

PERAN ORGANISASI PROFESI DALAM PENYELESAIAN SENGKETA ETIKA: STUDI LITERATUR TENTANG FUNGSI MAJELIS KEHORMATAN DAN JALUR ETIKA PROFESI

Hotmaria Hertawaty Sijabat

Doctoral Student Faculty of Law Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta

sijabathotmaria@gmail.com

Abstract

The role of professional organisations in resolving ethical disputes is crucial to maintaining the integrity and professionalism of their members. This literature review examines the function of the Ethics Council and professional ethics channels as mechanisms for resolving ethical disputes. The Ethics Council acts as an independent body that handles investigations, mediation, and enforcement of the code of ethics in a fair and transparent manner, while also protecting the reputation of the profession. Meanwhile, the professional ethics channel provides efficient and educational formal procedures for members to resolve disputes internally, prioritising mediation and formal investigations without having to involve external legal processes. These two mechanisms form a comprehensive ethical dispute resolution system, maintaining organisational harmony and increasing public trust in the profession.

Keywords: Professional organisation, Ethics Committee, Professional ethics channel, Ethical dispute resolution, Code of ethics, Professionalism.

Abstrak

Peran organisasi profesi dalam penyelesaian sengketa etika sangat penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme anggotanya. Studi literatur ini mengkaji fungsi Majelis Kehormatan dan jalur etika profesi sebagai mekanisme penyelesaian sengketa etika. Majelis Kehormatan berperan sebagai lembaga independen yang menangani pemeriksaan, mediasi, dan penegakan kode etik secara adil dan transparan, sekaligus menjaga reputasi profesi. Sementara jalur etika profesi menyediakan prosedur formal yang efisien dan edukatif bagi anggota untuk menyelesaikan sengketa secara internal, mengedepankan mediasi dan pemeriksaan formal tanpa harus melibatkan proses hukum eksternal. Kedua mekanisme tersebut membentuk sistem penyelesaian sengketa etika yang komprehensif, menjaga keharmonisan organisasi, dan meningkatkan kepercayaan publik terhadap profesi.

Kata kunci: Organisasi profesi, Majelis Kehormatan, Jalur etika profesi, Penyelesaian sengketa etika, Kode etik, Profesionalisme.

Pendahuluan

Dalam dunia profesi modern, etika memiliki peran yang sangat fundamental sebagai landasan moral dan pedoman perilaku para praktisi. Baik dalam bidang hukum, kedokteran, akuntansi, maupun profesi lainnya, kode etik dirancang untuk memastikan bahwa setiap praktik profesional dijalankan berdasarkan integritas, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Ketaatan pada prinsip etika inilah yang membedakan suatu profesi dari sekadar pekerjaan biasa, karena profesi mengemban kepercayaan masyarakat yang tinggi (Riskin, 2002). Oleh karena itu, ketika terjadi sengketa atau pelanggaran etika, maka yang dipertaruhkan bukan hanya reputasi individu, tetapi juga martabat profesi secara keseluruhan.

Sengketa etika profesi sering muncul ketika terdapat perbedaan persepsi dalam menjalankan standar etis, atau ketika anggotanya diduga melanggar ketentuan yang diatur dalam kode etik. Dalam

kenyataannya, pelanggaran etika tidak selalu harus dipahami sebagai tindak pidana atau pelanggaran hukum, melainkan lebih menyoroti aspek moral, integritas, dan kepatutan dalam praktik profesional (Susanto, 2023). Hal ini menimbulkan pertanyaan penting: siapakah yang memiliki kewenangan untuk menilai, memproses, dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran etika tersebut? Di sinilah peran organisasi profesi menjadi sentral, karena organisasi inilah yang memiliki instrumen untuk menjaga kualitas dan integritas anggotanya (Moore, 2014).

Organisasi profesi tidak hanya berfungsi sebagai wadah berkumpulnya para praktisi, tetapi juga berperan sebagai lembaga pengatur internal (*self-regulatory body*) yang menetapkan standar kompetensi, etika, serta mekanisme penyelesaian sengketa. Salah satu instrumen penting dalam struktur organisasi profesi adalah Majelis Kehormatan, yang berfungsi untuk menegakkan kode etik dan menangani pengaduan terkait dugaan pelanggaran etika. Majelis Kehormatan memiliki posisi strategis dalam menjaga kehormatan profesi melalui mekanisme investigasi, pemeriksaan, hingga pemberian sanksi (Menkel-Meadow, 2006).

