



Implementasi Nilai-Nilai Etika Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja dan Pendewasaan Berorganisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

M. Reza Saputra

HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

Korespondensi Penulis : reza.alkasyaf88@gmail.com*

Abstract. *This research aims to analyze the implementation of organizational ethical values in improving performance and organizational maturity at HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, focusing on word patterns, thought patterns, and attitude patterns in organizational dynamics. The research employs a qualitative approach with a case study method. Data was collected through direct observation, in-depth interviews with HIQMA administrators and members, and organizational document analysis. Informants were selected through purposive sampling, and data were analyzed using thematic analysis techniques with validation through data source triangulation. The implementation of organizational ethical values at HIQMA shows positive impacts on three main aspects: (1) increased leadership effectiveness and management performance, (2) strengthening organizational culture through the integration of Islamic values, and (3) development of member professionalism through comprehensive training programs such as Management Upgrading. This research provides a new perspective on integrating Islamic ethical values in student organization development, particularly in organizations focusing on Quranic talent development and Islamic arts. The research results provide a practical framework for student organizations to implement ethical values to improve performance and organizational maturity, including management capacity development strategies and monitoring evaluation systems.*

Keywords: *Organizational ethics, HIQMA, Islamic values, Organizational performance, Maturity, Ethical leadership, Organizational culture.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi nilai-nilai etika organisasi dalam meningkatkan kinerja dan pendewasaan berorganisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dengan fokus pada pola kata, pola pikir, dan pola sikap dalam dinamika organisasi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara mendalam dengan pengurus dan anggota HIQMA, serta analisis dokumen organisasi. Informan dipilih secara purposive sampling dan data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik dengan validasi melalui triangulasi sumber data. Implementasi nilai-nilai etika organisasi di HIQMA menunjukkan dampak positif pada tiga aspek utama: (1) peningkatan efektivitas kepemimpinan dan kinerja pengurus, (2) penguatan budaya organisasi melalui integrasi nilai-nilai Islam, dan (3) pengembangan profesionalisme anggota melalui program pelatihan komprehensif seperti Upgrading Kepengurusan. Penelitian ini memberikan perspektif baru tentang integrasi nilai-nilai etika Islam dalam pengembangan organisasi kemahasiswaan, khususnya dalam konteks organisasi yang berfokus pada pengembangan bakat Al-Qur'an dan seni islami. Hasil penelitian menyediakan kerangka kerja praktis bagi organisasi kemahasiswaan dalam mengimplementasikan nilai-nilai etika untuk meningkatkan kinerja dan pendewasaan berorganisasi, termasuk strategi pengembangan kapasitas pengurus dan sistem monitoring evaluasi. **Keywords:** Etika organisasi, HIQMA, nilai-nilai Islam, kinerja organisasi, pendewasaan berorganisasi, kepemimpinan etis, budaya organisasi.

Kata Kunci: Etika organisasi, HIQMA, Nilai-nilai Islam, Kinerja organisasi, Pendewasaan berorganisasi, kepemimpinan etis, Budaya organisasi.

1. PENDAHULUAN

Etika organisasi memainkan peran penting dalam pengembangan organisasi kemahasiswaan. Keberadaan organisasi mahasiswa di institusi pendidikan tinggi tidak hanya penting untuk pengembangan diri mahasiswa, tetapi juga untuk membentuk perilaku sosial dan etika berorganisasi yang baik. Sebagai contoh, penelitian di Universitas Palangka Raya menunjukkan bahwa budaya etika dalam organisasi mahasiswa, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), berperan dalam pengambilan keputusan baik oleh pemimpin maupun anggota organisasi (Saputra et al., 2023).

Selain itu, kepemimpinan etis juga memiliki pengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dalam organisasi mahasiswa. Studi di Telkom University menemukan bahwa kepemimpinan etis berkontribusi sebesar 22,5% terhadap budaya organisasi, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang beretika dapat memperkuat budaya organisasi yang positif (Winarno et al., 2019).

Di sisi lain, penelitian di lingkungan akademik menunjukkan bahwa meskipun kebijakan etika formal penting, perilaku etis yang ditunjukkan secara nyata oleh staf akademik lebih efektif dalam membentuk perilaku etis mahasiswa (Lovrinčević, 2022). Hal ini menekankan pentingnya implementasi etika yang tidak hanya terbatas pada dokumen formal, tetapi juga dalam tindakan nyata sehari-hari.

Dalam hal ini HIQMA (Himpunan Qari dan Qariah Mahasiswa) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta merupakan organisasi kemahasiswaan yang memiliki fokus pada pengembangan bakat dan kemampuan mahasiswa dalam bidang Al-Qur'an dan seni islami. Organisasi ini berkedudukan di Gedung Student Center Lantai 3 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

HIQMA hadir sebagai wadah pembinaan dan pengembangan bakat mahasiswa yang memiliki minat dalam bidang Al-Qur'an dan seni islami. Organisasi ini memiliki struktur kepengurusan yang terorganisir dengan baik, dipimpin oleh seorang ketua yang saat ini dijabat oleh Wildan Miftahudin untuk masa bakti tahun 2025.

Dalam upaya pengembangan kualitas anggotanya, HIQMA secara rutin mengadakan berbagai kegiatan pembinaan dan pelatihan. Salah satu program adalah *Upgrading Kepengurusan* yang bertujuan membekali para pengurus dengan berbagai kompetensi seperti etika organisasi, *public relation*, *event organizing*, dan *leadership*.

Melihat hal tersebut implementasi nilai-nilai etika dalam organisasi mahasiswa memiliki urgensi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja dan pendewasaan berorganisasi. Etika organisasi tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga sebagai fondasi

untuk mencapai efektivitas organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa etika dan tanggung jawab sosial memainkan peran penting dalam menentukan efektivitas organisasi, baik dari perspektif mahasiswa maupun manajer sektor jasa (Kraft & Singhapakdi, 1991). Pendidikan etika juga mempengaruhi persepsi mahasiswa tentang hubungan antara praktik etika organisasi dan hasil bisnis, menunjukkan bahwa paparan terhadap pendidikan etika dapat meningkatkan sensitivitas etika mahasiswa (Luthar & Karri, 2005).

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan etis terbukti memiliki dampak besar terhadap kinerja organisasi. Kepemimpinan etis dapat mendorong budaya organisasi yang mendukung kinerja berkelanjutan dan transformasi perilaku yang positif (Khan et al., 2024). Selain itu, penerapan indeks etika dalam layanan pendidikan dapat membantu mewujudkan nilai-nilai organisasi di universitas, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas layanan pendidikan (Arifin et al., 2020).

