untuk ditanamkan sejak masa pendidikan tinggi.

Mahasiswa sebagai calon tenaga profesional memiliki peran penting dalam membangun karakter yang menjunjung tinggi etika sebagai fondasi perilaku profesional mereka di masa depan.

Menurut Hatch (2006), etika organisasi merupakan bagian dari budaya organisasi yang terbentuk melalui simbol, praktik, dan narasi kolektif. Dalam kehidupan akademik, etika terwujud dalam bentuk integritas akademik seperti kejujuran dalam mengerjakan tugas, tidak melakukan plagiarisme, dan bertanggung jawab terhadap peran dalam organisasi mahasiswa. Sementara itu, Jones (2013) menekankan bahwa etika organisasi mencakup nilai dan aturan yang mengatur cara anggota organisasi berinteraksi dengan sesama dan dengan pihak luar.

Sikap profesional tidak akan terbentuk tanpa fondasi etika yang kuat. Profesionalisme tidak hanya dilihat dari kemampuan teknis atau akademik, tetapi juga dari kualitas moral seseorang dalam menjalankan tugas. Misalnya, seorang mahasiswa yang terbiasa jujur dalam setiap pekerjaan akademiknya akan lebih siap menghadapi tekanan etika di dunia kerja, seperti menjaga rahasia perusahaan, tidak memanipulasi laporan, dan bersikap adil dalam tim kerja.

Etika juga membentuk cara mahasiswa dalam mengambil keputusan. Dalam banyak kasus di lingkungan kampus, mahasiswa dihadapkan pada pilihan-pilihan yang menguji integritas, seperti titip absen, mencontek, atau bahkan manipulasi data dalam kegiatan organisasi. Ketika nilai-nilai etika sudah tertanam, mahasiswa akan mampu mempertimbangkan dampak moral dari keputusan yang mereka ambil, bukan hanya keuntungan jangka pendeknya.

Pendidikan etika dalam lingkungan kampus dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti penerapan kode etik mahasiswa, pemberian sanksi terhadap pelanggaran akademik, serta pembiasaan diskusi nilai-nilai moral dalam perkuliahan atau organisasi. Dengan demikian, etika organisasi menjadi dasar penting dalam membentuk sikap profesional yang berkelanjutan.

### **Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Perilaku Etis**

Budaya organisasi merupakan system nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang berkembang dalam suatu organisasi dan membentuk cara individu berperilaku. Budaya ini tidak hanya mencerminkan identitas kolektif organisasi, tetapi juga memainkan peran penting dalam membentuk standar perilaku etis para anggotanya. Dalam konteks mahasiswa, budaya organisasi kampus, seperti budaya keterbukaan, kerja sama, atau penghargaan terhadap prestasi, memiliki dampak langsung terhadap sikap dan nilai-nilai yang mereka anut.

Daft (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi terdiri dari elemen-elemen seperti nilai inti, norma, simbol, dan praktik sehari-hari yang mempengaruhi bagaimana anggota organisasi berpikir dan bertindak. Hatch (2018) menambahkan bahwa budaya tidak hanya hidup dalam pikiran, tetapi dimanifestasikan melalui simbol, cerita, dan ritual yang membentuk cara pandang kolektif terhadap apa yang dianggap benar dan layak dilakukan. Artinya, perilaku etis atau tidak etis sering kali tidak hanya berasal dari pilihan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh budaya yang berkembang di lingkungan tempat mereka berada.

Budaya organisasi yang positif mendorong terciptanya perilaku etis. Misalnya, budaya kerja yang menghargai transparansi dan keterbukaan akan mendorong mahasiswa atau anggota organisasi untuk menyampaikan pendapat dengan jujur, mengakui kesalahan, dan menerima masukan secara terbuka. Sebaliknya, budaya yang menoleransi perilaku tidak etis, seperti tidak tegas terhadap plagiarisme atau pembiaran titip absen, akan menormalisasi perilaku menyimpang dan mengikis nilai profesionalisme.