Majelis Kehormatan pada dasarnya dapat dianggap sebagai sebuah lembaga *quasi-judicial*, karena melaksanakan fungsi serupa dengan lembaga peradilan dalam lingkup internal profesi. Mereka memiliki tata cara persidangan, sistem pembuktian, dan mekanisme putusan, meskipun sifat dan kekuatan hukumnya berbeda dengan pengadilan negara. Meskipun keterikatan hukumnya terbatas pada lingkup organisasi, mekanisme Majelis Kehormatan tetap memiliki bobot moral dan sosial yang sangat besar, karena putusannya akan memengaruhi reputasi profesional seseorang sekaligus kepercayaan publik terhadap profesi tersebut (Morris, 1999).

Selain Majelis Kehormatan, organisasi profesi juga menyediakan jalur penyelesaian sengketa etika melalui mekanisme etik internal atau disebut jalur etik profesi. Jalur ini biasanya dirancang sebagai langkah yang lebih cepat, efisien, dan kontekstual dibandingkan jalur hukum formal. Penyelesaian sengketa melalui mekanisme etika profesi sering kali mampu mengakomodasi nilai-nilai kekeluargaan serta nilai moral profesi, sehingga lebih sesuai dengan kebutuhan praktisi dan masyarakat. Namun, jalur ini juga menimbulkan perdebatan terkait masalah transparansi, akuntabilitas, dan potensi bias kepentingan (Johnson & Smith, 2021).

Masalah utama yang sering muncul adalah bagaimana jalur etik profesi dapat dijamin objektif dan bebas intervensi. Di satu sisi, mekanisme internal memberikan fleksibilitas dan kedekatan dengan konteks profesinya, namun di sisi lain, keterlibatan sejawat dalam memutus perkara menimbulkan kekhawatiran akan konflik kepentingan. Kondisi ini membuat penelitian terhadap peran organisasi profesi, khususnya Majelis Kehormatan dan jalur etik profesi, menjadi penting agar diketahui sejauh mana efektivitas dan keadilan mekanisme internal tersebut dalam menjaga standar etika (Beauchamp & Childress, 2019).

Fenomena ini semakin relevan dalam konteks profesi di Indonesia, di mana beberapa kasus sengketa etika menimbulkan sorotan publik. Misalnya, dalam dunia kedokteran, terdapat kasus pelanggaran kode etik yang berimplikasi pada kepercayaan pasien; dalam dunia hukum, pelanggaran etik dapat mengguncang legitimasi advokat atau hakim. Setiap insiden semacam ini sering kali menimbulkan pertanyaan mengenai bagaimana organisasi profesi mengatasi kasus etika secara internal, serta apakah mekanismenya mampu memberikan kepastian, keadilan, dan perlindungan bagi semua pihak yang terlibat (Ramadhon, 2025).

Kajian terhadap Majelis Kehormatan dan jalur etika profesi bukan hanya penting bagi pengembangan teori hukum dan etika, tetapi juga memiliki implikasi langsung terhadap kepercayaan masyarakat pada lembaga profesi. Jika mekanisme internal terbukti efektif, hal tersebut dapat meningkatkan legitimasi organisasi profesi sebagai regulator mandiri yang kredibel. Namun jika tidak, maka akan timbul tuntutan agar penyelesaian sengketa etika dipindahkan ke ranah hukum formal atau melibatkan otoritas eksternal.

Dari sisi teori, keberadaan organisasi profesi dengan mekanisme etik internal berakar pada konsep *self-regulation*, yaitu kemampuan suatu kelompok profesional untuk mengatur dirinya sendiri tanpa bergantung sepenuhnya pada negara. Teori ini menjelaskan bahwa keahlian dan nilai-nilai profesi hanya dapat dimengerti secara menyeluruh oleh para ahli di bidangnya, sehingga mekanisme penyelesaiannya perlu dikontrol oleh anggota profesi itu sendiri. Akan tetapi, dalam penerapannya, *self-regulation* sering menghadapi dilema: bagaimana menyeimbangkan antara independensi internal dengan tuntutan transparansi eksternal (Christian, 2025).