Lebih lanjut, lingkungan etis dan kepercayaan organisasi dapat meningkatkan optimisme di tempat kerja, yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja individu (Hough et al., 2020). Studi lain menunjukkan bahwa kepemimpinan etis tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi juga budaya organisasi dan tanggung jawab sosial perusahaan, yang semuanya berperan sebagai mediator dalam hubungan ini (Alkhadra et al., 2022). Oleh karena itu, penerapan nilai-nilai etika dalam organisasi mahasiswa tidak hanya penting untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk membentuk budaya organisasi yang kuat dan bertanggung jawab.

Berdasarkan paparan di atas, penelitian ini berupaya mengkaji beberapa permasalahan terkait implementasi nilai-nilai etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pertama, penelitian ini akan menganalisis bagaimana implementasi nilai-nilai etika organisasi diterapkan dalam kegiatan dan program kerja HIQMA UIN Jakarta. Kedua, penelitian ini juga akan mengkaji sejauh mana pengaruh implementasi nilai-nilai etika organisasi tersebut terhadap kinerja pengurus HIQMA dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selanjutnya, penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi proses pendewasaan berorganisasi di HIQMA, termasuk aspek pola kata, pola pikir, dan pola sikap yang berkembang dalam dinamika organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara komprehensif implementasi nilai-nilai etika organisasi yang diterapkan di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta sebagai landasan dalam pengembangan organisasi kemahasiswaan. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji bagaimana pengaruh implementasi etika organisasi terhadap kinerja pengurus dalam menjalankan program-program organisasi. Lebih lanjut, penelitian ini

juga berupaya mengidentifikasi berbagai faktor yang mempengaruhi proses pendewasaan berorganisasi, khususnya terkait dengan pola kata, pola pikir, dan pola sikap yang menjadi elemen penting dalam pembentukan etika organisasi. Melalui pencapaian tujuan-tujuan tersebut, diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan HIQMA sebagai organisasi kemahasiswaan yang fokus pada pengembangan Qari dan Qariah di lingkungan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menganalisis implementasi nilai-nilai etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung terhadap kegiatan organisasi, wawancara mendalam dengan pengurus dan anggota HIQMA, serta analisis dokumen organisasi seperti laporan kegiatan dan program kerja. Informan penelitian dipilih secara purposive sampling dengan mempertimbangkan keterlibatan mereka dalam struktur organisasi dan program-program HIQMA. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis tematik untuk mengidentifikasi pola-pola dan tema-tema utama terkait implementasi nilai-nilai etika dalam organisasi, yang selanjutnya divalidasi melalui triangulasi sumber data untuk memastikan keabsahan temuan penelitian.

3. PEMBAHASAN

Konsep Dasar Etika Organisasi

a. Definisi dan Ruang Lingkup Etika Organisasi

Etika organisasi adalah konsep yang mencakup nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mengarahkan perilaku dan keputusan dalam suatu organisasi. Konsep ini tidak hanya berfokus pada tindakan individu tetapi juga pada sistem nilai yang lebih luas yang membentuk budaya organisasi. Etika organisasi dapat dipahami sebagai respons afektif, relasional, dan terwujud terhadap kebutuhan orang lain, yang memotivasi keterlibatan politik dalam melawan penindasan dan dominasi oleh otoritas organisasi (Rhodes, 2022).

Emmanuel Levinas: Levinas menekankan pentingnya etika yang berfokus pada tanggung jawab pasif dan pra-subjektif terhadap orang lain dalam konteks organisasi. Ini berarti bahwa etika organisasi harus mempertimbangkan hubungan interpersonal dan tanggung jawab yang mendahului proposal etika organisasi yang konkret (Rhodes, 2022).

Alasdair MacIntyre dan Jurgen Habermas: MacIntyre dan Habermas menawarkan kerangka kerja yang menghubungkan teori etika dengan teori organisasi. MacIntyre berfokus

pada praktik, tradisi, dan narasi pengalaman moral untuk menciptakan teori etika tentang "kebaikan", sementara Habermas menekankan proses argumentasi moral untuk mencapai konsensus tentang apa yang "adil" atau "benar" (Collier, 1998).

Pendekatan Pluralistik: Etika organisasi juga dapat dilihat dari perspektif pluralistik, di mana tindakan organisasi dinilai berdasarkan sistem etika organisasi itu sendiri, asalkan sistem tersebut mendukung nilai-nilai relatif dan absolut dari budaya nasional (Nicotera & Cushman, 1992).

Hal ini sejalan dengan etika organisasi dalam perspektif Islam merujuk pada prinsip-prinsip etika yang didasarkan pada ajaran dan nilai-nilai Islam. Etika ini mencakup berbagai aspek seperti keadilan, kepercayaan, dan kebaikan yang diambil dari sumber-sumber utama Islam yaitu Al-Quran, Hadis, dan *Seerah Nabawiyyah* (biografi Nabi Muhammad SAW) (Omar et al., 2021). Etika ini bertujuan untuk menciptakan keseimbangan antara kebutuhan berbagai pemangku kepentingan dalam organisasi, dengan menekankan pada keadilan dan keseimbangan, serta menambahkan kriteria unik seperti kepercayaan dan kebaikan (Beekun & Badawi, 2005).

Oleh sebab itu etika organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk: Nilai dan Identitas Organisasi: Etika organisasi melibatkan seperangkat nilai yang mengidentifikasi organisasi, baik dari dalam (pemahaman anggota organisasi) maupun dari luar (persepsi pihak yang berhubungan dengan organisasi) (Lozano, 2003).

Pengaruh pada Keputusan dan Praktik: Etika organisasi mempengaruhi keputusan, perilaku, dan hasil dalam organisasi. Ini mencakup bagaimana masalah etika ditangani dan bagaimana nilai-nilai etika diterapkan dalam praktik sehari-hari (Dickson et al., 2001).

Interdisipliner dan Praktis: Etika organisasi adalah bidang yang bersifat interdisipliner, penting dalam membangun kompetensi etika dan kerangka kerja etika dalam berbagai jenis organisasi (Fobel & Zarządźania, 2019).

Hal ini juga sejalan dengan ruang lingkup etika organisasi dalam perspektif Islam meliputi berbagai aspek manajemen dan kepemimpinan, termasuk etika kerja, keadilan organisasi, dan kepemimpinan etis. Etika kerja Islam, misalnya, menekankan pada nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab yang diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan hasil kerja (Jangda et al., 2023). Selain itu, etika kepemimpinan Islam menyoroti pentingnya karakter dan kebajikan yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW, seperti kebenaran dan integritas, sebagai panduan untuk mengatasi masalah tata kelola perusahaan (Salin, 2023).