Selain itu, tekanan dari budaya organisasi juga dapat memengaruhi pengambilan keputusan etis. Dalam budaya yang mementingkan hasil tanpa mempertimbangkan proses, mahasiswa mungkin merasa terdorong untuk mengambil jalan pintas seperti mencontek atau

memalsukan data. Hal ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya organisasi yang sehat sangat penting untuk mendukung terciptanya perilaku etis yang konsisten.

Bagi mahasiswa, interaksi dalam organisasi kampus merupakan ruang latihan awal untuk memahami dinamika budaya organisasi yang sesungguhnya. Mahasiswa yang aktif di organisasi, himpunan, atau kepanitiaan akan belajar tentang bagaimana nilai-nilai bersama memengaruhi keputusan dan perilaku. Oleh karena itu, penting bagi lembaga pendidikan untuk tidak hanya mengajarkan teori etika secara konseptual, tetapi juga membentuk budaya kampus yang mendukung penerapan nilai-nilai tersebut dalam praktik nyata.

### **Keterkaitan antara Etika dan Budaya dalam Organisasi**

Kajian literatur menunjukkan bahwa etika dan budaya dalam organisasi memiliki hubungan yang saling memperkuat dan tidak dapat dipisahkan. Etika, yang dalam konteks organisasi diartikan sebagai seperangkat prinsip moral mengenai apa yang benar dan salah, menjadi fondasi utama dalam membentuk budaya organisasi yang sehat. Sebaliknya, budaya organisasi yang kuat yakni kumpulan nilai, norma, keyakinan, serta praktik sehari-hari yang dianut oleh anggota organisasi akan memperkuat dan menopang penerapan prinsip-prinsip etika dalam praktik kerja sehari-hari. Mary Jo Hatch (2006) menyatakan bahwa etika dalam organisasi tidak hanya berupa aturan tertulis atau prosedur formal, tetapi juga termanifestasi dalam simbol, cerita, dan ritual yang membentuk identitas kolektif organisasi. Proses ini dikenal dengan pemaknaan budaya, di mana etika menjadi roh dari setiap tindakan dan keputusan yang diambil secara kolektif.

Selanjutnya, Gareth R. Jones (2013) menekankan bahwa organisasi yang memiliki landasan etika yang kuat akan cenderung memiliki desain struktur yang mendorong akuntabilitas, transparansi, dan keadilan. Hal ini tampak dalam bentuk mekanisme kode etik, sistem pelaporan pelanggaran, serta kepemimpinan berbasis integritas. Etika yang terimplementasi secara struktural akan menciptakan budaya yang membangun kepercayaan antara individu, serta antara organisasi dan pemangku kepentingan eksternal. Dalam kerangka ini, nilai-nilai seperti kejujuran dan tanggung jawab bukan hanya menjadi slogan, tetapi menjadi bagian dari praktik kerja yang melekat dalam rutinitas organisasi.

Di sisi lain, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam memperkuat perilaku etis. Richard L. Daft (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi menjadi alat kontrol sosial informal yang sangat efektif, karena membentuk persepsi bersama mengenai perilaku yang dapat diterima. Organisasi yang mengembangkan budaya keterbukaan, misalnya, akan lebih mudah mendorong kejujuran dalam komunikasi serta tanggung jawab individu terhadap tugasnya. Dalam lingkungan seperti ini, individu merasa aman untuk menyampaikan kebenaran, mengemukakan pandangan yang berbeda, serta mengakui kesalahan semua ini adalah fondasi dari etika profesional yang sehat.

Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Jorgen Laegaard dan Mikael Bindslev (2006), yang menyebut budaya organisasi sebagai sistem adaptif yang mampu berkembang dan merespons tantangan etika secara dinamis. Mereka menekankan pentingnya integrasi antara budaya dan sistem etika untuk menciptakan organisasi yang tidak hanya mematuhi aturan, tetapi juga memiliki kesadaran kolektif terhadap pentingnya nilai moral. Ketika budaya organisasi mampu memfasilitasi dialog etis, membuka ruang untuk refleksi moral, serta menoleransi perbedaan pendapat secara sehat, maka organisasi akan memiliki ketahanan dalam menghadapi kompleksitas dilema etika modern, termasuk yang dipicu oleh teknologi digital dan tekanan pasar.

