

PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER DAN ETIKA MAHASISWA UNIVERSITAS NEGERI MEDAN SEBAGAI AGENT OF CHANGE

Ade Andriani Batubara¹⁾, Salsabillah Nurul Izza²⁾, Wira Hadi Sugara³⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

Penulis Korespondensi: andrianiade491@gmail.com, salsabillah6968@gmail.com,
wirahadisugara123@gmail.com

Abstrak

Mahasiswa sebagai agen pembawa perubahan harus memiliki karakter dan etika yang baik agar perubahan yang dibawa oleh mahasiswa adalah perubahan ke arah yang lebih baik lagi yang dapat dibentuk melalui organisasi ataupun lembaga-lembaga kampus yang diikuti. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana peran budaya organisasi dalam pembentukan karakter mahasiswa Universitas Negeri Medan sebagai *agent of change*. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan perolehan data yang dilakukan melalui wawancara. Di temukan bahwa budaya dalam organisasi berperan sebagai pembawa perubahan karakter dan etika mahasiswa Universitas Negeri Medan ke arah yang lebih baik lagi.

Keywords: Peran Budaya, Karakter, Etika, Mahasiswa, *Agent of Change*

Article Information:

Received Date: 4 Oktober 2022

Revised Date: 20 Oktober 2022

Accepted Date: 30 Januari 2023

PENDAHULUAN

Menurut Siswoyo (2007: 121) mahasiswa dapat didefinisikan sebagai individu yang sedang menuntut ilmu di perguruan tinggi, baik negeri ataupun swasta atau lembaga lain yang setingkat dengan perguruan tinggi. Peran mahasiswa sebagai pengawas dari suatu pembangunan yang dilakukan harus bisa menonjol karena mahasiswa dianggap oleh masyarakat sebagai orang yang memiliki pendidikan lebih tinggi dibandingkan yang lain, sehingga mereka yakin bahwa mahasiswa mampu menyampaikan aspirasi sebagai bentuk suara hatinya (Arsad Ismail, 2013).

Menurut Holil (2019) mahasiswa mempunyai kedudukan sebagai generasi muda penerus bangsa ini di masa yang akan datang kelak. Mahasiswa harus bisa menjadi pelopor masyarakat, memberikan perubahan-perubahan yang berdampak positif dan membangun kehidupan masyarakat serta menanamkan nilai-nilai positif dalam masyarakat. Dengan kata lain, mahasiswa dapat disebut sebagai *agent of change*. Mahasiswa sebagai generasi muda, mempunyai pemikiran-pemikiran dan ide-ide baru yang baru dan kreatif, untuk menyalurkan pemikiran-pemikiran dan ide-ide tersebut banyak hal yang dilakukan mahasiswa seperti mengikuti organisasi di dalam / luar kampus dan mengikuti lomba seperti PKM (Pekan Kreatifitas Mahasiswa) yang diadakan oleh pemerintah. Mahasiswa mengikuti organisasi untuk melatih *softskill* mereka karena selain Indeks Prestasi, kualitas penting yang dibutuhkan setelah lulus adalah *softskill* dan ini bisa didapatkan dari mengikuti organisasi ataupun lembaga-lembaga kemahasiswaan (Martadinata, 2019).

Selain itu, mahasiswa sebagai agen pembawa perubahan juga harus memiliki karakter dan etika yang baik agar perubahan yang dibawa oleh mahasiswa adalah perubahan ke arah yang lebih baik lagi. Dengan memiliki karakter dan etika yang baik, mahasiswa akan mampu menjadi pribadi yang matang yang

bisa memberikan kontribusi terhadap bangsa. Mahasiswa saat ini merupakan generasi milenial yang sudah sangat mahir dalam menggunakan teknologi. Adanya penggunaan teknologi dalam setiap sendi kehidupan, tentunya akan berpengaruh terhadap baik atau buruknya pembentukan karakter dan etika mahasiswa. Pengaruh baik dari adanya teknologi terhadap pembentukan karakter mahasiswa saat ini di tandai dengan mahasiswa yang memiliki pemikiran terbuka. Teknologi membuat mahasiswa bisa mengakses berbagai hal dari dunia luar seperti budaya, penemuan baru, informasi, dan lain sebagainya. Hal ini akan membuat mahasiswa memiliki wawasan yang lebih luas dan tidak memiliki pemikiran yang sempit. Adanya kemudahan yang diberikan oleh teknologi, membuat mahasiswa saat ini juga cenderung memiliki karakter yang ingin serba cepat sehingga perguruan tinggi pun harus ikut menyesuaikan dengan menyediakan sistem informasi akademik secara online.

