

BAB III

PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti akan membahas tentang penyajian data dan analisis data. Data-data yang tersaji berupa hasil penelitian yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian yang diperoleh, yaitu mengenai budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam upaya meraih *International Reputable University periode 2015-2018*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini berdasarkan data-data yang diperoleh peneliti yakni dari wawancara mendalam, dan studi dokumen. Wawancara dilakukan dengan pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan penelitian budaya organisasi, sedangkan studi dokumen yaitu berupa arsip, laporan kegiatan dan foto-foto dokumentasi yang berkaitan dengan budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam upaya meraih *International Reputable University periode 2015-2018*. Setelah dilakukan penyajian data, peneliti akan melanjutkan dengan melakukan analisis data-data yang diperoleh di lapangan dengan teori yang digunakan pada kajian teori bab satu.

A. Penyajian Data

1. Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Pengaruh budaya organisasi bisa menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Karena dengan adanya suatu budaya organisasi yang baik dan terarah dapat menjalankan pekerjaan dengan runtun dengan hasil yang maksimal. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi suatu institusi atau organisasi baik besar maupun kecil memiliki nilai-nilai yang disepakati bersama. Nilai-nilai yang telah disepakati tersebut merupakan landasan bagi semua anggota organisasi sebagai makna atau esensi dalam budaya perusahaan. Nilai-nilai inti pada suatu perusahaan sebagai salah satu dasar dalam melakukan perencanaan strategi, pengambil keputusan, dan cara berkomunikasi terhadap sesama karyawan di internal institusi maupun komunikasi dengan pihak eksternal kampus.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) salah satu perguruan tinggi swasta bergengsi di Indonesia yang memiliki akreditasi A dan merupakan amal usaha Muhammadiyah pada bidang

pendidikan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai kampus “Muda Mendunia” berkomitmen untuk menjadi *International Reputable University* pada tahun 2020. Hal ini sebagai jawaban terhadap tantangan global yang tidak hanya berfokus pada skala nasional akan tetapi harus mampu akselerasi dan berkembang pada skala internasional. Kampus yang memiliki *tag line* Unggul dan Islami ini merupakan salah satu landasan UMY dalam mencapai targetnya. Hal tersebut dimaknai bahwa UMY tidak hanya unggul dalam prestasi akademik maupun non akademik tetapi perlu diimbangi dengan pemahaman nilai-nilai Islami.

Untuk mencapai perguruan tinggi yang bereputasi internasional harus memiliki penguatan internal baik dari pihak pimpinan, karyawan, dosen dan mahasiswa serta memahami nilai-nilai inti budaya organisasi. Karena bagaimanapun budaya organisasi merupakan acuan bagi setiap karyawan sebagai karakter dan identitas dalam meraih target yang akan dicapai.

Dalam mewujudkan hal tersebut perlu ditopang dengan adanya suatu visi dan misi yang didukung melalui nilai-nilai inti budaya organisasi sebagai penguat internal intitusi yang secara tidak langsung juga akan memberikan keuntungan untuk pihak-pihak terkait. Budaya organisasi merupakan pedoman sumber daya manusia dalam menyelesaikan tugasnya dan berperilaku pada suatu organisasi. Nilai-nilai merupakan suatu hal yang diasumsikan benar untuk memberikan

arahan pada perilaku seseorang benar atau salah. Nilai-nilai inilah yang akan mengontrol dan menjadi pegangan dalam berperilaku.

Sebagai kampus yang memiliki visi menjadi unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan memegang erat nilai-nilai Islam untuk bermanfaat terhadap umat. Hal tersebut memiliki arti bahwa UMY dalam melakukan perubahan dan perkembangan sumber daya manusia adalah untuk menyiapkan berbagai tantangan masa mendatang. UMY pada prosesnya memposisikan kekuatan keimanan sebagai pegangan serta komitmen dalam menyelenggarakan pendidikan yang sebaik-baiknya. Keikhlasan, kebersamaan dan kesungguhan merupakan konsep yang didengungkan sejak berdirinya UMY. Hal inilah yang menjadikan UMY tetap mempertahankan komitmennya menjadi kampus unggul dan islami.

Secara menyeluruh UMY menempatkan nilai-nilai inti budaya organisasi yakni pada nilai-nilai keislaman yang bertumpu terhadap pedoman kitab suci Al-Qur'an yang selalu akan mendatangkan nilai-nilai kebaikan terhadap semua umat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

“Nilai-nilai budaya organisasi UMY selalu diperkuat pada kegiatan keislaman, seperti adanya kegiatan Baitul Arqom bagi semua staf UMY. Sehingga nilai-nilai inti budaya organisasi tetap harus sesuai dengan nilai-nilai keislaman.”
(Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 19 Juli 2018)

UMY menempatkan ketaqwaan dan keimanan sebagai penguat dan landasan dalam menjalankan proses pendidikannya dan mencapai targetnya. Selain itu juga sebagai upaya dalam menambah wawasan ilmu agama, teknologi, ilmu pengetahuan dan seni. Sebagaimana cita-cita luhur K.H Ahmad Dahlan selaku pendiri Muhammadiyah agar Islam berkemajuan menjadi konsep dalam bekerja yang menggabungkan profesionalitas dengan ibadah mampu menjadikan UMY menjadi lembaga pendidikan yang benar-benar menjadi kemaslahatan umat dengan didasari keikhlasan, kebersamaan dan kesungguhan. Hal tersebut diturunkan pada misi UMY :

- a. Meningkatkan harkat manusia dalam upaya meneguhkan nilai-nilai kemanusiaan dan peradaban.
- b. Berperan sebagai pusat pengembangan Muhammadiyah.
- c. Mendukung pengembangan Yogyakarta sebagai wilayah yang menghargai keragaman budaya;
- d. Menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional;
- e. Mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. (Dok. Rencana Strategis UMY)

Sejak tahun 2015 UMY meneguhkan komitmennya untuk menyelenggarakan pendidikan yang mampu bersaing pada skala

nasional maupun internasional. Meskipun tergolong masih muda usianya UMY mampu melakukan berbagai percepatan dan akselerasi untuk menunjukkan eksistensinya pada skala internasional dan sudah banyak prestasi mahasiswa maupun dosen dan sudah banyak menjalin kerja sama yang dilakukan oleh UMY dengan kampus luar negeri. Berbagai prestasi UMY sudah diakui dari skala nasional maupun internasional.

Sebagai kampus Muda Mendunia, UMY merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang mampu produktif serta kompetitif yang secara formal diakui pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi yang memperoleh akreditasi A dengan skor 369 berdasarkan Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi Online (SAPTO). Sehingga keberhasilan yang diraih oleh UMY tersebut telah mampu bersaing dan sejajar dengan perguruan tinggi bergengsi di Indonesia seperti Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Universitas Indonesia (UI).

Pada bulan Juli 2018 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) meraih predikat perguruan tinggi terbaik melalui versi 4ICU dan yang melakukan penelitian adalah *Moz Domain Authority, Alexa Global Rank, Similar Web Global Rank, Majestic Referring Domains, dan Majestic Trust Flow*. Kemudian UMY terus berupaya untuk meningkatkan arus akademik dengan suasana internasional supaya mahasiswa semakin terbiasa dengan suasana internasionalisasi. Hal

tersebut didukung penghargaan *New Colombo Plan* yang diberikan kepada UMY dari Pemerintah Australia dalam hal *student mobility*. UMY merupakan satu-satunya kampus swasta yang menerima penghargaan bergengsi ini diantara universitas terkemuka lainnya di Indonesia. Penghargaan *New Colombo Plan* tersebut diberikan pada 20 Maret 2018. Penghargaan tersebut didapatkan setelah beberapa tahun UMY bekerjasama dengan Curtin University Australia pada bidang *student mobility*. Penghargaan ini didapatkan selama tiga tahun dari pemerintah Australia terutama *school and design and business empoworment* untuk belajar bersama dengan UMY tentang bagaimana mengelola bencana. Selain itu pemerintah Australia juga mendelegasikan para mahasiswanya untuk mempelajari tentang bencana di Indonesia. Dari sebagian prestasi tersebut UMY mampu menunjukkan eksistensinya pada ranah internasional.

Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) berikut ini :

“UMY telah menjadi universitas yang sudah mapan pada tingkat nasional dengan AIPT A. Pencapaian ini penting untuk dikembangkan, sehingga UMY dapat mengarah pada pencapaian skala reputasi internasional. (Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 19 Juli 2017)

Pemantapan itu diperlukan juga pada proses pembelajaran untuk mewujudkan lulusan yang berdaya saing nasional dan internasional. Sehingga dapat meletakkan dasar bagi UMY untuk menjadi sebuah *research university* untuk lima tahun ke depannya. Dalam mengejar

target, UMY harus tetap bertumpu pada visi dan misi yang diwujudkan dalam Catur Dharma, diantaranya pendidikan, riset, pengabdian kepada masyarakat dan pembentukan karakter Islami.

Pencapaian tersebut tidak terlepas adanya kerja sama dari berbagai pihak. Pemahaman visi dan misi secara menyeluruh terhadap karyawan juga akan berpengaruh terhadap perkembangan suatu institusi. Nilai-nilai budaya organisasi yang menjadi tumpuan UMY merupakan upaya dalam menentukan sikap dan perilaku karyawan. Memberikan arahan, monitoring, pengembangan karir akan mampu memicu karyawan dalam bekerja produktif dan memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan etos kerjanya serta dalam menyelesaikan target tersebut tentunya harus secara bersama-sama.