Sebagai contoh konkret, organisasi yang menjunjung tinggi nilai keterbukaan akan lebih mudah menanamkan prinsip kejujuran dan tanggung jawab pada seluruh lapisan anggotanya. Keterbukaan memungkinkan adanya komunikasi yang jujur tanpa rasa takut, membangun rasa saling percaya, dan memfasilitasi pelaporan terhadap potensi pelanggaran

etika. Hal ini mencerminkan adanya hubungan dua arah yang kuat antara etika dan budaya: etika memberi arah moral, dan budaya memberi daya dorong kolektif untuk menjalankannya secara konsisten.

Dengan demikian, keterkaitan antara etika dan budaya organisasi bukan hanya bersifat teoritis, tetapi sangat nyata dan krusial dalam praktik organisasi. Organisasi yang berhasil menyatukan keduanya akan lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, berkelanjutan, dan adaptif terhadap perubahan. Dalam jangka panjang, sinergi antara etika dan budaya akan menjadi keunggulan strategis yang tidak hanya meningkatkan kinerja, tetapi juga memperkuat reputasi dan kepercayaan publik terhadap organisasi.

#### **Studi Kasus: “Titip Absen saat Magang”**

Salah satu contoh konkret keterkaitan antara etika, budaya organisasi, dan profesionalisme ditunjukkan melalui studi kasus “titip absen saat magang”, yang dikisahkan dalam book chapter Etika dan Budaya Organisasi. Dalam kasus ini, seorang staf magang di sebuah perusahaan digital meminta manajernya untuk “dititipkan absen” karena harus mengikuti wawancara kerja di jam yang bersamaan dengan jadwal magang. Ia beralasan tetap akan menyelesaikan tugas dari rumah, meskipun secara formal, perusahaan tersebut menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, tanggung jawab pribadi, dan keterbukaan dalam budaya kerjanya.

Permintaan tersebut menciptakan dilema etika bagi sang manajer. Jika permintaan titip absen dikabulkan, maka manajer akan melanggar prinsip integritas, yaitu konsistensi antara nilai moral dan tindakan nyata, sebagaimana dijelaskan oleh Jones (2013). Integritas mengharuskan individu berpegang pada nilai kejujuran, bahkan dalam kondisi yang tidak diawasi. Di sisi lain, prinsip tanggung jawab juga sedang diuji, baik dari sisi staf magang yang seharusnya menyelesaikan kewajiban kerja secara terbuka, maupun dari sisi manajer yang harus menjaga nilai organisasi tanpa mengabaikan sisi kemanusiaan. Budaya kerja terbuka, seperti yang dijelaskan oleh Daft (2010), menuntut adanya komunikasi jujur dan ruang diskusi dua arah, termasuk dalam penyampaian keberatan atau kebutuhan pribadi anggota tim.

Solusi yang profesional dalam situasi ini bukan sekadar menolak permintaan, tetapi menolak dengan empati. Sebagaimana disarankan oleh pendekatan budaya simbolik (Hatch, 2006), manajer harus menjadi simbol nilai organisasi yang hidup, bukan sekadar pengawal aturan. Artinya, manajer dapat menyarankan staf magang untuk mengajukan izin resmi melalui saluran formal agar tetap menjaga transparansi. Jika tugas memungkinkan, pekerjaan bisa dilakukan dari rumah dengan pengawasan, sebagai bentuk adaptasi yang tidak melanggar prinsip etika. Bahkan, jika wawancara hanya berdurasi pendek, penjadwalan ulang tugas juga bisa menjadi alternatif yang mempertahankan nilai organisasi tanpa menutup peluang pribadi staf untuk berkembang.

Solusi tersebut mencerminkan keseimbangan antara penegakan nilai dan pendekatan manusiawi, yang sangat dibutuhkan dalam organisasi modern. Hal ini menegaskan bahwa pemimpin yang beretika bukan hanya mereka yang menolak pelanggaran, tetapi juga mampu mengedukasi dan mencari jalan tengah yang tetap selaras dengan nilai organisasi. Dalam kerangka yang lebih luas, studi kasus ini memberikan ilustrasi nyata bahwa etika dan budaya organisasi bukan sekadar teori, tetapi hidup dalam tindakan sehari-hari, bahkan dalam hal yang tampak sepele seperti masalah absensi.