Namun tak bisa dipungkiri bahwa teknologi juga memberikan pengaruh buruk terhadap pembentukan etika generasi milenial khususnya mahasiswa. Rata-rata mahasiswa saat ini tidak bisa jauh dari ponsel dan media sosial. Saat berkumpul, rata-rata mahasiswa sibuk memegang ponsel dan membuka media sosial. Bahkan ketika dosen sedang mengajar di dalam kelas, ada beberapa mahasiswa yang sibuk memainkan ponsel. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung, ketergantungan mahasiswa terhadap ponsel memberikan pengaruh buruk terhadap pembentukan etika mahasiswa. Sebagai generasi penerus bangsa yang memiliki segudang potensi, tentu hal ini akan menjadi penghambat untuk membawa perubahan yang lebih baik lagi.

Oleh karena itulah, penting sekali bagi mahasiswa untuk memiliki karakter dan etika yang baik yang dapat dibentuk melalui pendidikan dan lingkungan. Karakter dan etika yang baik juga dapat dibentuk melalui organisasi ataupun lembaga-lembaga kampus

yang diikuti. Karena di dalam suatu organisasi tentu ada nilai-nilai dan budaya tersendiri yang perlu untuk dipahami.

Dimana menurut Desson dan Clouthier (2010) menyatakan bahwa budaya membentuk apa yang dianggap organisasi untuk mengambil keputusan yang tepat; apa yang dianggap karyawan berperilaku tepat dan bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain; dan sikap pemangku kepentingan luar terhadap organisasi. Selain itu, pemahaman budaya akan membantu administrator dalam menemukan dan menyelesaikan potensi konflik dan dalam mengelola perubahan secara lebih efektif dan efisien (Tierney, 1998).

Memahami budaya dalam sebuah organisasi merupakan elemen penting bagi para seluruh anggotanya. Dalam penelitiannya, Desson & Clouthier (2010) menegaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk perilaku seseorang dalam berinteraksi dan berperilaku dengan orang luar. Hal ini dapat dimaknai bahwa budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan menginternalisasi nilai-nilai akan budaya tertentu.

Dapat dilihat bahwa budaya dalam organisasi dianggap memiliki peran yang penting dalam membentuk karakter dan etika anggotanya. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana peran budaya dalam organisasi yang diikuti oleh mahasiswa Universitas Negeri Medan sebagai *agent of change* dalam pembentukan karakter dan etika anggotanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Robbins dalam bukunya *Perilaku Organisasi* (1996, h.289) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya. Definisi lain menurut Kreitner dan Kinicki (2005, h.79) budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan

bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

Budaya organisasi adalah pola asumsi bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah eksternal dan integrasi internal, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasa masalah tersebut. Creemers dan Reynolds (dalam Soetopo, 2010, h.122) menyatakan bahwa “organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization’s members” (budaya organisasi adalah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota organisasi). Sedangkan Greenberg dan Baron (dalam Soetopo, 2010, h.122) menekankan budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai, norma perilaku, dan ekspektasi yang dimiliki oleh anggota organisasi. Definisi lain oleh Peterson (dalam Soetopo, 2010, h.122) menyatakan bahwa budaya organisasi mencakup keyakinan, ideologi, bahasa, ritual, dan mitos. Budaya organisasi menurut Brown (dalam Willcoxson & Millett, 2000, h.93) adalah seperangkat norma, keyakinan, prinsip, dan cara berperilaku yang bersama-sama memberikan karakteristik yang khas pada masing-masing organisasi.

Gibson, Ivanichevich, dan Donnelly (dalam Soetopo, 2010, h.123) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi. Pengertian lain menurut Kast dan Rosenzweig (dalam Hakim, 2011, h.151) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat

idealistik dan elemen yang bersifat behavioral (Sobirin, 2007: 152) :

1. Elemen Idealistik

Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung (elusive), tidak tampak ke permukaan (hidden), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan (Sobirin, 2007: 153). Elemen idealistik melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi (Sobirin, 2007: 153).

2. Elemen Behavioral

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi, elemen ini mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan (Sobirin, 2007: 156). Schein mengatakan bahwa kebiasaan sehari-hari muncul dalam bentuk artefak termasuk perilaku para anggota organisasi. Artefak bisa berupa bentuk/arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi (Schein, 2010, h.23).

3. Keterkaitan antara Elemen Idealistik dan Behavioral

Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen behavioral bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab keterkaitan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen behavioral lebih rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan oleh Rousseau (Sobirin, 2007: 156-157). Mary Jo Hatch menegaskan bahwa hubungan antar elemen budaya organisasi bersifat dinamis melalui sebuah proses yang bersifat timbal balik. Nilai-nilai organisasi merupakan manifestasi dari asumsi dasar begitu sebaliknya dan seterusnya proses ini terus berjalan menuju titik keseimbangan antara stabilitas dan perubahan elemen budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Dimana menurut Bungin (2015:36) penelitian dengan metode deskriptif kualitatif adalah penelitian dengan tujuan menjelaskan beragam kondisi, beragam situasi, dan mengungkapkan berbagai realitas sosial di masyarakat dalam bentuk deskriptif, kemudian mengangkat ke permukaan tentang karakter maupun gambaran mengenai kondisi tertentu. Lokasi penelitian dilakukan di Universitas Negeri Medan yang merupakan salah satu Universitas terbaik di Sumatera Utara.