Nilai-nilai inti dari suatu perusahaan menunjukkan bagaimana seharusnya bersikap dan berperilaku. Dari prestasi yang telah dicapai oleh UMY tidak terlepas dari adanya nilai-nilai dasar budaya organisasi yang selama ini mejadi tumpuan bagi semua karyawan UMY dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mengantarkan UMY pada tujuannya yakni *International Reputable University*. Nilai-nilai dasar budaya organisasi UMY meliputi amanah dan tanggung jawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, mawas diri, tulus ikhlas, kepedulian, dan profesionalitas.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh kepala Biro Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BSDM) berikut ini :

“Budaya Organisasi harus saling terkait mulai dari level karyawan maupun sampai pimpinan. Sehingga budaya organisasi bisa dipahami oleh seluruh karyawan UMY serta menjadi tatanan dalam berorganisasi yang baik.” (Wawancara dengan Kepala BSDM Rini Juni Astuti, S.E., M.S, 23 Juli 2018)

Nilai-nilai inti budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mulai dirumuskan pada tahun 2008 bertepatan dengan Program Hibah Kompetisi Intitusi (PHKI) yang diselenggarakan oleh pihak Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Republik Indonesia. Kesembilan nilai-nilai inti tersebut dirumuskan melalui diskusi para pimpinan universitas, staf ahli, dan biro sumber daya manusia. Sehingga dari perumusan nilai budaya organisasi ini disosialisasikan melalui poster-poster di hampir seluruh program studi yang ada di UMY.

Berikut baliho dan poster nilai dasar budaya organisasi yang ditempatkan di area Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

Gambar 3.1 Poster Sembilan Nilai Dasar Budaya Organisasi UMY



Sumber : Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Sekitar 22 poster dan baliho tersebar di beberapa area lingkungan UMY seperti di ruang dosen maupun di lorong-lorong kampus yang banyak dilalui oleh mahasiswa. Budaya organisasi yang dibangun di lingkungan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menekankan pada budaya kerja untuk menghasilkan suatu karya dan bukan budaya untuk

menuntut. Akan tetapi lebih menekankan kontribusi apa yang telah diberikan terhadap UMY. Sistem yang akan menilai bagaimana kinerja para karyawan selama bekerja. Apakah sudah menyelesaikan mengajar dengan baik, melakukan penelitian, membuat jurnal dan mengabdikan kepada masyarakat. Para karyawan selalu wajib mengevaluasi diri dengan kinerja sehari-hari selama di UMY.

Secara spesifik budaya organisasi UMY tidak disampaikan secara langsung namun dirasakan oleh setiap karyawan melalui kegiatan-kegiatan universitas. Penguatan nilai-nilai inti budaya organisasi dievaluasi hanya pada beberapa program kerja seperti pada kegiatan silaturahmi bulanan maupun kegiatan lainnya. Sembilan budaya organisasi UMY ini sangat universal dan selalu dilekatkan dengan nilai-nilai ketuhanan. Maka nilai-nilai inti UMY ini perlu di elaborasikan lagi sebagai salah satu penguatan dalam bekerja. Membangun budaya organisasi pada sebuah institusi perlu adanya sinergi dari berbagai pihak dan mengikuti tata tertib yang telah disepakati. Nilai-nilai inti budaya organisasi dari sisi profesionalitas harus mampu membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan pekerjaan.

Karakteristik yang kuat dari UMY sendiri adalah tentang jiwa kepemimpinan baik mampu memimpin dilingkungan kampus maupun memimpin di lingkungan masyarakat. Sembilan nilai-nilai inti budaya organisasi UMY hampir semua karyawan mengetahui karena sejak awal para karyawan maupun dosen selalu diberikan arahan sesuai nilai-

nilai inti budaya organisasi namun ada juga yang belum mengetahui. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang Kepala Biro Humas dan Protokol UMY bahwa :

“Semua karyawan UMY saya bisa jamin mengetahui nilai-nilai budaya organisasi. Akan tetapi untuk dalam penerapan budaya tersebut belum bisa menjamin semua sudah terlaksana. Maka dari itu kita harus sadar dan mendisiplinkan diri sendiri untuk mengetahui dan menerapkan budaya organisasi UMY.” (Wawancara dengan Hijriyah Oktaviani, S.IP., MM selaku Kepala Biro Humas dan Protokol UMY, 13 Juli 2018)

Untuk saat ini nilai-nilai budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) memang belum maksimal disosialisasikan. Namun pada beberapa kegiatan universitas itu sudah dirasakan. Secara tidak langsung karyawan akan mengetahui bahwa sebenarnya dalam setiap kegiatan selalu ada nilai-nilai budaya organisasi yang diterapkan.

2. Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi UMY

a. Amanah dan Tanggung Jawab

1. Amanah adalah kepercayaan yang diberikan oleh Allah kepada makhluknya, pimpinan kepada yang dipimpin, rakyat kepada *umaro* dan manusia kepada sesamanya.
2. Amanah yang diterima harus dijalankan, dijaga, dan dipertanggungjawabkan.
3. Orang yang dapat diberi amanah, haruslah jujur, mempunyai integritas tinggi, yaitu satunya pikiran, perkataan, dan perbuatan.

4. Orang yang jujur selalu memiliki rasa malu kepada Allah dan diri sendiri.
- b. Kebersamaan
 1. Kebersamaan terwujud, kalau ada rasa saling membutuhkan, saling menolong, saling menghargai dan membutuhkan.
 2. Syarat jamaah supaya kompak kalau ada rasa senasib sepenanggungan, berdiri sama tinggi dan duduk sama rendah
 - c. Kejujuran
 1. Jujur kepada Allah dan diri sendiri merupakan pangkal integritas, yaitu samanya yang dipikirkan, diucapkan, dan dilakukan.
 2. Kejujuran seseorang sering tergoda oleh pengaruh keluarga, teman bergaul, dan masyarakat lingkungan. Kejujuran harus ditanamkan sejak anak dan disiram dalam pertumbuhannya.

Kejujuran adalah suatu nilai yang *seyogyanya* harus ada dalam diri setiap manusia, karena kejujuran merupakan pangkal integritas, yaitu pikiran dan ucapan selaras dengan apa yang dilakukan. UMY menempatkan nilai kejujuran dalam poin ketiga dari kesembilan nilai budaya UMY. Ini menunjukkan betapa UMY mengutamakan nilai kejujuran untuk ditanamkan pada diri karyawan UMY.

d. Kedisiplinan

1. Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan atau ketentuan dengan tulus karena yakin mendatangkan kemaslahatan bersama.
2. Disiplin akan berjalan kalau semua pihak menyadari bahwa disiplin tersebut untuk kebaikan bersama.
3. Disiplin harus sukarela bukan paksa rela

Kedisiplinan adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

e. Keadilan

1. Adil adalah menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya, jadi bukan sama rata.
2. Adil keseimbangan dalam memberikan perlakuan antara hak dan kewajiban seseorang.
3. Adil adalah kondisi di tengah antara dua pihak yang konflik.

Adil menurut bahasa adalah tidak berat sebelah, tidak memihak atau manyamakan yang satu dengan yang lain. Keadilan dalam organisasi merujuk kepada bentuk perlakuan organisasi terhadap karyawan dalam hal upaya untuk bersikap *fair* tentang hak dan kelayakan dipenuhi, *fair* terhadap perlakuan

interpersonal terhadap masing-masing karyawannya. UMY mengartikulasikan keadilan sebagai keseimbangan dalam memberikan perlakuan antara hak dan kewajiban seseorang, dan menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya, bukan sama rata.

f. Mawas Diri

1. Kemauan untuk menilai diri sendiri secara jujur, hal-hal yang positif & negatif yang telah dilakukannya, untuk dijadikan pelajaran dalam menempuh hidupnya.
2. Makin jujur mengevaluasi diri, makin obyektif pelajaran yang dapat dipetik. Hal yang positif, ditingkatkan dan yang negatif diperkecil.

Mawas diri atau *self concept* merupakan *softskill* yang perlu dimiliki sikap mengenal dan menilai diri sendiri secara jujur, mampu merefleksikan diri dan mengkoordinatkan diri dalam suatu lingkungan.

Mawas diri diartikulasikan UMY sebagai kemauan untuk menilai diri sendiri secara jujur. Hal-hal yang positif & negatif yang telah dilakukannya untuk dijadikan pelajaran dalam menempuh hidupnya. Jujur dalam mengevaluasi diri, makin obyektif pelajaran yang dapat dipetik. Mengoptimalkan yang positif dan meminimalisir yang negatif.

g. Tulus Ikhlas

1. Semua yang akan kita lakukan, haruslah diniatkan untuk keridhaan Allah semata. Demi Allah harus diatas segala pamrih yang sifatnya duniawi.
2. Perbuatan yang dilakukan dengan ikhlas demi Allah, akan meringankan tugas kita, dan selalu memperoleh hidayah-Nya.