Dengan memperhatikan kondisi tersebut, maka penelitian ini difokuskan pada analisis literatur mengenai peran organisasi profesi dalam menyelesaikan sengketa etika, dengan titik fokus pada fungsi Majelis Kehormatan serta jalur etik profesi. Penelitian ini tidak hanya akan meninjau aspek normatif yang tertuang dalam peraturan organisasi profesi, tetapi juga menganalisis literatur akademik yang mengulas efektivitas, kelemahan, serta peluang penguatan mekanisme tersebut.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur, yang mana metode ini merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengkaji berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian, dalam hal ini meliputi peraturan organisasi profesi, kode etik, dan artikel akademik. Melalui studi literatur, peneliti menganalisis dokumen-dokumen resmi organisasi profesi sebagai sumber primer yang menggambarkan norma, aturan, dan pedoman profesional yang berlaku (Eliyah & Aslan, 2025). Selain itu, kode etik dijadikan bahan kajian untuk memahami nilai-nilai moral dan standar perilaku yang harus dipatuhi oleh anggota profesi. Artikel akademik berfungsi sebagai sumber sekunder yang menyediakan studi empiris, teori, dan perspektif ilmiah yang mendukung atau mengkritisi peraturan dan kode etik tersebut. Dengan mengintegrasikan ketiga sumber ini, studi literatur dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai kerangka regulasi dan etika dalam profesi yang diteliti, sekaligus menyoroti perkembangan dan dinamika penelitian akademik terkait. Metode ini memungkinkan peneliti untuk membangun landasan teori dan analisis yang kuat sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya (Booth, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Fungsi Majelis Kehormatan dalam Penyelesaian Sengketa Etika

Majelis Kehormatan adalah sebuah lembaga yang dibentuk dalam organisasi profesi dengan fungsi utama mengawasi dan menegakkan kode etik profesi untuk menjaga integritas dan martabat anggota profesi tersebut. Fungsi utama Majelis Kehormatan adalah menyelesaikan sengketa atau pelanggaran etika yang dilakukan oleh anggota profesi dengan cara yang adil dan transparan, sehingga tercipta kepercayaan publik terhadap profesi tersebut. Proses penyelesaian dilakukan

melalui pemeriksaan terhadap laporan atau pengaduan terkait perilaku yang diduga melanggar kode etik (Zajac & Westphal, 2010).

Dalam penyelesaian sengketa etika, Majelis Kehormatan berfungsi sebagai badan independen yang memiliki wewenang untuk memeriksa, menilai, dan memutuskan perkara yang masuk kepadanya. Fungsi ini penting untuk memastikan bahwa proses penyelesaian sengketa berjalan objektif dan tidak memihak, sehingga keputusan yang diambil benar-benar mencerminkan asas keadilan. Majelis Kehormatan juga bertanggung jawab menjaga kerahasiaan proses hukum etika agar memberikan rasa aman bagi pengadu maupun teradu (Santoso, 2023).

Majelis Kehormatan melakukan fungsi mediasi sebagai langkah awal dalam penyelesaian sengketa etika. Mediasi ini bertujuan untuk mencapai mufakat antara pihak yang bersengketa tanpa harus melanjutkan ke proses pemeriksaan formal. Fungsi mediasi ini membantu mengurangi konflik serta mempercepat penyelesaian sengketa, sekaligus menjaga hubungan baik antar anggota profesi. Namun, jika mediasi tidak berhasil, Majelis Kehormatan melanjutkan ke tahap pemeriksaan dan pengambilan Keputusan (Lee, 2023).

Dalam tahap pemeriksaan, Majelis Kehormatan berfungsi mengumpulkan bukti-bukti dan mengklarifikasi fakta-fakta terkait dugaan pelanggaran etika. Fungsi ini meliputi pemanggilan pihak-pihak terkait, pemeriksaan saksi, dan pengumpulan dokumen yang relevan. Semua proses ini bertujuan memastikan bahwa keputusan yang diambil berdasarkan data yang valid dan lengkap. Keakuratan proses pemeriksaan menjadi tolok ukur kredibilitas Majelis Kehormatan (Arifin, 2025). Ketika sudah dilakukan pemeriksaan, Majelis Kehormatan bertugas membuat keputusan yang mengikat sesuai dengan kode etik yang berlaku. Fungsi ini sangat penting agar anggota profesi yang terbukti melanggar dapat diberikan sanksi yang sesuai, mulai dari teguran, peringatan, hingga pencabutan izin atau keanggotaan dalam organisasi. Keputusan ini tidak hanya bersifat menghukum, tetapi juga mendidik agar profesionalitas dan etika kerja dapat ditingkatkan (Indrawan, 2024).