Dalam konteks etika organisasi Islam, tokoh utama yang sering dirujuk adalah Nabi Muhammad SAW. Karakter dan kebajikan beliau, seperti yang tercatat dalam Al-Quran dan Hadis, menjadi dasar bagi pembentukan etika kepemimpinan dan organisasi dalam Islam (Salin, 2023). Selain itu, para ulama dan cendekiawan Islam kontemporer juga berperan dalam mengembangkan dan menyebarkan konsep etika organisasi Islam melalui penelitian dan tulisan mereka (Omar et al., 2021).

Etika organisasi adalah konsep yang kompleks dan multidimensional yang melibatkan nilai-nilai, prinsip, dan praktik yang membentuk budaya dan keputusan dalam organisasi. Tokoh-tokoh seperti Emmanuel Levinas, Alasdair MacIntyre, dan Jurgen Habermas memberikan kontribusi penting dalam memahami bagaimana etika dapat diterapkan dalam konteks organisasi. Ruang lingkup etika organisasi mencakup nilai-nilai internal dan eksternal, pengaruh pada keputusan dan praktik, serta pendekatan interdisipliner yang penting untuk pengembangan kerangka kerja etika yang efektif.

Etika organisasi dalam perspektif Islam berakar pada ajaran Al-Quran dan Hadis, dengan fokus pada nilai-nilai seperti keadilan, kepercayaan, dan kebaikan. Tokoh utama dalam etika ini adalah Nabi Muhammad SAW, yang karakter dan kebajikannya menjadi panduan bagi praktik etis dalam organisasi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, diharapkan organisasi dapat mencapai keseimbangan antara kebutuhan pemangku kepentingan dan meningkatkan efektivitas serta reputasi organisasi.

Nilai-Nilai Dasar Dalam Etika Organisasi

Etika organisasi merupakan fondasi penting yang membentuk perilaku dan budaya dalam suatu organisasi. Nilai-nilai dasar dalam etika organisasi mencakup berbagai aspek yang saling berkaitan dan mempengaruhi bagaimana organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Peran Pemimpin dalam Menanamkan Nilai Etika

Pemimpin organisasi memiliki peran krusial dalam menanamkan nilai-nilai etika. Mereka menggunakan berbagai mekanisme untuk menyampaikan pentingnya nilai-nilai etika kepada anggota organisasi dan menetapkan harapan mengenai perilaku etis yang menjadi bagian dari iklim organisasi (Grojean et al., 2004). Nilai-nilai ini kemudian mempengaruhi praktik dan ekspektasi anggota, meningkatkan salience nilai-nilai etika, dan membentuk persepsi bersama yang membentuk iklim organisasi (Grojean et al., 2004; Dickson et al., 2001).

Etika sebagai Respon Relasional dan Berbadan

Etika organisasi juga dapat dipahami sebagai respon afektif, relasional, dan berbadan terhadap kebutuhan orang lain. Ini menekankan pentingnya interaksi interpersonal dan tanggung jawab terhadap orang lain dalam konteks organisasi (Rhodes, 2022). Pendekatan ini menyoroti bahwa etika tidak hanya berasal dari otoritas organisasi tetapi juga dari tindakan dan interaksi individu yang berada di bawah otoritas tersebut (Rhodes, 2022).

Nilai dan Budaya Organisasi

Nilai-nilai dalam budaya organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi persepsi situasi dan masalah, serta proses pengambilan keputusan. Nilai-nilai ini membentuk batasan perilaku etis dalam pengambilan keputusan dan menjadi mekanisme utama untuk mengubah budaya perusahaan (Sankar, 1988). Dengan demikian, pemahaman tentang nilai-nilai dan hubungannya dengan elemen lain dari sistem psikologis individu seperti keyakinan, tujuan, sikap, etika, dan perilaku memberikan kerangka kerja untuk mengevaluasi dinamika dalam budaya organisasi (Sankar, 1988).

Hierarki Nilai Etika

Dalam organisasi nirlaba, hierarki nilai etika dapat digunakan untuk mengembangkan budaya organisasi yang etis. Nilai-nilai etika seperti kompetensi finansial, akuntabilitas, resiprositas, rasa hormat, dan integritas dicapai secara bertahap dan satu per satu. Nilai-nilai ini menjadi dasar untuk mencapai integritas, yang didefinisikan sebagai komitmen total terhadap standar perilaku tertinggi (Strickland & Vaughan, 2008).

Nilai-nilai dasar dalam etika organisasi mencakup peran pemimpin dalam menanamkan nilai-nilai etika, pentingnya etika sebagai respon relasional, serta pengaruh nilai dan budaya organisasi dalam pengambilan keputusan. Hierarki nilai etika juga berperan dalam membentuk budaya organisasi yang etis. Semua elemen ini saling berinteraksi untuk menciptakan lingkungan organisasi yang beretika dan berkelanjutan.

Sedangkan nilai-nilai dasar etika organisasi dalam perspektif Islam meliputi:

1. Keadilan dan Kejujuran

Nilai fundamental dalam etika organisasi Islam adalah keadilan dan kejujuran. Setiap anggota organisasi harus diperlakukan secara adil tanpa diskriminasi, dan kejujuran menjadi landasan dalam setiap interaksi organisasional. Keadilan tidak hanya mencakup distribusi tugas dan tanggung jawab, tetapi juga dalam pengambilan keputusan dan penyelesaian masalah.

2. Amanah dan Tanggung Jawab

Amanah merupakan nilai penting yang harus dipegang teguh dalam berorganisasi. Setiap anggota organisasi berkewajiban menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sebagai bentuk kepercayaan yang diberikan. Sikap amanah ini menjadi kunci dalam membangun kepercayaan dan menciptakan lingkungan organisasi yang sehat.