Sesuai dengan tujuan dan harapannya, UMY ingin mengembangkan dan mengamalkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dijiwai oleh nilai kemanusiaan, *akhlakul karimah* dan etika yang bersumber pada ajaran Islam serta memupuk keikhlasan, melaksanakan *amar ma'ruf nahi munkar* atau melaksanakan kebaikan dan menjauhi keburukan yang relevan dengan kebutuhan pembangunan bangsa.

h. Kepedulian

1. Kepekaan seseorang menangkap kondisi dan situasi sekitarnya dan merespon untuk berbuat sesuatu yang positif, misalnya dengan meluruskan, mencegah dan menolong.
2. Sikap peduli, diawali oleh rasa ingin tahu dan tekad untuk berbuat. Ini merupakan sikap dari warga masyarakat yang baik.
3. Pemimpin yang baik selalu memiliki kepedulian yang tinggi terhadap yang dipimpin dan situasi lingkungan. UMY mengartikulasikan nilai kepedulian sebagai sikap peduli dengan kondisi dan situasi sekitarnya, dan merespon untuk berbuat

sesuatu yang positif, misalnya dengan meluruskan, mencegah dan menolong. Sikap peduli merupakan sikap dari warga masyarakat yang baik. Pemimpin yang baik selalu memiliki kepedulian yang tinggi terhadap situasi lingkungan yang dipimpin.

Berbagai program diciptakan sebagai bentuk kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan UMY. Salah satunya dengan menjadikan UMY sebagai kampus yang bebas dari asap rokok, untuk melindungi masyarakat UMY dari bahaya asap rokok dan menjaga kebersihan udara di sekitar kampus. Selain itu UMY terus meningkatkan pembangunan dan fasilitas yang ada untuk melancarkan segala aktivitas di dalam kampus.

Peningkatan kualitas dan berbagai program sebagai wujud dari usaha menjadi kampus yang berkemajuan juga merupakan bentuk kepedulian, kepedulian untuk menjadikan UMY menjadi kampus yang terus unggul dalam pencapaian akademik dan sesuai dengan koridor Islami.

i. Profesionalitas

Profesionalitas adalah sikap dan perilaku seseorang yang ahli di bidangnya, yang bangga dan mencintai profesinya. Karena kecintaan tersebut dia bekerja tanpa diawasi dan selalu mengembangkan keahliannya. (Dok. Buku Saku Pegawai UMY: 19-22)

3. Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dalam Upaya Meraih International Reputable University

Budaya Organisasi merupakan sebuah artefak yang harus dirasakan oleh setiap insan pegawai UMY. Pada setiap aktivitas pekerjaan para karyawan wajib mengacu terhadap unsur sembilan nilai-nilai inti budaya organisasi yaitu seperti mengikuti arahan pimpinan terutama pada pengambilan keputusan. Dengan adanya budaya organisasi diharapkan menjadi tumpuan bagi semua karyawan dalam menjalankan suatu organisasi. Budaya organisasi perlu memiliki tolak ukur sehingga setiap karyawan dituntut bekerja sesuai rencana dan target. Untuk itu kedepan perlu ada akronim dari kesembilan budaya organisasi tersebut supaya mudah diingat dan dirasakan oleh seluruh insan UMY. Berikut nilai dasar budaya organisasi UMY :

a. Amanah dan Tanggung Jawab

Dalam pengelolaan manajemen UMY semua staf dituntut untuk bekerja sesuai arahan dari pimpinan serta fokus terhadap target yang akan dicapai. Pada proses mengajar misalnya dosen berupaya menanamkan nilai kejujuran dan tanggung jawab kepada mahasiswa. Seperti dengan mengharuskan mahasiswa mengisi kuisisioner mengenai kualitas mengajar dosen sebelum mendapatkan Kartu Rencana Studi (KRS) pada semester berikutnya. Hal tersebut akan jadi bahan evaluasi dan data untuk kualitas dosen kedepannya. Selain itu pada *website* resmi UMY khusus untuk mahasiswa

disediakan fitur untuk orangtua mahasiswa untuk melihat hasil penilaian mahasiswa dan riwayat pembayaran kuliah. Hal tersebut menunjukkan untuk menanamkan nilai budaya organisasi terhadap mahasiswa.

Selanjutnya untuk seluruh dosen mempunyai amanah dan tanggung jawab seperti sebelum perkuliahan menyampaikan beberapa ceramah dan ayat-ayat Al-Qur'an, sebagaimana disampaikan oleh Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia :

“Dosen diwajibkan untuk menyampaikan satu ayat atau lebih untuk diberikan kepada mahasiswa, mengawali dengan ceramah tujuh menit. Ketika menyampaikan tidak usah semua disampaikan nilai budaya organisasi, sesuai konteks saja.” (Wawancara dengan Wakil Rektor SDM Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si, 19 Juli 2018)

Selain itu kedisiplinan dan profesionalitas dosen dapat dimonitor melalui sistem informasi. Maka dosen diwajibkan untuk mengisi data secara rutin mengenai identitas diri, laporan kegiatan, penelitian yang pernah dilakukan, mata kuliah yang diampu serta mahasiswanya, dan nilai mahasiswa. Dari input data tersebut para dosen akan terlihat kualifikasinya. Sehingga harapannya menjadi salah satu tolak ukur untuk dosen agar mawas diri dan terus semakin meningkatkan kualitasnya. Kemudian dari segi kehadirannya juga bisa dimonitor, hal tersebut untuk mengupayakan kedisiplinan.

Selain melakukan kegiatan proses mengajar para dosen juga dituntut untuk melaksanakan tri dharma perguruan tinggi yakni penelitian, pendidikan, dan pengabdian kepada masyarakat. Hal

tersebut menjadi komitmen UMY untuk mendorong para dosen untuk menerapkan tri dharma. Pihak manajemen memberikan berbagai fasilitas untuk menunjang para dosen untuk bisa melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat. Dalam pengabdian masyarakat dosen dilibatkan dalam berbagai program hibah desa maupun menjadi dosen pembimbing lapangan Kuliah Kerja Nyata (KKN). Manajemen UMY juga mendukung para dosen yang akan melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dan akan diberikan oleh UMY dengan memenuhi syarat kualifikasi dan jika sudah selesai proses pendidikan maka akan para dosen akan mengabdikan lagi ke UMY.

Dalam hal penelitian manajemen UMY memberikan fasilitas berupa pelatihan intensif kepada para dosen agar mampu menulis artikel sesuai standar baik dari mulai penelitian sampai kepada teknis pengiriman berkas artikel ilmiah. Berikut kegiatan pelatihan penulisan artikel ilmiah yang difasilitasi oleh manajemen UMY :

Gambar 3. 2 Pelatihan Penulisan Artikel Ilmiah Dosen



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Program tersebut rutin dilaksanakan dalam rangka meningkatkan gairah menulis atau mempublikasikan hasil penelitian dosen. Sebagaimana disampaikan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta :

“Dosen diberikan pelatihan untuk memberikan satu pembiasaan kepada dosen untuk meningkatkan kualitas produk akademik dalam level internasional. Ini juga dalam rangka untuk menjadikan UMY sebagai *reputable university*.” (Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 19 Juli 2017)

Hasil penelitian tersebut tidak hanya tersimpan begitu saja, namun dapat dibaca dan bermanfaat bagi masyarakat di luar kampus. Sehingga harapannya akan semakin banyak karya akademik yang dapat dikenal oleh dunia internasional. Selain itu, ini adalah pembekalan untuk dosen agar dapat mempromosikan dirinya naik ke jabatan fungsional yang lebih tinggi.

Selain peningkatan kualitas dosen melalui publikasi ilmiah UMY juga memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi dan memiliki loyalitas tinggi terhadap UMY yakni memberikan penghargaan secara *financial* maupun kesejahteraan lainnya. Akan tetapi yang menjadi rutin adalah memberikan secara gratis kepada karyawan dengan memberangkatkan umroh.

Gambar 3. 3 UMY Berangkatkan Puluhan Karyawan Umroh



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Pemberangkatan umroh tersebut merupakan bentuk kepedulian dan tanggung jawab sebagai komitmen UMY dalam internalisasi pegawai yang telah mendedikasikan dirinya mengabdikan kepada UMY. Pemberangkatan umroh ini merupakan program rutin tahunan yang diberikan secara gratis kepada para pegawai UMY. Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Biro Sumber Daya Manusia :

“Ada kriteria untuk mendapatkan *reward* ini belum pernah umroh, masa kerja, komitmen, loyalitas, disiplin. Untuk kategori prestasi yaitu dosen yang memiliki prestasi baik akademik, non akademik, skala nasional, internasional.”
(Wawancara dengan Kepala BSDM Rini Juni Astuti, S.E., M.S, 23 Juli 2018)

b. Kebersamaan

Dalam mencapai visi dan misi maupun target perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memiliki kekompakan. Hal tersebut menjadi faktor penting untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Di UMY kebersamaan sudah didengungkan sejak

berdirinya UMY dan sudah melekat pada setiap karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh staf Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

“kegiatan yang paling dirasakan kebersamaannya yaitu *family gathering* mulai saya belum berkeluarga sampai pada saya sudah berkeluarga. Hal tersebut sebagai upaya untuk menjaga nilai-nilai ukhuwah persaudaraan.”
(Wawancara dengan Ibu Nurul Hidayah staf FAI UMY, 13 Juli 2018)

Berikut kegiatan kebersamaan yang diikuti oleh pimpinan dan karyawan UMY :

Gambar 3. 4 Karyawan UMY Berolahraga Bersama



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Gambar 3. 5 Pembukaan Family Gathering UMY