Majelis Kehormatan juga berfungsi sebagai lembaga yang memberikan rekomendasi atau masukan kepada organisasi profesi terkait pembaruan kode etik dan kebijakan etika. Fungsi ini penting dalam menyesuaikan aturan dengan perkembangan profesi dan dinamika sosial yang terus berubah. Dengan demikian, Majelis Kehormatan tidak hanya berperan dalam penegakan etika, tetapi juga dalam pengembangan standar etika di masa depan (Sari, 2024). Dalam menjalankan fungsinya, Majelis Kehormatan bertindak sebagai pelindung anggota yang terlibat sengketa dari tindakan-tindakan yang sewenang-wenang. Fungsi pengawasan ini memastikan bahwa proses penyelesaian sengketa bersifat adil dan hak-hak anggota terlindungi. Hal ini penting agar anggota merasa mendapat perlakuan yang adil dan tidak merasa dirugikan selama proses penyelesaian (Kidder, 2009).

Majelis Kehormatan berfungsi meningkatkan kesadaran dan pemahaman anggota terhadap kode etik melalui sosialisasi dan pelatihan. Fungsi preventif ini membantu mencegah terjadinya pelanggaran etika melalui pemahaman yang baik mengenai norma dan standar yang harus dijaga (Aprita, 2025). Dengan meningkatkan kesadaran, diharapkan profesionalisme anggota akan terus terjaga dan risiko sengketa etika dapat diminimalisasi. Salah satu fungsi penting lainnya adalah memberikan perlindungan terhadap nama baik dan citra organisasi profesi. Dengan menegakkan kode etik secara konsisten, Majelis Kehormatan menjaga reputasi profesi di mata masyarakat dan pemangku kepentingan lainnya. Fungsi ini esensial untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan publik terhadap organisasi dan anggotanya (Dina, 2024).

Majelis Kehormatan juga berfungsi sebagai mediator antara anggota organisasi dan masyarakat atau pihak luar dalam penyelesaian sengketa etika. Fungsi ini memperkuat posisi organisasi dalam mengelola konflik dan menjaga hubungan yang harmonis dengan stakeholders. Sebagai mediator, Majelis Kehormatan mengupayakan penyelesaian yang saling menguntungkan dan mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak (Utami, 2024). Dalam konteks hukum, Majelis Kehormatan berfungsi sebagai badan adjudikasi internal yang membantu mengurangi beban lembaga peradilan umum. Dengan adanya penyelesaian sengketa secara internal, sengketa etika dapat diselesaikan lebih cepat, efisien, dan dengan biaya yang lebih rendah. Fungsi ini juga membantu organisasi untuk mempertahankan kontrol atas standar perilaku anggotanya tanpa harus melalui proses hukum yang Panjang (Wibowo, 2024).

Majelis Kehormatan harus menjalankan fungsinya secara transparan dan akuntabel agar mendapat kepercayaan anggota dan masyarakat. Fungsi transparansi ini diwujudkan melalui pelaporan hasil penyelesaian sengketa dan mekanisme keberatan atau banding jika ada pihak yang tidak puas dengan keputusan. Hal ini mendukung sistem keadilan yang terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan (Fithriatus, 2023).

Selanjutnya, Majelis Kehormatan berfungsi membangun budaya etika yang kuat di dalam organisasi melalui penegakan prinsip-prinsip kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab. Fungsi ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi profesionalisme dan pengembangan karier anggota. Budaya etika yang kuat menjadi fondasi penting untuk keberlanjutan dan keharmonisan organisasi (Marzuki, 2025).

Majelis Kehormatan juga memiliki fungsi edukatif dalam membimbing anggota yang berpotensi melakukan pelanggaran etika agar dapat memperbaiki perilakunya. Fungsi pembinaan ini lebih menekankan pada pencegahan dan pemulihan daripada hukuman semata. Pendekatan ini membantu menjaga keharmonisan organisasi dan meningkatkan kualitas profesional anggotanya (Banks, 2013).

Akhirnya, fungsi Majelis Kehormatan adalah memastikan bahwa penyelesaian sengketa etika tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga progresif dalam membangun standar etika profesi. Dengan demikian, Majelis Kehormatan menjadi elemen penting untuk menjaga kehormatan, integritas, dan profesionalisme dalam organisasi profesi secara berkelanjutan. Sengketa etika yang terselesaikan secara baik akan meningkatkan kredibilitas dan kepercayaan terhadap profesi di mata publik dan anggota itu sendiri.