3. Musyawarah dan Keterbukaan

Pengambilan keputusan dalam organisasi Islam harus mengedepankan prinsip musyawarah dengan karakteristik:

- a) Kesetaraan dalam menyampaikan pendapat
- b) Keterbukaan dan transparansi
- c) Mengutamakan kepentingan bersama
- d) Menghormati hasil keputusan

4. Nilai-nilai Spiritual dan Praktis

Etika organisasi Islam mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan praktis, meliputi:

- a) Ketakwaan kepada Allah SWT
- b) Semangat kerja keras
- c) Akuntabilitas
- d) Moralitas dalam bertindak
- e) Kerjasama dan saling menghormati

5. Ta'awun (Tolong-menolong)

Prinsip saling tolong-menolong menjadi nilai dasar yang wajib diterapkan dalam organisasi Islam. Hal ini diwujudkan melalui kerjasama tim, dukungan antar anggota, dan kepedulian terhadap sesama. Nilai ini memperkuat ikatan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

6. Pengaruh Etika Organisasi Terhadap Kinerja

Etika organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan menyeluruh terhadap kinerja organisasi. Penerapan nilai-nilai etis seperti kejujuran, keadilan, dan integritas terbukti berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja, dimana komitmen terhadap nilai-nilai tersebut menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung produktivitas.

Dalam konteks budaya organisasi, etika membentuk pola perilaku dan pengambilan keputusan anggota organisasi. Budaya organisasi yang beretika mendorong terciptanya lingkungan kerja positif, komunikasi efektif, dan kolaborasi yang lebih baik antar anggota. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan komitmen anggota, motivasi kerja yang lebih tinggi, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi.

Kepemimpinan yang menerapkan etika organisasi dengan baik mampu membangun kepercayaan anggota, menciptakan iklim kerja yang sehat, dan mendorong inovasi serta kreativitas. Penerapan etika organisasi juga berkontribusi pada efektivitas organisasi melalui pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan produktivitas, dan pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Lebih jauh lagi, organisasi yang menjunjung tinggi etika akan memiliki reputasi dan citra positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan *stakeholder* dan memperkuat posisi organisasi dalam lingkungan eksternal. Dengan demikian, etika organisasi bukan sekadar pedoman perilaku, melainkan faktor kunci yang mendorong peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan, memungkinkan organisasi mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Implementasi Nilai Etika di HIQMA

a. Pola Kata Dalam Komunikasi Organisasi

Pola kata dalam komunikasi organisasi mahasiswa mencerminkan adaptasi dan kreativitas dalam penggunaan bahasa untuk memenuhi kebutuhan komunikasi yang dinamis. Proses pembentukan kata yang beragam dan penggunaan bahasa nonstandar menunjukkan bagaimana mahasiswa memanfaatkan bahasa untuk mempercepat dan mempermudah interaksi dalam organisasi mereka.

Implementasi nilai etika di HIQMA melalui pola kata dalam komunikasi organisasi mencerminkan komitmen lembaga dalam membangun interaksi yang bermartabat dan profesional. HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menerapkan prinsip-prinsip etika Islam sebagai landasan utama dalam membangun komunikasi organisasi yang efektif.

Dalam praktiknya, HIQMA menekankan pentingnya kejujuran dan transparansi dalam setiap bentuk komunikasi organisasi. Hal ini diwujudkan melalui penggunaan bahasa yang jelas, sopan, dan mudah dipahami oleh seluruh anggota. Komunikasi yang dibangun tidak hanya berfungsi sebagai alat penyampai pesan, tetapi juga menjadi sarana utama dalam membangun hubungan yang kuat antar anggota dan memperkuat kolaborasi.

HIQMA mengembangkan beberapa pola komunikasi formal yang mencakup komunikasi vertikal dan horizontal. Dalam komunikasi vertikal, terdapat alur informasi yang mengalir dari pimpinan ke anggota atau sebaliknya, dengan tetap memperhatikan etika dan kesopanan dalam penggunaan bahasa. Sementara dalam komunikasi horizontal, interaksi antar anggota dalam level yang sama dilakukan dengan mengedepankan prinsip saling menghormati dan menghargai.

Penerapan nilai etika dalam komunikasi organisasi HIQMA diwujudkan melalui beberapa aspek penting. Pertama, penggunaan bahasa yang santun dan formal dalam setiap interaksi resmi organisasi. Kedua, penerapan prinsip amanah dalam penyampaian informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Ketiga, menjunjung tinggi nilai keadilan dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota untuk menyampaikan pendapat dan aspirasi.

Dalam implementasinya, HIQMA menghadapi berbagai tantangan seperti perbedaan pemahaman antar anggota dalam menginterpretasikan pesan. Untuk mengatasi hal ini, organisasi memprioritaskan kebijakan komunikasi yang etis dan mendukung pengembangan budaya komunikasi yang inklusif. Selain itu, HIQMA juga memastikan bahwa prinsip-prinsip etika komunikasi diterapkan secara konsisten di semua tingkatan organisasi.

b. Pola Pikir Dalam Pengambilan Keputusan

Pola pikir dalam pengambilan keputusan organisasi merupakan elemen krusial yang menentukan bagaimana suatu keputusan dibentuk dan dilaksanakan. Dalam konteks ini, pendekatan dasar pola pikir dimulai dengan penilaian situasi yang menyeluruh terhadap permasalahan yang dihadapi, dilanjutkan dengan penerapan rasionalitas dan logika yang dipadukan dengan kreativitas dan intuisi untuk menghasilkan keputusan optimal.

Dalam implementasinya, terdapat tiga model utama pola pikir yang sering digunakan dalam pengambilan keputusan organisasi. Model rasional mengutamakan analisis logis dan sistematis dengan mengandalkan data objektif sebagai landasan pertimbangan. Model intuitif lebih mengedepankan pengalaman dan insting pemimpin yang telah teruji dalam menangani berbagai permasalahan serupa. Sementara itu, model kreatif mengkombinasikan proses pengumpulan informasi dengan periode inkubasi yang memberikan ruang bagi pikiran bawah sadar untuk mengolah informasi, terutama dalam situasi yang memerlukan solusi inovatif (Zsigri, 2020).

Efektivitas pola pikir dalam pengambilan keputusan organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor internal seperti budaya organisasi, struktur, dan

ketersediaan sumber daya menjadi penentu kualitas keputusan yang dihasilkan (Murphy & Reeves, 2019). Faktor eksternal seperti kondisi pasar, persaingan, dan regulasi juga memberikan pengaruh signifikan terhadap cara pemimpin berpikir dan mengambil keputusan. Tidak kalah pentingnya, faktor individual yang mencakup persepsi, nilai-nilai, dan emosi dari pengambil keputusan turut membentuk hasil akhir dari proses pengambilan keputusan (Sistek-Chandler, 2019).

Teori *Mindset of Action Phases* (MAP) menawarkan kerangka kerja yang komprehensif dengan mengidentifikasi empat fase kritis dalam pengambilan keputusan: pra-keputusan, pra-tindakan, tindakan, dan pasca-tindakan. Setiap fase ini memiliki karakteristik pola pikir dominan yang perlu diselaraskan untuk mencapai hasil optimal. Keselarasan antara pola pikir dan fase pengambilan keputusan menjadi kunci keberhasilan, mengingat ketidaksesuaian di antara keduanya dapat berdampak negatif pada hasil keputusan yang diambil (Zsigri, 2020).