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Nilai yang paling utama yang perlu dibangun dari kesembilan nilai budaya organisasi UMY yaitu keikhlasan. Nilai tersebut memang memberikan ruang dan dorongan tersendiri terhadap para karyawan untuk terus bekerja dengan optimal. Jika berfikir hanya materi saja maka cukup berat untuk menjalankan tugas di UMY sehingga yang paling penting keikhlasan tetap melekat terhadap setiap karyawan. Dalam konteks untuk menyelesaikan suatu pekerjaan maupun target perlu ada nilai-nilai yang ditanamkan seperti kesungguhan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai yang disampaikan oleh Dosen Kemuhammadiyah UMY menyampaikan bahwa :

“Budaya organisasi UMY itu berangkat dari tiga dasar pokok yaitu kebersamaan, keikhlasan dan kesungguhan. Nilai-nilai tersebut memberikan ruang secara pribadi untuk sungguh-sungguh melaksanakan tugas di UMY.”
(Wawancara dengan Dosen UMY Miftahul Haq, S.H.I., M.S.I 17 Juli 2018)

Nilai kebersamaan di UMY memang sudah bisa dirasakan sejak berdirinya UMY. Karena kebersamaan ini merupakan amanah yang disampaikan oleh para pendiri UMY terdahulu terutama dalam pengembangan Al Islam Kemuhammadiyah UMY selalu menempatkan hal tersebut sebagai tumpuan dalam mengembang tugas yang dijalankan. Kegiatan Al Islam Kemuhammadiyah secara bersama juga rutin dilaksanakan. Berikut kegiatan Al Islam yang dilaksanakan yang ditujukan terhadap semua dosen dan karyawan :

Gambar 3. 6 Acara Pengajian Ramadhan 1439 H



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Pengajian tersebut dilaksanakan dalam satu waktu dengan menghadirkan Ketua Umum Pimpinan Pusat Muhammadiyah. Dalam keikut sertaannya para karyawan juga diwajibkan untuk mengisi kehadiran sebagai bentuk partisipasi telah mengikuti pengajian bersama.

c. Kejujuran

Nilai budaya organisasi kejujuran merupakan nilai yang dijunjung tinggi oleh semua elemen yang ada di UMY. Seperti dalam hal mengatur keuangan dilakukan dengan bertanggung jawab, adil, profesional dan jujur yang mengacu pada nilai-nilai dasar budaya organisasi. Secara keseluruhan UMY mengelola anggaran dana melalui sistem yakni *website* www.anggaran.umy.ac.id web ini dapat diakses oleh seluruh manajemen UMY dan semua pihak yang

memiliki kepentingan untuk mengaksesnya. Seluruh fakultas dan program studi akan merencanakan anggaran dana untuk diinput anggaran tersebut ke *website*. Setelah anggaran diinput maka pihak manajemen dapat mengakses dan melihat kebutuhan dana tersebut. Maka dari itu seluruh manajemen UMY baik unit, fakultas, program studi tidak menginput dana yang telah direncanakan ke web maka tidak akan mendapatkan anggaran yang diperlukan dari pihak keuangan. Semua anggaran dana yang dirancang harus diselaraskan dengan visi misi unit atau program studi. Kemudian manajemen dari pihak keuangan akan melihat dan mengecek secara terperinci terkait anggaran yang diajukan, pihak manajemen keuangan tidak langsung melakukan persetujuan langsung dengan dana yang diajukan.

Target yang akan dicapai harus bertumpu pada visi misi utama yang kemudian diturunkan pada program-program sebagai bentuk pertanggung jawaban untuk mencapai visi dan misi. Program-program yang dirancang dijelaskan secara spesifikasi seperti kenapa penting suatu acara dilaksanakan dan mampu menjelaskan apa saja hasil yang akan diperoleh dari kegiatan tersebut. Penjelasan secara terperinci dirancang untuk mempermudah suatu data agar tersusun dengan rapih dan mempunyai tolak ukur yang jelas sehingga mampu meyakinkan pihak manajemen keuangan untuk melukan persetujuan mencairkan dana yang diajukan.

Sebagaimana disampaikan oleh Kepala Sumber Daya Manusia

UMY :

“Misal dalam hal amanah ketika dikasih tanggung jawab harus taklik dan bersedia. Kemudian diberikan tanggung jawab dalam melaksanakan program tentunya harus direncanakan secara matang baik dari anggaran dana dan mempunyai tolak ukur hasil yang jelas. Karena nanti juga akan ada laporan tanggung jawab dan akan dievaluasi.”
(Wawancara dengan Kepala BSDM Rini Juni Astuti, S.E., M.S, 23 Juli 2018)

Program-program yang diajukan akan menjadi suatu data dan dokumen untuk digunakan sebagai bahan evaluasi jangka panjang. Kemudian pihak yang mengajukan dana harus merekap laporan pertanggung jawaban kepada manajemen keuangan supaya dana yang dikeluarkan jelas dipergunakan untuk program apa saja.

d. Kedisiplinan

Dalam upaya mendisiplinkan semua karyawan UMY, pihak manajemen menyediakan berbagai teknologi yang menopang semua karyawan untuk bekerja disiplin sesuai jam yang sudah ditentukan oleh universitas. Misal dalam hal kehadiran untuk medisiplinkan dosen maupun karyawan UMY menyediakan *finger print* untuk absensi dan langsung bisa terkontrol oleh pihak manajemen UMY. Kemudian disiplin ini juga tidak hanya pada soal kehadiran saja akan tetapi disiplin dalam menjalankan tugas yang berikan oleh pimpinan dan tepat dalam memberikan laporan pertanggung jawaban anggaran dana dan target dari masing-masing unit maupun fakultas dan program studi. Sehingga jika semua disiplin akan mendukung

terhadap pekerjaan yang selanjutnya. Seperti yang dijelaskan oleh

Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia UMY :

“Jadi misal ada yang bertolak belakang dengan implementasi maka akan di tegakan aturan kita. Satu contoh ada dosen yang kurang disiplin ada di proses dari mulai surat peringatan satu sampai tingga hingga pemanggilan. Kemudian kita juga ada komisi etik untuk menegakan budaya organisasi.” (Wawancara dengan Wakil Rektor SDM Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si, 19 Juli 2018)

Nilai dasar budaya organisasi kedisiplinan merupakan faktor penting dalam kemajuan institusi dalam mencapai tujuan maupun target. Karena pada dasarnya jika semua pihak mampu mendisiplinkan diri akan mempermudah terhadap pekerjaan selanjutnya. Kemudian pihak manajemen juga akan memberikan apresiasi terhadap dosen maupun unit kerja yang mampu berkerja disiplin dan menjalankan tugas sesuai dengan program-program yang telah direncanakan.

e. Keadilan

Dalam hal keadilan UMY terus berupaya menjadi salah satu institusi demi kemaslahatan umat tidak hanya menyejahterakan internal kampus namun juga memberikan beberapa bantuan terhadap pihak eksternal kampus seperti memberikan sebagian dana UMY kepada masyarakat. Hal tersebut sebagai salah satu bentuk pengaplikasian Al Islam dan Kemuhammadiyah, UMY rutin setiap tahunnya memberikan bantuan dana zakat institusi kepada lembaga yang mengajukan proposal bantuan. Lembaga tersebut

yakni lembaga yang terdiri dari Masjid, sekolah, dan lembaga-lembaga lainnya yang berada dalam naungan Muhammadiyah.

Setiap semesternya banyak yang mengajukan permohonan dana terhadap UMY. Pengaju zakat institusi semakin meningkat, pada tahun 2018 menyalurkan ke 87 lembaga pemberian zakat institusi dana tersebut akan digunakan oleh lembaga untuk mengembangkan perekonomian warga maupun pengembangan pendidikan. Berikut pemberian zakat institusi yang diberikan langsung oleh pimpinan UMY dan Badan Pengurus Harian UMY :

Gambar 3. 7 Zakat Institusi UMY Kepada 87 Lembaga Muhammadiyah



Sumber : Biro Humas dan Proktokol UMY 2018

Zakat institusi yang diberikan oleh UMY disalurkan melalui lembaga-lembaga kemasyarakatan yang berada dalam lingkup Muhammadiyah. Lembaga tersebut akan mengelola dana yang diberikan oleh UMY untuk pengembangan pendidikan, pesantren maupun usaha-usaha yang dibangun oleh masyarakat.