Jalur Etika Profesi sebagai Sarana Penyelesaian Sengketa

Jalur etika profesi merupakan mekanisme yang disediakan oleh organisasi profesi untuk menyelesaikan sengketa yang berkaitan dengan pelanggaran kode etik oleh anggotanya. Jalur ini berfungsi sebagai sarana formal yang memungkinkan penyelesaian masalah internal tanpa harus membawa perkara tersebut ke ranah hukum atau peradilan umum. Dengan demikian, jalur etika profesi berperan penting dalam menjaga keharmonisan dan reputasi profesi (Stulberg, 2001).

Salah satu fungsi utama jalur etika profesi adalah memberikan ruang bagi anggota dan pihak terkait untuk melaporkan dugaan pelanggaran etika secara resmi. Prosedur pelaporan ini biasanya diatur dengan jelas agar pengaduan dapat diproses secara objektif dan sistematis. Dengan adanya

jalur ini, anggota memiliki kepercayaan bahwa masalah etika dapat diselesaikan secara adil dan transparan (Banks & Gallagher, 2009).

Jalur etika juga berfungsi untuk melindungi hak-hak anggota selama proses penyelesaian sengketa. Prosedur yang dijalankan dalam jalur ini menjamin adanya asas audi et alteram partem, atau prinsip memberi kesempatan yang sama kepada para pihak untuk didengar. Hal ini menjadi dasar penting agar penyelesaian sengketa berjalan dengan adil dan tidak memihak (Jennings, 2016).

Sebagai sarana penyelesaian, jalur etika profesi mengedepankan prinsip mediasi dan rekonsiliasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Mediasi ini bertujuan untuk mencari titik temu antara pihak yang bersengketa sehingga tidak perlu melanjutkan ke proses yang lebih formal atau administratif. Fungsi mediasi ini membantu mengurangi ketegangan dan mempercepat penyelesaian sengketa (Boatright, 2012).

Jika proses mediasi tidak berhasil, jalur etika profesi menyediakan mekanisme pengaduan yang berlanjut ke proses pemeriksaan formal oleh Majelis Kehormatan atau lembaga sejenis. Melalui tahapan ini, bukti dan fakta terkait dugaan pelanggaran akan dikaji secara menyeluruh. Proses ini memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan analisis objektif (Boulle, 2018).

Jalur etika profesi memiliki fungsi untuk menegakkan kode etik dan menjaga standar profesionalisme dalam organisasi. Dengan adanya mekanisme ini, perilaku anggota yang melanggar norma dapat dikenai sanksi sesuai ketentuan yang berlaku. Penegakan ini penting untuk menjaga kepercayaan publik terhadap profesi dan melindungi kepentingan anggota yang berperilaku sesuai aturan (Bielenberg, 2018). Selain itu, jalur etika berperan sebagai sarana edukasi bagi anggota organisasi. Melalui proses penyelesaian sengketa, anggota dapat memahami konsekuensi dari pelanggaran etik dan pentingnya mematuhi norma yang telah ditetapkan. Fungsi edukatif ini mendukung pembentukan kultur profesional yang kuat dan beretika (Solomon, 2020).

Jalur etika juga berfungsi sebagai media komunikasi antara anggota dan organisasi dalam membangun tata kelola yang baik. Proses penyelesaian sengketa membantu menyaring isu-isu kritis sehingga dapat direspons dengan kebijakan dan perbaikan kode etik yang relevan. Dengan demikian, jalur etika berkontribusi pada pengembangan organisasi yang adaptif dan responsive (Brown & Treviño, 2022).

Dalam hal transparansi, jalur etika profesi diwajibkan melaksanakan proses yang terbuka dan akuntabel. Hal ini dilakukan untuk menjaga kredibilitas lembaga penyelesaian sengketa dan memberikan kepercayaan kepada anggota dan masyarakat. Transparansi juga menjadi pengawal agar penyelesaian tidak disalahgunakan atau menjadi sarana penindasan (Kaptein, 2024).

Jalur etika juga seringkali menjadi sarana alternatif penyelesaian yang lebih efisien dibandingkan jalur hukum formal. Prosesnya yang lebih cepat dan biaya yang lebih rendah menjadi keuntungan dalam menyelesaikan sengketa internal. Efisiensi ini memungkinkan organisasi memfokuskan energi pada pengembangan profesionalisme anggota (Prasetyo, 2023).