Tujuan utama dari studi kasus ini adalah menunjukkan bahwa pengambilan keputusan dalam organisasi tidak boleh hanya didasarkan pada aspek prosedural, tetapi juga harus mempertimbangkan nilai budaya dan tanggung jawab etis. Dalam konteks profesionalisme, tindakan manajer yang tidak hanya menjaga aturan, tetapi juga memberikan ruang dialog dan dukungan terhadap staf, mencerminkan kepemimpinan etis yang humanis. Ini memperkuat

pernyataan Laegaard & Bindselev (2006) bahwa budaya organisasi yang sehat memerlukan pemimpin yang menjadi panutan moral, bukan hanya penjaga sistem.

Dengan demikian, studi kasus ini tidak hanya relevan sebagai refleksi moral, tetapi juga sebagai model dalam penguatan budaya organisasi melalui implementasi prinsip etika yang nyata. Keputusan kecil dalam situasi ini memiliki dampak besar terhadap kredibilitas organisasi, pembelajaran karakter individu, dan pembentukan budaya yang berkelanjutan.

### **Tantangan Etika dan Budaya**

Di tengah era digital yang sarat teknologi, kecepatan informasi, dan tekanan pencapaian, tantangan terhadap nilai-nilai etika dan budaya organisasi semakin kompleks. Mahasiswa sebagai generasi transisi menuju dunia profesional dituntut tidak hanya menguasai kompetensi teknis, namun juga memiliki kesadaran moral yang tangguh. Tiga faktor utama yang menjadi tantangan signifikan adalah budaya instan, tekanan target, dan pengaruh media sosial, yang semuanya bermuara pada perlunya literasi etika digital secara mendalam.

#### **1. Budaya Instan: Tantangan terhadap Proses dan Integritas**

Budaya instan ditandai dengan pola pikir serba cepat, hasil segera, dan keengganan menempuh proses panjang yang etis dan bertanggung jawab. Di kalangan mahasiswa, ini tampak dari kecenderungan:

- a. Mengambil jalan pintas dalam menyelesaikan tugas kuliah (misalnya menyalin tugas, membeli skripsi).
- b. Mengandalkan teknologi tanpa pertimbangan etis (seperti AI untuk menjawab soal tanpa pemahaman).

Fenomena ini mendorong pelanggaran terhadap nilai kejujuran akademik, tanggung jawab, dan ketekunan, yang seharusnya menjadi dasar karakter profesional.

#### **2. Tekanan Target: Risiko Kompromi terhadap Nilai Etis**

Tekanan untuk mencapai hasil maksimal baik berupa IPK tinggi, prestasi organisasi, maupun capaian kerja menjadi realitas umum bagi mahasiswa dan profesional muda. Namun, tekanan ini sering kali menimbulkan dilema etis. Contohnya:

- a. Mahasiswa yang mengejar nilai sempurna terpaksa melakukan plagiarisme.
- b. Pegawai baru yang ingin dipuji atasan mungkin memanipulasi laporan.
- c. Tekanan KPI mendorong seseorang menutupi kegagalan tim, bahkan menimpakan kesalahan pada orang lain.

Situasi ini menantang integritas dan menguji konsistensi etika individu di tengah tuntutan sistemik yang tinggi. *“Target kinerja yang tidak sehat dapat menjebak individu pada pilihan pragmatis dan meninggalkan prinsip moral.”* (Jones, 2013; ECI, 2023)

#### **3. Pengaruh Media Sosial: Etika dalam Ruang Digital**

Media sosial dan teknologi digital menciptakan ruang baru yang memperluas tantangan etika:

- a. Transparansi berlebihan membuat kesalahan cepat terekspos dan merusak reputasi.
- b. Batas antara personal dan profesional menjadi kabur, terutama jika akun pribadi digunakan untuk komunikasi akademik atau kerja.
- c. Cyberbullying dan pelecehan daring kerap terjadi, termasuk dalam forum kampus, organisasi mahasiswa, atau tempat kerja virtual.
- d. Pelanggaran privasi data (misalnya menyebarkan tangkapan layar percakapan internal) merusak kepercayaan dan menciptakan lingkungan tidak aman.