Seperti harapan yang disampaikan oleh Rektor UMY berikut :

“Saat ini ada beberapa Universitas yang sedang kami bina dan butuh bantuan secara materil maupun tenaga salah satunya Universitas Muhammadiyah Ambon. saya berharap zakat intitusi ini bisa menjadikan pengembangan secara menyeluruh bagi warga Muhammadiyah dan bisa loyalitas terhadap produk-produk yang dikembangkan oleh Muhammadiyah.” (Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 28 Juli 2018)

Selain itu untuk bukti dana tersebut dipergunakan sesuai kebutuhan para lembaga yang diberikan dana harus menyerahkan laporan pertanggung jawaban dalam waktu yang telah ditentukan oleh UMY. Laporan tersebut akan digunakan sebagai data institusi dan menjadi bahan evaluasi oleh institusi. Jika lembaga yang tidak memberikan laporan pertanggung jawaban maka dalam pengajuan dana berikutnya tidak akan diberikan lagi

f. Mawas Diri

Dalam mengemban tugas dan amanah UMY rutin menyelenggarakan untuk menunjang kualitas dosen maupun karyawan agar mampu bersaing pada skala nasional maupun internasional. Untuk melihat perkembangan institusi pendidikan terutama pada pendidikan tinggi UMY melakukan percepatan-percepatan supaya dosen dan karyawan mampu meningkatkan kualitas dirinya. Beberapa kegiatan diselenggarakan oleh manajemen UMY dalam meningkatkan kualitas dosen :

**Gambar 3. 8 Simposium Pengembangan Karir
Dosen UMY**



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Prof. dr. Ali Ghufron Mukti, M.Sc., Ph.D. selaku Direktur Jendral Sumber Daya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi (IPTEK KEMENRISTEK DIKTI) mengungkapkan bahwa saat ini Perguruan Tinggi maupun dosen harus berfikir bagaimana caranya untuk melampaui standar Sistem Penjaminan Mutu Internal (SPMI) Institusi. Jika standar ini sudah terpenuhi maka kualitas perguruan tinggi dan dosen akan diperhitungkan. Pada tahun-tahun yang sebelumnya dosen hanya berfokus kepada pendidikan dan mengajar, sehingga hal ini akan berdampak pada kurangnya riset atau penelitian yang mestinya hal tersebut harus dilakukan oleh para dosen. Untuk itu sekarang pemerintah secara perlahan akan membenahi dan mengontrol beban

mengajar para dosen. Adapun dosen yang telah menempuh jenjang S2 bisa mengajukan menjadi Lektor Kepala, akan tetapi harus publikasi jurnal internasional. Tidak hanya itu masing-masing perguruan tinggi harus fokus terhadap pengembangan sumber daya manusia di lingkungan institusi seperti menentukan analisis kapan rekrutmen, kesenjangan dosen dan pensiun.

Profesi dosen selain mengemban amanah untuk mengajar, secara tidak langsung harus bisa melaksanakan Tri Dharma bahkan Catur Dharma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan, serta pengabdian kepada masyarakat. Tri Dharma ini bukan hanya menjadi tanggung jawab mahasiswa. Tapi seluruh dosen (pendidik), serta orang-orang yang terlibat dalam proses pembelajaran (sivitas akademika) memiliki tanggung jawab yang sama. Sehingga hal tersebut akan terwujud jika para dosen mengajukan publikasi karya ilmiah. Maka sebetulnya kita harus melakukan perubahan yang mendasar seperti pengembangan karakter dari masing-masing dosen. Dari sanalah akan terbangun sumber daya pengajar dalam meningkatkan kualitas atau pengembangan baik melalui karya ilmiah, penelitian dan lain sebagainya. Akan tetapi kami dari Dikti tentunya butuh kerjasama baik dari Kopertis wilayah dan perguruan tinggi untuk mendukung para dosen agar membuat karya ilmiah atau meneruskan studi lanjut. Karena hal tersebut akan mendorong para dosen meraih gelar Doktor

atau Profesor. (<http://www.umy.ac.id/umy-akselarasi-pengembangan-karir-dosen.html> diakses 30 Agustus 2018)

Selain itu pengembangan karir untuk para pejabat struktural juga rutin dilaksanakan untuk memotivasi dan merefleksikan diri bahwa memiliki jiwa kepemimpinan perlu dimiliki oleh setiap insan UMY. Setiap pegawai UMY perlu mengetahui tujuan dan target UMY dengan didasari standar-standar institusi seperti adanya Satuan Kinerja Pegawai (SKP) yang mencakup komitmen, kegiatan pegawai, dan kontribusi selama menjadi pegawai UMY. Selain itu pegawai UMY juga perlu terlibat pada kegiatan Al Islam Kemuhammadiyah.

g. Tulus dan Ikhlas

Nilai dasar budaya organisasi tulus dan ikhlas telah ditanamkan sejak awal berdirinya UMY. Keikhlasan merupakan faktor penting dalam mengemban amanah dan tanggung jawab bagi para karyawan. Berbagai kegiatan yang dilaksanakan oleh UMY untuk nilai budaya organisasi tulus dan ikhlas baik di internal institusi maupun di luar institusi.

Gambar 3. 9 Milad ke-36, UMY mengadakan Bhakti Sosial



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Nilai keihlasan selalu ditanamkan terhadap karyawan UMY mulai dari menjadi bagian dari institusi UMY. Akan tetapi sangat jarang sekali nilai-nilai budaya organisasi itu dibahas dan dievaluasi secara intens. Mayoritas karyawan kurang mengetahui terhadap nilai-nilai budaya organisasi di UMY kecuali dengan nilai keikhlasan sehingga berpengaruh terhadap kinerja. Beberapa staf dan dosen UMY banyak yang bekerja lebih dari satu ada yang merangkap sebagai auditor, pengurus lembaga masyarakat, penceramah dan sebagainya. Hal tersebut yang akan berdampak terhadap proses tanggung jawab mengajar terhadap mahasiswa.

Perilaku dan sikap para staf harus tetap merujuk pada suatu nilai budaya organisasi. terutama pada saat kenaikan pangkat dibagian badan pengurus harian yang mengharus para staf yang mau naik pangkat dituntut untuk bisa membaca Al-Qur'an, ujian kompeten,

kemuhammadiyah dan komputer. Selain itu akan dipertanyakan apakah aktif dimasyarakat atau tidak. Karena hal yang paling utama dianjurkan dari badan pengurus harian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) harus mampu memberikan manfaat atas ilmu yang didapatkan kepada masyarakat. Jadi tidak hanya aktif di universitas saja melainkan aktif dikegiatan kemasyarakatan. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu Dosen Teknologi Informasi UMY berikut :

“Bekerja ikhlas itu tidak diperuntukan untuk siapapun atau untuk organisasi melainkan ikhlas karena Allah saja. Akan tetapi yang paling ditekankan seharusnya tetap juga mengedepankan profesionalitas.” (Wawancara dengan Dosen TI UMY Dr. Ir. Dwijoko Purbohadi, S.T., M.T., Juli 2018)

h. Kepedulian

Bentuk kepedulian dalam budaya organisasi UMY telah berproses baik pada tatanan internal maupun eksternal. Seperti yang sudah berjalan saat ini adalah UMY rutin mengirimkan mahasiswanya ke daerah tertinggal 3T (Tertinggal, Terdepan dan Terluar) yang ada di Indonesia. Daerah tersebut merupakan masih rawan dengan permasalahan sosial, terutama masalah perbatasan sulitnya akses, hingga sulitnya air. Pengiriman mahasiswa ke daerah 3T dikemas dalam program tahunan yakni Kuliah Kerja Nyata (KKN). Mahasiswa yang diterjunkan bertugas untuk meningkatkan kapasitas dan kemandirian masyarakat dalam beberapa hal seperti pertanian, sosial, dan ekonomi. Maka dari itu mahasiswanya juga dituntut

untuk menjalankan program sesuai kondisi masyarakat yang ada dan ikut membantu mengembangkan potensi lokal. Selain itu para mahasiswa KKN juga senantiasa membantu pemerintah seperti adanya bencana alam contoh yang terjadi pada gempa di Lombok.

Gambar 3. 10 Mahasiswa KKN UMY Membantu Korban Gempa Lombok



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Kondisi gempa tersebut direspon cepat oleh mahasiswa KKN Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) yang tergabung dalam kelompok Generasi Indonesia Mengabdikan (Genesis#3) yang diterjunkan di wilayah 3T (Tertinggal, Terdepan, Terluar) di Dusun Sajang dan Dusun Bawak Nao, Sembalun.

Seperti yang diungkapkan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

“Terjadinya gempa saat ini mahasiswa KKN UMY yang sedang bertugas di Sembalun dituntut harus lebih ekstra dalam membantu masyarakat yang terkena bencana. Alhamdulillah mahasiswa UMY bisa merespon dengan cepat terutama dalam bersosialisasi dan membaaur dengan masyarakat di sana.” (Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 28 Juli 2018)

i. Profesionalitas

Budaya organisasi profesionalitas tentunya perlu dilakukan oleh seluruh elemen sivitas akademika UMY. Dalam hal ini nilai profesional harus mampu diterapkan terhadap tenaga pendidik maupun karyawan UMY. Nilai profesional yang selama ini sudah dipegang adalah ketika dosen mengajar harus datang tepat waktu dan mengisi rencana perkuliahan baik merekap jumlah mata kuliah yang diampu, jumlah mahasiswa dan rekap nilai mahasiswa. Sebagaimana yang diungkapkan Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berikut ini :

“Kita punya Sistem Kerja Pegawai (SKP) itu isinya adalah pelaporan produk kerja dari masing-masing karyawan, dosen, tenaga kependidikan. Diisi setiap tahun dan akan kelihatan keterukurannya, karena itu wajib dan bagi yang tidak mengisi akan dapat surat peringatan.” Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, M.P, 19 Juli 2017)

Kemudian para dosen juga diminta oleh pihak manajemen UMY untuk mengisi Satuan Kinerja Pegawai (SKP) yang meliputi data diri, penelitian yang pernah dilakukan, pengabdian masyarakat

maupun penghargaan yang pernah diraih. Semua terpantau oleh Teknologi Informasi sehingga seluruh karyawan dituntut mengikuti peraturan yang telah ditentukan oleh universitas.