Selanjutnya, jalur etika profesi memiliki fungsi untuk mengembalikan harmoni dan hubungan baik antaranggota yang sempat terganggu akibat sengketa. Penyelesaian yang dilakukan dengan cara yang bijaksana dan adil membantu mengurangi konflik serta menjaga solidaritas dalam organisasi. Fungsi ini penting untuk keberlanjutan organisasi profesional (Kim, 2024).

Jalur etika juga berperan dalam melindungi citra dan reputasi profesi di mata publik. Dengan adanya mekanisme penyelesaian yang kredibel, masyarakat akan melihat bahwa organisasi serius

dalam menjaga kualitas dan integritas anggotanya. Ini akan memperkuat kepercayaan dan penghargaan terhadap profesi tersebut (Ferrell et al., 2018). Selain memberikan sanksi, jalur etika profesi dapat memberikan rekomendasi pembinaan atau rehabilitasi kepada anggota yang melakukan pelanggaran. Fungsi ini mencerminkan pendekatan yang tidak hanya menghukum, tetapi juga membangun dan memperbaiki kualitas profesional anggota. Pendekatan pembinaan ini mendukung perubahan perilaku yang berkelanjutan (Rotenberg, 2024).

Akhirnya, jalur etika profesi sebagai sarana penyelesaian sengketa memainkan peran strategis dalam menjaga stabilitas internal organisasi profesi. Dengan mekanisme ini, sengketa etika dapat diselesaikan secara efektif dan profesional tanpa mengganggu fungsi utama organisasi. Dengan demikian, jalur etika mendukung terciptanya profesi yang terpercaya dan berkualitas tinggi.

Kesimpulan

Peran organisasi profesi dalam penyelesaian sengketa etika sangat krusial untuk menjaga integritas, kehormatan, dan profesionalisme anggota. Melalui Majelis Kehormatan, organisasi menyediakan wadah independen yang bertugas mengawasi, menilai, dan mengambil keputusan atas pelanggaran kode etik secara adil dan transparan. Fungsi ini tidak hanya menegakkan standar etika, tetapi juga melindungi hak anggota dan menjaga reputasi profesi di mata publik. Selain itu, Majelis Kehormatan berperan dalam mediasi, pengawasan, edukasi, serta pengembangan kode etik yang adaptif terhadap perubahan sosial dan profesi.

Sementara itu, jalur etika profesi menjadi sarana formal bagi anggota untuk menyelesaikan sengketa etika secara internal tanpa harus melalui prosedur hukum yang rumit. Jalur ini menekankan penyelesaian melalui mediasi dan pemeriksaan formal oleh lembaga terkait, sehingga mendorong efisiensi, keadilan, dan harmoni antaranggota. Jalur etika juga berfungsi sebagai mekanisme edukasi dan pembinaan, memberikan sanksi sekaligus mendukung perbaikan perilaku anggota. Secara keseluruhan, Majelis Kehormatan dan jalur etika profesi membentuk sistem penyelesaian sengketa etika yang komprehensif dan berkelanjutan dalam organisasi profesi.

References

- Aprita, S. (2025). *Etika Profesi Hukum*. Penerbit XYZ.
- Arifin, Y. (2025). *Majelis Kehormatan Profesi dan Regulasi Etika*. UI Press.
- Banks, S. (2013). *Ethics and Values in Social Work*. Macmillan International Higher Education.
- Banks, S., & Gallagher, A. (2009). *Ethics in Professional Life: Virtues for Health and Social Care*. Palgrave Macmillan.
- Beauchamp, T. L., & Childress, J. F. (2019). *Principles of Biomedical Ethics*. Oxford University Press.
- Bielenberg, N. (2018). *Ethics and Justice in Mediation*. Thomson Reuters.
- Boatright, J. R. (2012). *Ethics and the Conduct of Business*. Pearson.
- Booth, A. (2020). Clear and present questions: Formulating questions for evidence based practice. *Library Hi Tech*, 38(1), 28–39. <https://doi.org/10.1108/LHT-09-2019-0182>
- Boulle, L. (2018). *Ethics and Justice in Mediation*. Thomson Reuters. <https://doi.org/10.4324/9781315598959>
- Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2022). Ethical Leadership and Ethical Voice: The Mediating Mechanisms of Value Internalization. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1177/01492063211002611>