Sementara populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa/i anggota organisasi Unit

Kegiatan Mahasiswa Islam (UKMI) Ar-Rahman Unimed. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *purposive sampling* dalam pengambilan sampel yaitu, teknik pengambilan sampel yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Sampel adalah sebagian populasi yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Fibrianto & Yuniar, 2020). Maka dalam penelitian ini diambil sejumlah 7 orang sampel dari total seluruh populasi. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dilakukan wawancara dengan 7 orang sampel tersebut, dan dari data tersebut kemudian dilakukan deskripsi data mengenai peran budaya organisasi dalam pembentukan karakter dan etika mahasiswa Universitas Negeri Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Unit Kegiatan Mahasiswa Islam (UKMI) Ar-Rahman Unimed merupakan sebuah Lembaga Dakwah Kampus (LDK) yang berstatus sebagai organisasi intra kampus yang berkedudukan di UNIMED. UKMI juga merupakan sebuah Unit Kemahasiswaan islam yang menggawangi kegiatan-kegiatan keislaman di lingkungan UNIMED dengan kegiatan syiar dan PHBI. Ini merupakan organisasi intra kampus yang dapat secara legal menggunakan fasilitas kampus dalam merealisasikan kegiatan-kegiatan keislaman. Salah satu misi dari organisasi ini adalah membina dan mengembangkan potensi mahasiswa serta berperan aktif dalam kegiatan kemahasiswaan dan perguruan tinggi.

Melihat misi tersebut peran mahasiswa sebagai *agent of change* dapat dikembangkan. Karena melalui organisasi tersebut akan menumbuhkan karakter untuk mempunyai rasa tanggung jawab dan percaya diri. Agar bisa menjadi agen perubahan, tentunya mahasiswa harus memiliki karakter yang bertanggung jawab agar dapat mempertanggung jawabkan setiap perubahan yang dibawanya, dan karakter percaya diri agar mahasiswa tidak malu dan berani untuk

menyampaikan ide-ide yang dapat membawa ke perubahan yang lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa anggota organisasi UKMI Ar-Rahman Unimed, dapat diketahui bahwa budaya organisasi berperan dalam pembentukan karakter dan etika mahasiswa di Universitas Negeri Medan yang ikut serta dalam organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan berdasarkan pernyataan dari para narasumber yang mengatakan bahwa setelah memasuki organisasi, mereka merasakan adanya perubahan pada karakter diri masing-masing baik itu di dalam organisasi maupun di luar organisasi.

Karakter yang mereka peroleh setelah memasuki organisasi adalah karakter yang memiliki rasa tanggung jawab yang dimana menunjukkan kesediaan dan kesanggupan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sebagaimana organisasi lainnya, mereka juga diharuskan untuk menjalin kerja sama yang kooperatif antar sesama anggota, sehingga ini dapat melatih kemampuan mahasiswa dalam mengambil tindakan untuk menjalin kerja sama yang kooperatif. Berdasarkan hasil wawancara, untuk dapat menjalin kerja sama yang kooperatif antar sesama anggota, beberapa mahasiswa Universitas Negeri Medan yang tergabung dalam organisasi Ukmi Ar-Rahman Unimed menciptakan komunikasi yang baik antar anggota, menghargai setiap anggota, dan membangun rasa percaya terhadap anggota organisasi. Perubahan lainnya yang dirasakan oleh mereka adalah bertambahnya rasa percaya diri dan kemampuan bekerja sama dalam organisasi. Mahasiswa yang tergabung dalam organisasi juga menjadi memiliki etika yang baik baik di dalam maupun luar organisasi, karena mereka diharuskan untuk menyebarkan iklim yang kondusif.

Segala perubahan karakter dan etika yang dialami oleh mahasiswa Universitas Negeri Medan tersebut, tentunya disebabkan

oleh budaya organisasi yang mereka ikuti. Sebagaimana Desson & Clouthier (2010) dalam penelitiannya menegaskan bahwa budaya organisasi akan membentuk perilaku seseorang dalam berinteraksi dan berperilaku dengan orang luar. Hal ini dapat dimaknai bahwa budaya organisasi secara langsung maupun tidak langsung akan menginternalisasi nilai-nilai akan budaya tertentu.