Proses Internasionalisasi mulai dirintis sejak tahun 2015 dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terus berkomitmen untuk mengembangkan pendidikannya ke lingkup yang lebih luas yang tidak hanya berkembang pada skala nasional namun harus mampu produktif pada skala Internasional. Di era globalisasi ini pendidikan semakin bersaing untuk meningkatkan kualitasnya dan UMY siap menghadapi dan menjawab tantangan global yang saat ini sangat sudah berkembang pesat. Pada prosesnya UMY mampu menunjukkan prestasi-prestasi serta keunggulan-keunggulan yang pernah diraih sampai pada skala internasional. Dalam bidang pertukaran mahasiswa juga UMY sudah diakui oleh jaringan Internasional karena telah mampu melebarkan sayapnya ke beberapa negara serta perguruan tinggi yang telah menjalin kerja sama dengan UMY. Hal tersebut sebagaimana yang disampaikan oleh Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) berikut ini :

“UMY telah menjadi universitas yang sudah mapan pada tingkat nasional dengan AIPT A. Pencapaian ini penting untuk dikembangkan, sehingga UMY dapat mengarah pada pencapaian skala reputasi internasional. (Wawancara dengan Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budianto, 19 Juli 2017)

Sebagai kampus Muda Mendunia, UMY merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang mampu produktif serta kompetitif yang secara formal diakui pemerintah melalui Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi yang memperoleh akreditasi A dengan skor 369 berdasarkan Sistem Akreditasi Perguruan Tinggi Online (SAPTO). Sehingga keberhasilan yang diraih oleh UMY tersebut telah mampu bersaing dan sejajar dengan perguruan tinggi bergengsi di Indonesia seperti Institut Teknologi Bandung (ITB), Universitas Gadjah Mada (UGM) dan Universitas Indonesia (UI). Bahkan pada tahun 2015 Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). UMY berhasil meraih bintang 5 (Lima) untuk akreditasi internasional pada bidang Facilities (Fasilitas), Social Responsibilities (Tanggungjawab Sosial), dan Inclusiveness (Inklusivitas).

Gambar 3. 11 UMY Terakreditasi Versi QS (Quacquarelli Symond) Tahun 2015

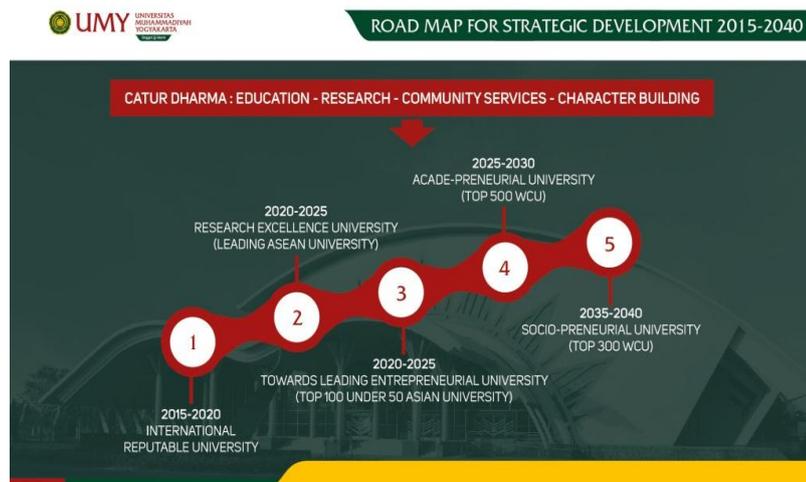


Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Pemantapan juga diperlukan pada proses pembelajaran untuk mewujudkan lulusan yang berdaya saing nasional dan internasional.

Sehingga dapat meletakkan dasar bagi UMY untuk menjadi sebuah research university untuk lima tahun ke depannya. Dalam mengejar target, UMY harus tetap bertumpu pada Visi dan Misi yang diwujudkan dalam Catur Dharma, diantaranya pendidikan, riset, pengabdian kepada masyarakat dan pembentukan karakter Islami. Sebagai pembentukan karakter Islami bagi seluruh civitas akademika UMY, maka diperlukan untuk menyadarkan dan menggerakkan sholat berjamaah. Sehingga unggul dan Islami benar-benar terwujud.

Gambar 3. 12 Road Map UMY Hingga 2040



Sumber : Badan Pengembangan Perencanaan UMY 2018

Pada tahapan 2020 hingga 2025, UMY memberikan penguatan kepada seluruh komponen civitas akademik untuk mewujudkan sebuah research excellence university yang memiliki keunggulan internasional dengan mengangkat potensi dan keunikan lokal.

Sehingga dapat mengantarkan UMY menjadi universitas terdepan di kawasan ASEAN (Leading ASEAN University).

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Kepala Badan Perencanaan dan pengembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) mengungkapkan bahwa :

“Target UMY pada tahun 2020 menjadi ranking dunia dan ini akan berkompetisi dengan kampus-kampus internasional yang telah berdiri lebih lama dari UMY. Kita harus membudayakan mempunyai target yang disesuaikan dengan kapasitas yang kita miliki. (Wawancara dengan Kepala BPP UMY Slamet Riyadi, ST., M.Sc., Ph.D., 19 Juli 2018)

Maka dari itu harapannya UMY mampu menyiapkan menjadi sebuah *leading entrepreneurial university* dengan menargetkan posisi sebagai 100 universitas terbaik yang berumur kurang dari 50 tahun di kawasan ASIA. Dalam pencatatan internasional, UMY menargetkan menjadi 500 universitas terbaik pada kurun waktu 2030 hingga 2035. Hingga pada akhirnya pada pencapaian tahun 2035 hingga 2040, UMY memantapkan diri sebagai 300 besar universitas terbaik di dunia. Selain itu, UMY juga turut peduli terhadap peningkatan kesejahteraan umat, baik nasional maupun global melalui hasil-hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilakukan oleh civitas akademika UMY.

Ada lima tahapan pengembangan UMY dalam kurun waktu 2015 hingga 2040. Pada tahun 2015 sampai 2020, UMY sebagai universitas yang sudah mapan pada tingkat nasional dengan AIPT A

fokus pada internasionalisasi universitas untuk mencapai “*a Reputable International University*”. Selain memantapkan proses pembelajaran untuk mewujudkan lulusan yang berdaya saing nasional dan internasional, tahapan ini meletakkan dasar bagi UMY menjadi sebuah *research university*.

Tahapan berikutnya pada 2020 – 2025, UMY memberikan penguatan kepada seluruh komponen sivitas akademik untuk mewujudkan sebuah *research excellence university* yang memiliki keunggulan internasional dengan mengangkat potensi dan keunikan lokal sehingga menjadi universitas terdepan di kawasan ASEAN (*Leading ASEAN University*). Pada kurun lima tahun berikutnya, keunggulan UMY sebagai universitas berbasis riset diarahkan mampu melahirkan inovasi dan produk ilmu pengetahuan untuk meningkatkan nilai tambah secara ekonomi. Tahapan ini menyiapkan UMY menjadi sebuah *leading entrepreneurial university* dan menargetkan posisi sebagai 100 universitas terbaik yang berumur kurang dari 50 tahun di kawasan Asia (*Top 100 Under 50 ASIAN University*). Optimalisasi seluruh potensi sivitas akademik dalam pembelajaran dan *commercial-driven research* menjadi penekanan utama pengembangan UMY pada kurun 2030-2025.

UMY berharap menjadi *acade-preneurial university* yang mampu melahirkan *spin-off companies* melalui kerjasama yang erat antara universitas, pemerintah dan dunia industri untuk menjamin

kemandirian dan keberlanjutan universitas. Dalam percaturan internasional, UMY menargetkan menjadi 500 universitas terbaik (*Top 500 World Class University*) pada kurun ini. Selain kepentingan internal universitas, UMY sangat peduli dan berharap mampu memberikan kontribusi maksimal kepada penyelesaian permasalahan dan peningkatan kesejahteraan umat baik secara nasional maupun global melalui hasil-hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dilakukan oleh sivitas akademik UMY. Hal ini menjadi tema besar pengembangan UMY pada kurun 2035 hingga 2040 sebagai *socio-preneurial university* dan memantapkan posisi UMY sebagai 300 besar universitas terbaik di dunia (*Top 300 World Class University*).