Pola pikir dalam pengambilan keputusan organisasi HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menunjukkan karakteristik yang sistematis dan terstruktur dalam mencapai tujuan organisasinya. Organisasi ini menerapkan pendekatan yang komprehensif dalam proses pengambilan keputusan, terutama dalam mengelola berbagai program dan kegiatan yang berorientasi pada pengembangan kompetensi anggotanya.

HIQMA memiliki struktur kepengurusan yang dirancang untuk memastikan efektivitas dalam pengambilan keputusan. Pola pikir organisasi ini tercermin dalam perencanaan program kerja yang terbagi dalam tiga kategori utama: program pendidikan, program *upgrade skill*, dan program rutin. Pendekatan ini menunjukkan bahwa organisasi memiliki pola pikir yang sistematis dalam mengembangkan kapasitas anggotanya.

Dalam proses pengambilan keputusan, HIQMA menghadapi berbagai tantangan seperti koordinasi dan penjadwalan kegiatan yang terkadang berbenturan dengan jadwal kuliah. Hal ini mempengaruhi kinerja anggota yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kurangnya motivasi dan pelatihan yang kurang maksimal. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi menerapkan pola pikir yang berorientasi pada solusi melalui rekonstruksi critical thinking, yang dianggap sangat penting untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan inovasi.

HIQMA juga menerapkan pola pikir pengembangan karakter dalam proses pengambilan keputusannya. Hal ini terbukti dari adanya pengaruh signifikan antara keikutsertaan mahasiswa dalam organisasi terhadap pengembangan karakter mereka. Setiap penambahan nilai keikutsertaan dalam organisasi berbanding lurus dengan peningkatan

pengembangan karakter anggota, yang menunjukkan bahwa pola pikir organisasi tidak hanya fokus pada pencapaian program kerja tetapi juga pada pembentukan karakter anggotanya.

c. Pola Sikap Dalam Pelaksanaan Program Kerja

Pola sikap dalam pelaksanaan program kerja di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menunjukkan dinamika yang kompleks dalam upaya mencapai tujuan organisasi. HIQMA, sebagai organisasi yang berfokus pada pengembangan bakat dan minat mahasiswa dalam bidang Al-Qur'an & seni islami, memiliki karakteristik unik dalam implementasi program kerjanya.

Dalam aspek kepemimpinan dan kedisiplinan, HIQMA menerapkan pola sikap yang terstruktur. Para pengurus dan anggota dilatih untuk mengembangkan sikap kepemimpinan melalui berbagai program pelatihan dan kegiatan organisasi. Hal ini tercermin dalam struktur organisasi yang terorganisir dengan baik, di mana setiap divisi memiliki tanggung jawab dan program kerja spesifik. Kedisiplinan menjadi prioritas utama, terutama dalam latihan rutin dan persiapan event-event besar.

Partisipasi anggota dalam HIQMA diwujudkan melalui berbagai program pengembangan skill, seperti latihan vokal, pembelajaran alat musik, dan teknik-teknik qasidah modern. Pembelajaran kooperatif menjadi kunci dalam proses ini, di mana anggota senior berperan dalam mentoring anggota junior, menciptakan sistem transfer pengetahuan yang berkelanjutan. Sistem ini tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis anggota tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam organisasi.

Dalam implementasi program kerja, HIQMA menghadapi berbagai tantangan seperti koordinasi jadwal latihan dengan kegiatan akademik dan manajemen sumber daya. Untuk mengatasi hal ini, organisasi menerapkan sistem evaluasi berkala dan perbaikan berkelanjutan. Pengalaman dari program-program sebelumnya menjadi pembelajaran berharga untuk meningkatkan kualitas program selanjutnya. Sikap adaptif dan inovatif dalam menghadapi perubahan juga menjadi karakteristik penting dalam pelaksanaan program kerja HIQMA.

Keberhasilan implementasi program kerja di HIQMA tidak lepas dari sikap positif dan komitmen seluruh anggota organisasi. Melalui kombinasi kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan yang tinggi, partisipasi aktif, dan pembelajaran kooperatif, HIQMA berhasil mempertahankan eksistensinya sebagai organisasi mahasiswa yang berkualitas di UIN Syarif

Hidayatullah Jakarta. Pola sikap ini tidak hanya berkontribusi pada kesuksesan program kerja tetapi juga pada pengembangan karakter dan kompetensi anggotanya.

Analisis Dampak Implementasi

a. Pengaruh terhadap kinerja pengurus

Analisis dampak implementasi etika organisasi terhadap kinerja pengurus HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta menunjukkan beberapa pengaruh signifikan dalam berbagai aspek organisasi.

1. Peningkatan Efektivitas Kepemimpinan

Implementasi etika organisasi telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas kepemimpinan di HIQMA. Kepemimpinan yang beretika terbukti berkontribusi sebesar terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif. Para pengurus HIQMA menunjukkan peningkatan kemampuan dalam mengarahkan dan memotivasi anggota melalui pendekatan kepemimpinan yang etis.

2. Penguatan Komitmen dan Produktivitas

a. Peningkatan Kinerja Individual

Lingkungan etis yang terbangun di HIQMA telah menciptakan optimisme di kalangan pengurus, yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja individual mereka. Pengurus menunjukkan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi.

b. Efektivitas Program Kerja

Penerapan nilai-nilai etika telah meningkatkan kualitas implementasi program kerja HIQMA. Program-program seperti upgrading kepengurusan yang membekali pengurus dengan kompetensi etika organisasi, public relation, dan leadership telah berkontribusi pada peningkatan efektivitas pelaksanaan program.

3. Pengembangan Profesionalisme

a. Peningkatan Kompetensi

Implementasi etika organisasi telah mendorong pengurus HIQMA untuk mengembangkan kompetensi profesional mereka. Melalui berbagai program pembinaan dan pelatihan, pengurus memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang etika kerja dan standar profesionalisme dalam berorganisasi.

b. Budaya Kerja Positif

Etika organisasi telah membentuk budaya kerja yang positif di kalangan pengurus HIQMA. Hal ini tercermin dalam peningkatan kualitas komunikasi, kolaborasi, dan koordinasi antar pengurus dalam menjalankan program-program organisasi.