Dengan adanya peran budaya organisasi dalam pembentukan karakter dan etika mahasiswa Universitas Negeri Medan, tentunya akan menjadi langkah yang baik bagi mahasiswa untuk mengambil dan memainkan perannya sebagai *agent of change*. Perubahan tidak bisa dilakukan oleh satu orang saja, tetapi harus dilakukan secara bersama. Untuk itulah peran budaya dalam organisasi akan sangat penting dalam pembentukan karakter dan etika mahasiswa. Karena melalui budaya tersebut, mahasiswa akan dapat menciptakan komunikasi yang baik antar anggota sehingga perubahan dapat dicapai, menghargai setiap anggota termasuk di dalamnya juga menghargai kritik dan saran karena dalam membawa perubahan tentunya akan menghadapi banyak kritik dan saran, serta membangun rasa percaya terhadap anggota organisasi, kembali lagi karena perubahan harus dilakukan secara bersama sehingga tanpa adanya rasa percaya akan menyulitkan mahasiswa dalam membawa perubahan yang lebih baik lagi.

Dalam penelitiannya Wulan dan Alimah (2020) juga menyatakan bahwa jika dalam sebuah organisasi nilai budaya dan juga komitmennya tinggi, akan menjadikan salah satu bentuk upaya pengembangan karakter yang cukup efektif. Hal itu pun sesuai dengan tujuan mahasiswa sebagai *agent of change*, *social control* dan *iron stock*.

Pembentukan karakter mahasiswa melalui organisasi kampus juga diperjelas oleh Susanti (2020) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa organisasi mahasiswa

memiliki peran dalam membentuk nilai-nilai karakter melalui aktifitas mahasiswa secara mandiri. Selain itu, peran organisasi kemahasiswaan di kampus sangat penting dalam pembentukan karakter mahasiswa. Dimana mahasiswa dapat memiliki pengetahuan dan pengalaman dalam berorganisasi, serta pembentukan karakter yang nantinya bisa menjadi ciri khas dari mahasiswa tersebut.

Sedangkan Basri dan Dwiningrum (2020) mengatakan bahwa organisasi kemahasiswaan internal kampus berperan penting dalam membentuk nilai-nilai karakter mahasiswa secara mandiri melalui aktifitas ormawa yang diimplementasikan dalam pelaksanaan program kerja. Dalam pelaksanaan kegiatan inilah, terjadi proses transfer kepemimpinan, komunikasi yang baik, kemandirian, tanggung jawab, kejujuran, sikap menghargai, toleransi, jujur, kreatif, kepedulian, dan kerja sama.

KESIMPULAN & SARAN

Dari pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya dalam organisasi berperan sebagai pembawa perubahan karakter dan etika mahasiswa Universitas Negeri Medan ke arah yang lebih baik lagi sehingga hal ini dapat menjadi awal yang baik bagi mahasiswa untuk mengambil dan menjalankan perannya sebagai *agent of change*. Kepada mahasiswa di universitas manapun agar lebih banyak lagi mengikuti organisasi yang tentunya keikutsertaan tersebut sudah disesuaikan agar tidak mengganggu fokus belajar sebagai mahasiswa yang masih menempuh ilmu. Karena dengan mengikuti organisasi akan dapat mengembangkan karakter dan etika yang lebih baik serta dapat melatih softskill mereka karena selain Indeks Prestasi, kualitas penting yang dibutuhkan setelah lulus adalah softskill dan ini bisa didapatkan dari mengikuti organisasi ataupun lembaga-lembaga kemahasiswaan.

REFERENSI

- Basri. Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(1): 139-158.
- Desson, K., & Clouthier, J. (2010, November). Organizational culture – why does it matter ? Paper presented at the symposium on International Safeguards International Atomic Energy Agency, Vienna, Austria.
- Dwi Siswoyo dkk. 2007. *Ilmu Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press.
- Hakim, L. 2011. Membangun budaya organisasi unggul sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan di era kompetitif. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15 (2): 148-158.
- Kreitner, R.; & Kinicki, A. 2005. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba empat.
- Martadinata, A. M. 2019. Peran Mahasiswa dalam Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Humaniora*, 2(1): 1-6.
- Munandar, A.S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia press.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Schein, E.H. 2010. *Organizational Culture and Leadership*. San fransisco: Jossey bass.
- Sobirin, A. 2007. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Soetopo, H. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja rosdakarya.
- Susanti. (2020). Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa. *AL-MUNAWWARAH : JURNAL PENDIDIKAN ISLAM*, 12(2): 13-29.
- Tika, M.P. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- Willcoxson, L.; & Millett, B. 2000. The Management of Organizational Culture. *Australian Journal of Management & Organizational Behavior*, 3(2); 91-99.
- Wulan, L. P. N., Alimah, C. (2020). Hubungan antara Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi dalam Upaya Pembentukan Karakter Mahasiswa. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Negeri Surabaya*. Vol. 2.