Berbagai Upaya telah dilakukan oleh Universitas Muhamadiyah Yogyakarta (UMY) untuk mewujudkan *International Reputable University*. Namun hal tersebut tentunya perlu ditopang dengan penguatan-penguatan internal UMY dan mempersiapkan semua karyawan untuk mampu melebarkan sayapnya memahami dunia internasional. Penguatan tersebut rutin disampaikan kepada seluruh karyawan salah satunya melalui Rapat Kerja Tengah Tahunan (RKTT). Pada Rapat Kerja Tengah Tahunan 2017-2018 mengusung tema “Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Publikasi Ilmiah Menuju Universitas Bereputasi Internasional” dengan

mengundang Dr. Ir. Patdono Suwigyo, M. Eng. Sc Direktur Jenderal Kelembagaan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi

Gambar 3. 13 Rapat Kerja Tengah Tahunan 2017-2018

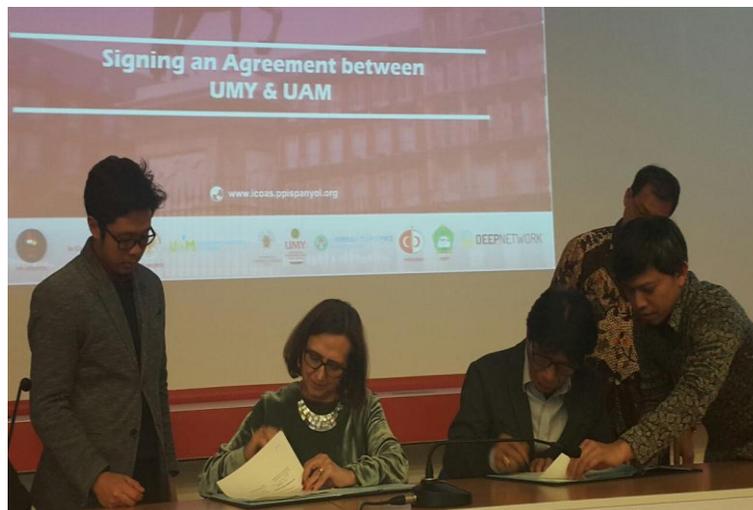


Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Dalam pengembangan UMY, Universitas selalu bertumpu pada Visi dan Misi yang diwujudkan dalam Catur Dharma, yaitu pendidikan, riset, pengabdian kepada masyarakat dan pembentukan karakter Islami. Demi mencapai visi, misi dan tujuan, UMY telah melakukan analisis kondisi saat ini dan telah memperkirakan untuk beberapa tahun ke depan. Dalam memperkirakan tersebut, UMY telah menetapkan sasaran strategis dan strategi utama 2020 dengan memperkuat pada jumlah judul publikasi yang berkaitan dengan artikel jurnal, seminar, dan buku yang dihasilkan oleh dosen. Selain pada publikasi, untuk menunjang peningkatan reputasi Internasional, diperlukan juga peningkatan kerjasama dengan universitas top 500 dunia. Selain itu, program visiting profesor setiap prodi juga

diperlukan. Seperti tahun ini Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) memperkuat eksistensinya dengan membangun kerjasama dalam rangka mencapai targetnya untuk menjadi *Reputable University* dengan universitas rank 500 dunia dengan beberapa universitas diluar negeri.

Gambar 3. 14 MoU UMY dan Universidad Autonoma de Madrid Spanyol



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Melalui program-program internasionalisasi UMY berhasil menjalin kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi ternama yang ada diluar negeri. Selain kegiatan internasionalisasi dari masing-masing fakultas di UMY sudah sangat sering dilaksanakan baik melalui seminar internasional, maupun kegiatan KKN internasional serta memperbanyak publikasi ilmiah internasional. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terus membangun kerjasama dalam rangka mencapai targetnya untuk menjadi *Reputable University* dengan universitas rank 500 dunia. UMY menggandeng

Universidad Autonoma de Madrid (UAM), Spanyol sebagai mitranya.

Penandatanganan Nota Kesepahaman antar kedua universitas tersebut dilakukan di Universidad Autonoma de Madrid (UAM) yang sekaligus diadakannya seminar ICOAS (International Conference on ASEAN Studies). Kegiatan tersebut di dukung oleh UMY di Spanyol yang di hadiri oleh Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budiyanto, MP., dengan didampingi oleh Dr. Nano Prawoto, SE, M.Si, Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc, Ir, Nafi Ananda Utama, M.S, Dr. Mukti Fajar ND, S.H., M.Hum, Eko Priyo Purnomo, M. Res, P.hD, serta dihadiri oleh kedutaan besar Republik Indonesia.

Gambar 3. 15 MoU UMY dan Universidade de Santiago de Compostela Spanyol



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Pada bidang kerjasama internasional, peningkatan jumlah MoU dengan berbagai universitas di luar negeri terus dilakukan oleh

UMY. Sebagaimana diungkapkan Wakil Rektor Bidang Kerja Sama Internasional :

“UMY akan terus meningkatkan jumlah kegiatan International Mobility, baik yang dilakukan oleh mahasiswa (student exchange, internship program, scholarship program), ataupun yang dilakukan oleh staff UMY (visiting fellow dan joint).” (Wawancara dengan Prof. Achmad Nurmandi, M.Sc selaku Wakil Rektor Bidang Kerja Sama Internasional, 18 Februari 2018)

Menjalin kerja sama dengan beberapa universitas luar negeri merupakan salah satu faktor utama dalam proses internasionalisasi. Kemudian adanya kerja sama tersebut adalah awal dari kesepakatan, dengan adanya kerjasama ini maka UMY dapat berkolaborasi di berbagai bidang, dan mempercepat pencapaian UMY *sebagai international reputable university*.

Secara akademik proses kegiatan mengajar sudah kuat dilaksanakan oleh UMY terutama dalam hal kerja sama dengan perguruan tinggi asing serta adanya pertukaran mahasiswa. Seperti beberapa perguruan tinggi di Taiwan banyak beberapa dosen UMY yang melakukan visiting dan kerja sama penelitian. Maka dari itu program-program telah disepakati untuk menuju *International Reputable University* yaitu semua insan UMY perlu mengetahui dan memahami terhadap tujuan yang telah disepakati bersama. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan oleh Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) mengungkapkan bahwa :

“Secara sumber daya manusia tentunya ritme-ritme yang sudah ditentukan oleh pimpinan itu harus mampu diikuti oleh para karyawan. Banyak program-program yang dilakukan secara akselarasi supaya UMY mampu bersaing cepat.” (Wawancara dengan Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si selaku Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia UMY, 19 Juli 2018)

Proses percepatan yang dilakukan oleh UMY baik melalui kegiatan serta program-program yang telah direncanakan harus mampu disesuaikan dengan visi misi serta target yang ingin dicapai. Meskipun pada proses akselarasi tersebut pasti ada beberapa karyawan yang belum mampu untuk mengikuti ritme sesuai *road map* yang telah disepakati bersama. Karena memahami program kerja serta target maka ketika akan menjalankan proses tersebut mampu diselaraskan dan saling beriringan untuk mencapai target bersama.

Kemudian Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) setiap tahunnya menyelenggarakan *learning express* dan membuka kesempatan terhadap mahasiswa-mahasiswa asing untuk belajar tentang kebudayaan di Indonesia, pariwisata, bencana, politik dan sebagainya. Program tersebut sebagai ajang untuk mempererat tali persaudaraan antara mahasiswa lokal maupun mahasiswa asing. Sehingga dengan adanya program *learning express* tersebut mahasiswa mampu merasakan suasana internasional. Seperti tahun 2018 Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) Internasional (*learning express*) diikuti oleh 66 mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah

Yogyakarta (UMY), Singapore Polytechnic (SP) dan Kanazawa Institute of Technology, Jepang.

Gambar 3. 16 Peserta Learning Express 2018



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Learning Express ini merupakan sebuah program untuk menerapkan metode design thinking, yaitu metode untuk membuat sebuah solusi untuk permasalahan yang dimiliki masyarakat dengan inovasi ataupun teknologi. UMY sendiri memang tidak memiliki mata kuliah ini, namun ini serupa dengan konsep KKN sebagai penguatan dan pengembangan masyarakat yang kita punya. Karenanya kita bekerjasama untuk meningkatkan kualitas yang sudah ada. Program tersebut merupakan kolaborasi bersama antara UMY dan Singapore Polytechnic (SP) di bawah supervis dari MIT (Massachusetts Institute of Technology) Amerika Serikat. Pada tahun ini selain UMY dan SP dari Singapura, Kanazawa Institute of Technology dari Jepang. (<http://www.umy.ac.id/adakan-kkn->

internasional-umy-jadi-tuan-rumah-10th-learning-express.html

diakses pada 06 Agustus 2018)

Kemudian dalam meningkatkan kualitas dosen pada skala internasional, UMY berkomitmen untuk terus mendukung para dosen yang melakukan penelitian baik berkolaborasi dengan beberapa perguruan tinggi luar negeri maupun membuat jurnal internasional terindeks scopus. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) juga memberangkatkan beberapa dosen yang terpilih untuk program Erasmus.

Gambar 3. 17 UMY Berangkatkan Dosen Untuk Program Erasmus 2018



Sumber : Biro Humas dan Protokol UMY 2018

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) untuk pertama kalinya mengirimkan empat dosen pada program Erasmus+. Pengiriman tersebut merupakan upaya dalam menguatkan kualitas dosen dan menjaga komitmen menjadi Reputable University. alah satu Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Yogya yang mendapatkan program Erasmus+ hanya UMY saja. Jadi tanamkanlah rasa

kebanggaan, karena tidak semua orang bisa berkesempatan mendapatkan program bergengsi ini. Pada program ini akan berkumpul semua para akademisi, ilmuwan, maupun para ahli dari berbagai negara yang juga menjadi kesempatan untuk berbagi keilmuan dan sebagai ajang silaturahmi untuk mempererat tali persaudaran dan menjalin kerjasama secara berkelanjutan. Sebagaimana diungkapkan oleh Wakil Rektor Bidang Kerja Sama Internasional bahwa :

“Program Erasmus+ ini sangat memberikan banyak manfaat bagi yang mendapat kesempatan. Tidak hanya mendapatkan keilmuan selama mengikuti program, akan tetapi bisa merasakan bagaimana kemandirian serta mengembangkan kemampuan di negeri orang.”
(Wawancara dengan Prof. Achmad Nurmandi, M.Sc selaku Wakil Rektor Bidang Kerja Sama Internasional 18 Februari 2018)

Program Erasmus yang memberangkatkan beberapa dosen tersebut akan menjadi salah satu tolak ukur dalam pengembangan kualitas dosen. Sehingga para dosen mampu untuk terus berupaya aktif pada skala internasional terlebih dosen yang mampu mengajak para profesor dan mahasiswa asing untuk visiting ke UMY.