4. Dampak pada Pengambilan Keputusan

Implementasi etika organisasi telah memperkuat proses pengambilan keputusan di HIQMA. Pengurus menunjukkan peningkatan kemampuan dalam membuat keputusan yang lebih etis dan bertanggung jawab, dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh stakeholder organisasi.

a. Kontribusi Pada Pendewasaan Berorganisasi

Implementasi etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah memberikan kontribusi fundamental dalam proses pendewasaan berorganisasi para anggotanya. Melalui program Upgrading Kepengurusan yang komprehensif, HIQMA berhasil membentuk karakter kepemimpinan yang matang di kalangan pengurusnya. Program ini tidak hanya membekali pengurus dengan kompetensi teknis seperti public relation dan leadership, tetapi juga menanamkan nilai-nilai etika yang menjadi fondasi dalam pengembangan profesionalisme organisasi.

Kesadaran etis yang tumbuh di kalangan anggota HIQMA tercermin dalam berbagai program kerja organisasi, termasuk kegiatan kajian umum, kelas membaca Al-Quran (Maghrib Mengaji), dan program intensif Ramadhan. Melalui kegiatan-kegiatan ini, anggota HIQMA tidak hanya mengembangkan kemampuan dalam bidang seni islami, tetapi juga membangun sensitivitas etika dalam berorganisasi dan melayani masyarakat.

Transformasi budaya organisasi di HIQMA ditandai dengan penguatan nilai-nilai kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab kolektif. Hal ini terlihat dari struktur organisasi yang terorganisir dengan baik dan sistem mentoring yang efektif, di mana anggota senior berperan dalam membimbing anggota junior. Pendekatan ini tidak hanya memastikan transfer

pengetahuan yang berkelanjutan tetapi juga membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam organisasi.

Profesionalisme anggota HIQMA juga mengalami peningkatan signifikan, tercermin dalam pelaksanaan program-program yang semakin berkualitas dan pengembangan konten digital melalui podcast islami. Meskipun menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia dan prosedur administratif yang kompleks, HIQMA tetap mampu mempertahankan kualitas programnya melalui dukungan institusional yang kuat dan partisipasi aktif dari komunitas.

Implementasi etika organisasi telah mendorong transformasi pola pikir anggota HIQMA dari orientasi individual menuju perspektif kolektif yang lebih luas. Hal ini terlihat dari kemampuan pengurus dalam mengambil keputusan strategis dan mengelola berbagai program organisasi dengan mempertimbangkan kepentingan seluruh pemangku kepentingan[1]. Melalui berbagai kontribusi tersebut, HIQMA telah berhasil membentuk generasi pemimpin yang tidak hanya kompeten dalam bidang seni islami tetapi juga memiliki integritas dan etika yang kuat dalam berorganisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keberhasilan Implementasi

Keberhasilan implementasi etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dipengaruhi oleh beberapa faktor kunci yang saling berkaitan. Faktor kepemimpinan memegang peranan vital, dimana kepemimpinan etis terbukti berkontribusi sebesar terhadap pembentukan budaya organisasi yang positif[. Para pemimpin HIQMA berperan penting dalam menetapkan harapan perilaku etis dan membentuk iklim organisasi yang kondusif, didukung oleh struktur kepengurusan yang terorganisir dengan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antar divisi.

Budaya organisasi menjadi faktor penting kedua, yang ditandai dengan integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik organisasi serta penekanan pada kejujuran, transparansi, dan tanggung jawab kolektif. Sistem mentoring yang efektif memungkinkan transfer pengetahuan dari anggota senior ke junior, sekaligus membangun rasa kebersamaan dan tanggung jawab dalam organisasi.

Pengembangan kapasitas anggota dilakukan melalui program pelatihan komprehensif seperti Upgrading Kepengurusan yang membekali pengurus dengan kompetensi etika organisasi, public relation, dan leadership. Pembelajaran berkelanjutan diterapkan melalui evaluasi berkala program dan sistem perbaikan berdasarkan pengalaman, yang memungkinkan organisasi untuk terus berkembang.

Faktor lingkungan juga berkontribusi signifikan, meliputi dukungan institusional dari UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dalam bentuk akses terhadap fasilitas dan sumber daya. Partisipasi komunitas yang aktif dalam program organisasi dan dukungan dari komunitas kampus turut memperkuat implementasi etika organisasi.

Meskipun demikian, HIQMA menghadapi beberapa tantangan dalam implementasi etika organisasi. Kendala internal seperti keterbatasan sumber daya manusia dan kesulitan koordinasi jadwal dengan kegiatan akademik menjadi hambatan yang perlu diatasi. Selain itu, kendala administratif berupa prosedur yang kompleks dan manajemen sumber daya organisasi juga mempengaruhi efektivitas implementasi etika organisasi.

5. Strategi Pengembangan

a. Penguatan Nilai-Nilai Etika Organisasi

Strategi pengembangan untuk penguatan nilai-nilai etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memerlukan pendekatan komprehensif yang mencakup berbagai aspek fundamental. Dalam fondasi pengembangan etika, HIQMA perlu mengintegrasikan prinsip-prinsip etika Islam seperti kejujuran, keadilan, amanah dan kerjasama ke dalam setiap aktivitas organisasi, serta mengembangkan program kajian rutin untuk memperdalam pemahaman nilai-nilai keislaman. Program pelatihan komprehensif juga menjadi prioritas melalui penyelenggaraan *Training Management of Organization (TMO)* dan *Training Kader (TRIK)* yang fokus pada pengembangan kompetensi organisasi dan kemampuan Al-Qur'an.

Dalam aspek implementasi dan penguatan, HIQMA mengedepankan pengembangan kepemimpinan dengan membangun jiwa kepemimpinan yang bertanggung jawab dan menerapkan sistem mentoring yang efektif. Sistem evaluasi dan penghargaan diterapkan melalui evaluasi berkala terhadap program dan kinerja anggota, disertai dengan pemberian apresiasi kepada anggota yang menunjukkan komitmen tinggi terhadap nilai-nilai etika.

Penguatan budaya organisasi dilakukan melalui peningkatan solidaritas dengan membangun rasa kebersamaan dan mengembangkan sistem komunikasi yang efektif antar anggota. Pengembangan profesionalisme diwujudkan melalui peningkatan kompetensi teknis dan manajerial anggota, serta pembangunan budaya kerja yang berorientasi pada kualitas dan integritas.