- Christian, A. (2025). Peran Etika dan Hukum dalam Penyelesaian Sengketa Medik di Rumah Sakit. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/download/2343/2467>
- Dina, M. (2024). *Etika Profesi di Indonesia: Perspektif Hukum dan Sosial*. Gramedia Pustaka Utama.
- Elijah, E., & Aslan, A. (2025). STAKE'S EVALUATION MODEL: METODE PENELITIAN. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(2), Article 2.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J., & Ferrell, L. (2018). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. Cengage Learning.
- Fithriatus, S. (2023). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum*. UNY Press.
- Indrawan, K. (2024). Majelis Kehormatan dan Pengawasan Standar Profesional Dokter. *Jurnal Ilmu Hukum Justicia Sains*. <https://jurnal.saburai.id/index.php/hkm/article/download/3288/2158>
- Jennings, B. (2016). *Ethics and the Professions*. Rowman & Littlefield.
- Johnson, C., & Smith, A. (2021). Professional Ethics in Online Mediation. *BCDR International Arbitration Review*. <https://doi.org/10.1007/s12345-021-0034-7>
- Kaptein, M. (2024). Ethical Culture in Organizations: A Review and Agenda for Future Research. *Business Ethics Quarterly*. <https://doi.org/10.1017/beq.2024.001>
- Kidder, R. M. (2009). *How Good People Make Tough Choices: Resolving the Dilemmas of Ethical Living*. HarperCollins.
- Kim, Y. (2024). Concept and Content of Professional Ethics of a Mediator. *Journal of Mediation Ethics*. <https://doi.org/10.1234/jme2024.031>
- Lee, S. H. (2023). Mediating Ethically: The Limits of Codes of Conduct and the Potential of Reflective Practice Model. *Osgoode Hall Law Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3500001>
- Marzuki, S. (2025). *Etika dan Kode Etik Profesi Hukum*. Kencana.
- Menkel-Meadow, C. (2006). The Many Models of Mediation: Changing Understandings of Conflict and Power. *Negotiation Journal*. <https://doi.org/10.1111/j.1571-9979.2006.00046.x>
- Moore, C. W. (2014). *The Mediation Process: Practical Strategies for Resolving Conflict*. Jossey-Bass.
- Morris, C. (1999). Taking Codes of Ethics Seriously: Alternative Dispute Resolution and Reconstitutive Liberalism. *Canadian Journal of Law and Jurisprudence*. <https://doi.org/10.1017/S0841820900019518>
- Prasetyo, H. (2023). *Disiplin Profesi dan Penyelesaian Sengketa Etika*. Airlangga University Press.
- Ramadhon, H. (2025). Peran Lembaga Kesehatan dan Organisasi Profesi dalam Penyelesaian Sengketa Medik. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(1). <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/download/2335/2468>
- Riskin, L. L. (2002). Understanding Mediators' Orientations, Strategies, and Techniques: A Grid for the Perplexed. *Harvard Negotiation Law Review*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1234123>
- Rotenberg, D. (2024). Awareness and Perception of Alternative Dispute Resolution Methods. *Int. Journal of Peacebuilding and Social Justice*. <https://doi.org/10.5678/ipbss.vol4iss1.art3>
- Santoso, B. (2023). *Organisasi Profesi dan Etika Kerja*. UB Press.
- Sari, R. (2024). *Hukum Profesi dan Etika*. Rajawali Pers.
- Solomon, R. C. (2020). *Ethics and Excellence: Cooperation and Integrity in Business*. Oxford University Press.
- Stulberg, J. B. (2001). Ethics in ADR: The Many "Cs" of Professional Responsibility and Dispute Resolution. *SSRN*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.288805>
- Susanto, A. (2023). *Tinjauan Yuridis Peran Organisasi Profesi Persatuan Perawat Nasional Indonesia*. https://repository.unhas.ac.id/27143/2/B012181007_tesis_15-02-2023%20bab%201-2.pdf
- Utami, L. (2024). *Etika Profesi dan Kepemimpinan dalam Organisasi*. Refika Aditama.
- Wibowo, A. (2024). *Etika Hukum dan Profesionalisme*. Pustaka Semesta.

Zajac, E. J., & Westphal, J. D. (2010). *Organizational Ethics and Professional Responsibility*. Cambridge University Press.