Sebagaimana ditegaskan oleh Digital Ethics Lab, 2024 *“Etika digital bukan hanya tentang tata krama online, melainkan menyangkut perlindungan reputasi, data, dan hubungan profesional.”* Pernyataan ini menggaris bawahi bahwa etika digital merupakan

bagian penting dari profesionalisme di era modern, bukan sekedar sopan santun daring, tetapi menyangkut tanggung jawab dan integritas dalam interaksi digital.

#### 4. Literasi Etika Digital: Kebutuhan Mendesak bagi Generasi Profesional

Literasi etika digital menjadi kebutuhan mendesak bagi generasi profesional di era teknologi. Literasi ini tidak hanya mencakup keterampilan menggunakan teknologi, tetapi juga kesadaran etis, tanggung jawab sosial, serta pemahaman terhadap dampak digital. Menurut Markkula Center for Applied Ethics (2022), *“mahasiswa masa kini bukan hanya digital native, tetapi harus menjadi etical digital native: melekat teknologi dan bermoral.”*

Komponen penting literasi etika digital:

- a. Kesadaran etis dalam menggunakan teknologi (menghindari pencurian data, penyebaran hoaks, dan pelanggaran privasi).
- b. Pemahaman regulasi digital seperti UU ITE, perlindungan data pribadi, dan kode etik organisasi.
- c. Kemampuan berpikir kritis untuk mengenali dilema etis, menilai berbagai kepentingan, dan mengambil keputusan yang adil.
- d. Tanggung jawab digital pribadi dan profesional termasuk menjaga rekam jejak digital yang sehat.

#### **Peran Perguruan Tinggi dalam Menanamkan Etika dan Budaya Positif**

Perguruan tinggi memegang peran sentral dalam membentuk karakter dan profesionalisme mahasiswa melalui penanaman nilai-nilai etika dan budaya organisasi yang positif. Kampus bukan sekedar ruang transfer ilmu pengetahuan, melainkan juga laboratorium sosial di mana mahasiswa mempelajari nilai-nilai moral, tanggung jawab sosial, dan integritas secara nyata. Pada masa perkuliahan, mahasiswa berada dalam tahap perkembangan identitas moral yang sangat penting, di mana pembiasaan terhadap nilai-nilai etis seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan komitmen mulai terbentuk secara internal (Jones, 2013). Oleh karena itu, peran perguruan tinggi tidak hanya mendidik secara intelektual, tetapi juga membentuk fondasi karakter profesional yang akan terus melekat dalam dunia kerja.

Implementasi nilai-nilai etika dapat dimulai dengan penetapan dan penegakan kode etik kampus yang jelas dan operasional. Kode etik ini berfungsi sebagai pedoman perilaku yang mengatur tata krama akademik, relasi sosial, dan tanggung jawab individu dalam lingkungan kampus. Keberadaan kode etik yang ditegakkan secara adil dan konsisten akan membentuk budaya organisasi kampus yang berlandaskan kepercayaan dan transparansi (Daft, 2010). Selain itu, kegiatan pelatihan soft skills seperti kepemimpinan, kerja sama tim, etika profesi, dan komunikasi etis juga menjadi media penting untuk memupuk profesionalisme. Hal ini sejalan dengan pendapat Hatch (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dibentuk tidak hanya melalui nilai-nilai formal, tetapi juga simbol, cerita, dan praktik keseharian yang menjadi bagian dari proses pembelajaran sosial mahasiswa.

Selain itu, perguruan tinggi juga perlu menciptakan budaya akademik yang inklusif dan beretika, di mana mahasiswa merasa aman untuk menyampaikan pendapat, terbuka terhadap keberagaman, dan memiliki ruang refleksi nilai. Dengan lingkungan seperti ini, mahasiswa tidak hanya terampil secara intelektual, tetapi juga matang secara etika dan sosial. Mahasiswa yang terbiasa bersikap jujur, disiplin, dan menghormati orang lain di lingkungan kampus akan membawa nilai-nilai tersebut ke dunia kerja dan organisasi yang mereka masuki. Oleh karena itu, perguruan tinggi memiliki tanggung jawab jangka panjang dalam menciptakan generasi profesional yang tidak hanya kompeten, tetapi juga berintegritas tinggi.