Untuk memastikan efektivitas implementasi, HIQMA menerapkan sistem monitoring dan evaluasi yang ketat dengan membentuk tim khusus pengawas implementasi nilai-nilai etika dan melakukan evaluasi rutin terhadap program pengembangan. Program perbaikan berkelanjutan dilaksanakan dengan mengidentifikasi area yang membutuhkan peningkatan,

mengembangkan solusi inovatif, dan melakukan pembaruan program sesuai kebutuhan organisasi. Melalui strategi pengembangan yang komprehensif ini, HIQMA diharapkan dapat memperkuat implementasi nilai-nilai etika organisasi dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

b. Program Pengembangan Kapasitas Pengurus

Strategi pengembangan program kapasitas pengurus HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta perlu diimplementasikan secara komprehensif dan sistematis untuk mencapai hasil yang optimal.

6. Penguatan Fondasi Organisasi

HIQMA perlu memprioritaskan pengembangan kompetensi organisasi melalui program pelatihan yang terstruktur. *Training Management of Organization* (TMO) harus dilaksanakan secara berkala untuk membekali pengurus dengan kemampuan manajerial dan kepemimpinan yang kuat. Program Upgrading Kepengurusan juga perlu ditingkatkan kualitasnya dengan materi yang lebih komprehensif mencakup etika organisasi, *public relation*, dan *event organizing*. Untuk memperkuat identitas organisasi, program pendidikan Al-Qur'an dan pengembangan bakat seni islami harus terus dikembangkan dengan metode pembelajaran yang lebih efektif.

7. Optimalisasi Sistem Pengembangan

Sistem mentoring yang telah berjalan perlu diperkuat dengan mekanisme transfer pengetahuan yang lebih terstruktur antara senior dan junior. Program kaderisasi juga harus dirancang lebih sistematis untuk menjamin keberlanjutan kepemimpinan organisasi. *Training Kader* (TRIK) sebaiknya diperkaya dengan materi-materi yang relevan dengan tantangan kontemporer sambil tetap mempertahankan fokus pada pengembangan kompetensi Al-Qur'an.

8. Penguatan Budaya dan Profesionalisme

HIQMA perlu memperkuat implementasi nilai-nilai etika Islam dalam setiap aktivitas organisasi. Program kajian rutin untuk memperdalam pemahaman nilai keislaman harus dijadwalkan secara konsisten. Sistem evaluasi dan penghargaan perlu diterapkan lebih efektif untuk memotivasi anggota dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

- a) Untuk meningkatkan efektivitas program pengembangan kapasitas, HIQMA disarankan untuk:
- b) Mengembangkan kurikulum pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi
- c) Memperkuat sistem monitoring dan evaluasi dengan memanfaatkan teknologi digital
- d) Membangun jaringan kerjasama yang lebih luas dengan organisasi sejenis
- e) Mengembangkan program inovatif yang sesuai dengan kebutuhan dan tantangan masa kini

Melalui implementasi strategi pengembangan yang komprehensif ini, HIQMA diharapkan dapat meningkatkan kapasitas pengurusnya secara berkelanjutan dan memperkuat perannya sebagai organisasi kemahasiswaan yang unggul di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.

9. Evaluasi Dan Monitoring Implementasi

Strategi pengembangan etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta memerlukan pendekatan sistematis yang mencakup berbagai aspek fundamental. Dalam implementasinya, HIQMA telah membentuk tim khusus monitoring dan evaluasi yang bertugas mengawasi penerapan nilai-nilai etika serta melakukan evaluasi berkala terhadap program dan kinerja anggota. Sistem pemantauan rutin yang diterapkan mencakup evaluasi kinerja, penilaian kebijakan, dan pengawasan praktik sehari-hari organisasi.

Pendekatan evaluasi yang diterapkan HIQMA bersifat partisipatif dan transparan, melibatkan seluruh pemangku kepentingan dalam prosesnya. Sistem ini dirancang untuk berorientasi pada tindakan dalam pengambilan keputusan dan dilaksanakan secara *cost-effective* dengan mempertimbangkan efisiensi sumber daya. Dalam penguatan nilai-nilai dasar, HIQMA mengintegrasikan etika Islam ke dalam setiap aktivitas organisasi, termasuk kejujuran, transparansi dalam komunikasi, amanah dalam pelaksanaan tugas, dan keadilan dalam pengambilan keputusan.

Pengembangan kapasitas anggota dilakukan melalui program pelatihan komprehensif seperti *Training Management of Organization* (TMO) dan *Upgrading* Kepengurusan. HIQMA juga menerapkan sistem mentoring antara anggota senior dan junior untuk memastikan transfer pengetahuan dan nilai-nilai organisasi yang berkelanjutan. Mekanisme evaluasi berkelanjutan diterapkan melalui sistem pelaporan yang terstruktur, mencakup penyusunan laporan evaluasi berkala, dokumentasi temuan, dan transparansi hasil evaluasi kepada seluruh pemangku kepentingan.

Dalam menghadapi berbagai tantangan implementasi seperti keterbatasan sumber daya manusia dan koordinasi jadwal, HIQMA mengembangkan strategi penanganan yang meliputi

penguatan sistem koordinasi antar divisi dan pemanfaatan teknologi digital untuk efisiensi monitoring. Untuk pengembangan ke depan, HIQMA fokus pada penguatan sistem melalui pengembangan instrumen monitoring yang lebih komprehensif dan peningkatan kapasitas tim evaluasi.

Keberlanjutan program dijaga melalui pembangunan budaya evaluasi yang konstruktif dan penguatan mekanisme umpan balik. HIQMA juga mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja etis untuk memotivasi anggota dalam menerapkan nilai-nilai etika organisasi. Melalui implementasi strategi yang komprehensif ini, HIQMA berhasil memastikan bahwa nilai-nilai etika organisasi tidak hanya menjadi pedoman formal tetapi terinternalisasi dalam setiap aspek kegiatan organisasi, mendukung pencapaian visi dan misi secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi nilai-nilai etika organisasi di HIQMA UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, dapat disimpulkan bahwa penerapan nilai-nilai etika organisasi telah memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dan pendewasaan berorganisasi. Hal ini tercermin dari keberhasilan HIQMA dalam mengembangkan pola komunikasi yang efektif, pengambilan keputusan yang sistematis, dan pelaksanaan program kerja yang terstruktur melalui berbagai program pengembangan seperti *Upgrading* Kepengurusan dan *Training Management of Organization* (TMO). Meskipun menghadapi berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia dan koordinasi jadwal, HIQMA berhasil mempertahankan kualitas implementasi nilai etika melalui sistem monitoring dan evaluasi yang komprehensif, yang didukung oleh komitmen kuat dari seluruh anggota organisasi dalam menginternalisasi nilai-nilai etika Islam seperti kejujuran, amanah, dan profesionalisme dalam setiap aktivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkhadra, W. A., Khawaldeh, S., & Aldehayyat, J. (2023). Relationship of ethical leadership, organizational culture, corporate social responsibility and organizational performance: A test of two mediation models. *International Journal of Ethics and Systems*, 39(4), 737-760. <https://doi.org/10.1108/ijoes-05-2022-0092>
- Arifin, Y., Rusyani, E., & Kurniatun, T. C. (2020, February). The implementation of ethics indexed to realizing organizational values on higher education. In *3rd International Conference on Research of Educational Administration and Management (ICREAM 2019)* (pp. 337-344). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200130.198>

- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing ethical responsibility among multiple organizational stakeholders: The Islamic perspective. *Journal of Business Ethics*, 60, 131-145. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-8204-5>
- Collier, J. (1998). Theorising the ethical organization. *Business Ethics Quarterly*, 8(4), 621-654. <https://doi.org/10.2307/3857544>
- Dickson, M. W., Smith, D. B., Grojean, M. W., & Ehrhart, M. (2001). An organizational climate regarding ethics: The outcome of leader values and the practices that reflect them. *The Leadership Quarterly*, 12(2), 197-217. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00069-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00069-8)
- Fobel, P. (2019). Organizational ethics as a theoretical and practical initiative. *Zeszyty Naukowe. Organizacja i Zarządzanie/Politechnika Śląska*, 141, 77-84. <https://doi.org/10.29119/1641-3466.2019.141.6>
- Grojean, M. W., Resick, C. J., Dickson, M. W., & Smith, D. B. (2004). Leaders, values, and organizational climate: Examining leadership strategies for establishing an organizational climate regarding ethics. *Journal of Business Ethics*, 55, 223-241. <https://doi.org/10.1007/S10551-004-1275-5>
- Handayani, D. A. K., Sayekti, S., Redjeki, S., Rimayati, E., Marliyah, L., & Agustiningrum, M. (2021). Comparative study of student leadership attitudes and discipline attitudes. *Universal Journal of Educational Research*, 9, 53-59. <https://doi.org/10.13189/UJER.2021.090106>
- Hough, C., Sumlin, C., & Green, K. W. (2020). Impact of ethics, trust, and optimism on performance. *Management Research Review*, 43(9), 1135-1155. <https://doi.org/10.1108/mrr-09-2019-0409>
- Jangda, M. A., Saeed, A., & Rehman, A. (2023). Hands to work and heart to God—Organizational justice, Islamic work ethics, ethical leadership and work outcomes. *Business & Economic Review*, 15(01), 47-76. <https://doi.org/10.22547/ber/15.1.3>
- Juras, A., Lovrinevic, M., & Kruzic, D. (2022, November). Implementing organizational ethics in an academic environment: The case of a Croatian university. In *ECMLG 2022 18th European Conference on Management, Leadership and Governance*. Academic Conferences and Publishing Limited. <https://doi.org/10.34190/ecmlg.18.1.662>
- Khan, I. U., Siddique, M., & Khan, A. A. (2024). The ethical leadership & sustainable performance: Role of organizational culture. *Journal of Social Sciences Development*, 3(2), 117-127. <https://doi.org/10.53664/jssd/03-02-2024-10-117-127>
- Kraft, K. L., & Singhapakdi, A. (1991). The role of ethics and social responsibility in achieving organizational effectiveness: Students versus managers. *Journal of Business Ethics*, 10, 679-686. <https://doi.org/10.1007/BF00705874>
- Lozano, J. M. (2003). An approach to organizational ethics. *Ethical Perspectives*, 10(1), 46-65. <https://doi.org/10.2143/EP.10.1.503870>

- Luthar, H. K., & Karri, R. (2005). Exposure to ethics education and the perception of linkage between organizational ethical behavior and business outcomes. *Journal of Business Ethics*, 61, 353-368. <https://doi.org/10.1007/S10551-005-1548-7>
- Murphy, M. C., & Reeves, S. L. (2019). Personal and organizational mindsets at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100121. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100121>
- Nicotera, A. M., & Cushman, D. P. (1992). Organizational ethics: A within organization view. *Journal of Applied Communication Research*, 20(4), 437-462. <https://doi.org/10.1080/00909889209365348>
- Omar, N., Muda, Z., Disa, M. N., Nasir, N. S. M., Mohamed, N., & Razali, K. (2021). An Islamic perspective review on organizational ethics. *Revista Geintec-Gestao Inovacao E Tecnologias*, 11(4), 5549-5563. <https://doi.org/10.47059/revistageintec.v11i4.2578>
- Rhodes, C. (2023). The ethics of organizational ethics. *Organization Studies*, 44(3), 497-514. <https://doi.org/10.1177/01708406221082055>
- Salin, A. S. A. P. (2023). Islamic ethical leadership: A conceptual discussion. *I-iECONS e-proceedings*, 472-479. <https://doi.org/10.33102/ieicons.v10i1.18>
- Sankar, Y. (1988). Organizational culture, values, and ethics. *International Journal of Value-Based Management*, 1(1), 9-26. <https://doi.org/10.1007/BF03186612>
- Saputra, W. N. A., Lion, E., & Mikdar, U. Z. (2023). Perilaku sosial pengurus badan eksekutif mahasiswa dalam perspektif etika berorganisasi di tingkat universitas Palangka Raya. *Journal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial*, 15(1), 124-145. <https://doi.org/10.37304/jpips.v15i1.9520>
- Sistek-Chandler, C. M. (2019). Mindset, decision making, and motivation. In *Ethical Problem-Solving and Decision-Making for Positive and Conclusive Outcomes* (pp. 37-56). IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-5225-7582-5.CH003>
- Strickland, R. A., & Vaughan, S. K. (2008). The hierarchy of ethical values in nonprofit organizations: A framework for an ethical, self-actualized organizational culture. *Public Integrity*, 10(3), 233-252. <https://doi.org/10.2753/PIN1099-9922100303>
- Winarno, A., Fakhri, M., & Utami, D. P. (2019). The effect of ethical leadership toward organizational culture in student organization of business administration in School of Communication and Business Telkom University. *The Journal of Social Sciences Research*, 5(8), 1249-1255. <https://doi.org/10.32861/jssr.58.1249.1255>
- Zsigri, F. (2020). The role of mindsets in decision-making. *Hadtudomány*, 30(E-szám), 1-15. <https://doi.org/10.17047/hadtud.2020.30.e.1>