## KESIMPULAN

Etika dan budaya organisasi merupakan dua aspek penting yang saling berkaitan dalam pembentukan profesionalisme mahasiswa. Melalui kajian literatur ini, dapat disimpulkan bahwa etika organisasi memberikan pedoman moral dalam berperilaku, seperti kejujuran, tanggung jawab, keadilan, dan integritas. Sementara itu, budaya organisasi membentuk lingkungan sosial yang memperkuat atau bahkan melemahkan penerapan nilai-nilai etika tersebut melalui simbol, norma, cerita, dan praktik kolektif.

Mahasiswa sebagai generasi profesional masa depan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi akademik, tetapi juga sikap profesional yang mencerminkan nilai-nilai etis. Pengalaman organisasi selama masa kuliah menjadi ruang penting untuk melatih tanggung jawab, transparansi, kemampuan bekerja sama, dan integritas pribadi. Tanpa dasar etika yang kuat, profesionalisme mudah terdistorsi oleh kepentingan sesaat dan tekanan lingkungan.

Budaya organisasi yang sehat akan menciptakan lingkungan akademik yang mendukung perilaku etis. Ketika nilai-nilai seperti keterbukaan, saling menghargai, dan akuntabilitas dijadikan pedoman Bersama, mahasiswa akan tumbuh dalam lingkungan yang membentuk kebiasaan positif dan bertanggung jawab. Sebaliknya, budaya yang permisif terhadap pelanggaran seperti titip absen, plagiarisme, atau manipulasi data, akan mengikis nilai profesionalisme dan berpotensi terbawa hingga ke dunia kerja.

Di sisi lain, era digital juga menghadirkan tantangan baru terhadap etika dan budaya organisasi. Media sosial dan teknologi digital menciptakan ruang interaksi yang lebih luas namun juga lebih kompleks. Tantangan seperti transparansi berlebihan, kaburnya batas personal dan profesional, cyberbullying, serta pelanggaran privasi menjadi isu penting yang harus dihadapi oleh mahasiswa. Literasi etika digital menjadi salah satu kompetensi yang tidak bisa diabaikan dalam konteks profesionalisme masa kini.

Oleh karena itu, pembentukan profesionalisme mahasiswa tidak cukup hanya melalui pembelajaran akademik, tetapi perlu didukung oleh internalisasi nilai-nilai etika dan budaya organisasi yang sehat. Institusi Pendidikan tinggi memegang peran strategis dalam membangun ekosistem akademik yang etis, melalui kebijakan yang jelas, pendidikan karakter, serta pemberdayaan organisasi mahasiswa sebagai laboratorium pembentukan nilai profesional.

Dengan demikian, etika dan budaya organisasi tidak hanya menjadi teori, tetapi harus diimplementasikan secara nyata dalam kehidupan kampus. Melalui proses ini, mahasiswa akan berkembang menjadi pribadi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara moral, siap berkontribusi di dunia kerja dengan karakter profesional yang teruji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R. L. (2010). *Organization theory and design* (10th ed.). South-Western Cengage Learning.
- Digital Ethics Lab. (2024). *Digital ethics in higher education*. University of Oxford. Retrieved from <https://digitaethicslab.oii.ox.ac.uk>
- Hatch, M. J. (2006). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (2nd ed.). Oxford University Press.
- Hatch, M. J. (2018). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives* (4th ed.). Oxford University Press.
- Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change* (7th ed.). Pearson Education.
- Laegaard, J., & Bindlev, M. (2006). *Organizational theory*. Ventus Publishing.
- Markkula Center for Applied Ethics. (2022). *Digital ethics for students*. Retrieved from <https://www.scu.edu/ethics>
- Önday, Ö. (2016). The role of organizational culture on leadership. *International Journal of Business and Social Science*, 7(4), 135–144.

Oyibo, I., & Gabriel, J. M. O. (2020). Evolution of organization theory: A snapshot. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 2(7), 365–372.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education