B. Analisis Data

Setelah melalui tahap penyajian data, maka peneliti akan melanjutkan pada pembahasan selanjutnya yaitu tahapan analisis data. Dalam Penelitian skripsi ini peneliti akan menganalisis bagaimana budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam berupaya meraih *International Reputable University* periode 2015-2018. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti telah peroleh dapat dipahami dan diketahui bagaimana penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi dalam kesiapannya secara menyeluruh menuju perguruan tinggi yang memiliki reputasi internasional.

1. Penerapan Budaya Organisasi UMY dalam Upaya Meraih *International Reputable University* Periode 2015-2018

Suatu nilai-nilai inti yang diyakini sebagai makna akan menjadi suatu keyakinan dalam bertindak maupun bersikap baik dalam suatu organisasi besar maupun kecil. Hal tersebut bisa dikatakan sebagai suatu esensi yang memiliki prinsip untuk dapat disepakati secara bersama oleh setiap masing-masing anggota organisasi. Prinsip dan nilai-nilai inti yang telah diyakini oleh sebuah organisasi akan menjadi suatu pedoman dalam melakukan berbagai pengambilan keputusan. Seluruh anggota organisasi pada dasarnya akan berpegang teguh terhadap nilai-nilai yang telah disepakati bersama sehingga apapun program dan tugasnya harus sesuai koridor yang telah ditentukan oleh budaya dari suatu organisasi.

Sehingga jika nilai-nilai inti tersebut sudah melekat pada masing-masing anggota organisasi maka secara tidak langsung mereka akan tetap menjaga sebuah budaya perusahaan secara bersama serta akan terus memberikan penguatan-penguatan yang mengikat. Pada suatu institusi budaya organisasi merupakan suatu representasi institusi tersebut bagaimana untuk melakukan sikap, perilaku, pelayanan, serta akan menuntukan suatu keperibadian. Tidak mudah untuk menanamkan nilai-nilai inti budaya organisasi pada suatu institusi, diperlukan komitmen, kesungguhan secara bersama untuk bagaimana memahami esensi dari nilai-nilai inti budaya organisasi.

Budaya organisasi tidak bisa dijalankan oleh sebagian anggota saja, akan tetapi harus bersama-sama secara kompak dipahami agar mampu mendapatkan keberhasilan yang maksimal. Sehingga dari keberhasilan tersebut akan menjadi suatu metode yang menjadi landasan oleh para pemimpin organisasi tersebut. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh para pemimpin organisasi dalam menahkodai bagaimana suatu organisasi tersebut. Akan tetapi suatu organisasi yang berhasil bisa dilihat dari seberapa kuat nilai-nilai inti budaya perusahaan. Karena mengukur kesuksesan suatu organisasi tidak hanya dilihat dari segi rencana maupun strategi saja, melainkan dari tata cara berperilaku, bersikap dari masing-masing anggota organisasi. Menurut (Tika, 2006:19) dalam bukunya mengatakan bahwa suatu nilai-nilai itu menyemangati, mengarahkan dan menggerakkan setiap karyawan maupun

anggota organisasi untuk membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) memiliki sembilan nilai-nilai inti budaya organisasi dimana pada pembahasan sebelumnya sudah penulis jelaskan bahwa nilai budaya organisasi harus melekat dalam setiap kegiatan kampus maupun pada saat bekerja. UMY sebagai salah satu kampus swasta bergengsi di Indonesia sudah mampu bersaing di skala nasional. Seiring pesatnya perkembangan teknologi UMY selalu menyesuaikan dengan apa yang sedang berkembang saat ini. Karena jika suatu institusi mampu menyesuaikan dengan perkembangan teknologi secara tidak langsung institusi tersebut akan membantu dalam mengelola UMY serta penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi.

Kesembilan budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) secara khusus peneliti akan mengkaji bagaimana budaya organisasi UMY diterapkan terhadap seluruh karyawan baik dalam melakukan proses mengajar, kerja serta dalam kegiatan-kegiatan kampus. Sehingga jika budaya organisasi sudah diterapkan maka sebarapa jauh kesiapan internal UMY dalam upaya meraih *international reputable university*. Kemudian peneliti juga mengkaji bagaimana proses internalisasi UMY dalam memperkuat nilai-nilai inti budaya organisasi baik itu melalui kegiatan-kegiatan yang sifatnya formal maupun informal. Hal tersebut akan peneliti kaji berdasarkan teori-teori yang telah peneliti paparkan di bab satu. Budaya organasasi pada suatu

institusi secara tidak langsung akan menunjukkan bagaimana karakteristik atau ciri khas dari institusi tersebut.

Pada prosesnya Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tidak secara eksplisit menyelenggarakan kegiatan yang berkaitan langsung dengan nilai-nilai inti budaya organisasi. Hanya saja nilai-nilai inti budaya organisasi tersebut hanya secara tidak langsung dirasakan oleh para karyawan baik melalui pengajian, silaturahmi bulanan, rapat konsolidasi, kegiatan *family gathering* dan pada rangkaian acara milad. Kemudian UMY sendiri tidak mempunyai tolak ukur maupun indikator keberhasilan apakah budaya organisasi tersebut sudah terlaksana dengan baik atau belum. Berikut pemaparan sembilan nilai-nilai budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) :

a. Amanah dan Tanggung Jawab

Pada prosesnya pihak pengelola UMY menyerahkan sepenuhnya bagaimana para karyawan bekerja. Tugas yang diemban oleh para karyawan merupakan salah satu komitmen untuk dapat mengikuti ritme-ritme maupun arus kinerja yang telah ditentukan oleh UMY. Kemudian untuk mengetahui secara resmi seluruh karyawan UMY, maka para karyawan diharuskan mengisi data-data identitas melalui sistem yang disediakan oleh biro sumber daya manusia. Untuk dosen identitas diri itu wajib diisi baik identitas keluarga, riwayat pendidikan serta apakah targetnya sudah tercapai atau tidak. Selain untuk absensi para karyawan juga akan diketahui berapa lama jam

kerja selama satu hari apakah ada tugas lembur atau tidak. Selain itu untuk para dosen juga akan diketahui mata kuliah apa saja yang diampu, serta jumlah mahasiswa.

Penerapan UMY dalam hal amanah dan tanggung jawab sudah cukup baik. Menurut peneliti nilai pertama ini pihak UMY selalu memonitor kinerja para karyawan baik melalui sistem yang ada maupun memonitor langsung ke bagian-bagian yang termasuk manajemen UMY. Kemudian masing-masing fakultas dan program studi maupun biro-biro dialokasikan anggaran untuk menopang tugas dan kinerja. Kemudian laporan pertanggungjawaban anggaran tersebut juga harus rapih dan tertib dan terlihat luaran yang telah dicapai.

Para karyawan setelah menjadi dari bagian UMY juga semua menandatangani kontrak kerja serta berkomitmen dengan sepenuh hati mengabdikan karena ibadah dan semata-mata tidak hanya bekerja untuk UMY melainkan bekerja untuk ibadah karena Allah. Karena UMY pada dasarnya yang selalu ditekan terhadap karyawan adalah nilai keikhlasan yang didasari dengan nilai-nilai Islam seperti *tag line* UMY yakni unggul dan Islami.

Pada nilai budaya organisasi yang pertama ini salah satu faktor yang melekat adalah adanya saling kepercayaan. Dimana pengelola UMY menyerahkan dan mempercayakan kepada setiap karyawan untuk bekerja sesuai pada bidang kemampuannya masing-masing.

Secara tidak langsung dari adanya kepercayaan tersebut akan mengurangi beban maupun tekanan ketika bekerja. Maka dari itu salah satu faktor penentu keberhasilan dari suatu organisasi yaitu para karyawan bisa bekerja nyaman, serta tekanan tidak terlalu banyak. Sebagaimana yang dikatakan oleh Riani (2011 : 8) dalam bukunya mengungkapkan adanya budaya organisasi diharapkan mampu berfungsi dalam memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak terhadap tujuan utama dari organisasi tersebut.

b. Kebersamaan

Pada prakteknya nilai kebersamaan di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) saat ini sudah berjalan dengan cukup baik. Bisa terlihat setiap bulan UMY selalu mengadakan pertemuan antara pimpinan karyawan maupun dosen. Namun hal tersebut kurang efektif karena para karyawan banyak yang tidak hadir karena adanya kesibukan-kesibukan. Selain itu saat ini juga sudah rutin dilaksanakan kajian Sabtu pagi setiap bulan pada minggu terakhir diakhir bulan. Kajian tersebut dilaksanakan pada hari Sabtu dan karyawan maupun dosen secara resmi di undang untuk mengikuti kajian Sabtu pagi mulai dari shalat subuh berjamaah sampai sarapan gratis bersama para pimpinan. Kemudian pada kesempatan lain sepuluh menit menjelang shalat dzuhur pihak takmir masjid K.H Ahmad Dahlan memberikan pemberitahuan kepada seluruh karyawan UMY melalui

speaker pemberitahuan dioperator untuk siap-siap melaksanakan shalat dzuhur berjamaah di masjid. Hal ini terlihat banyak karyawan maupun pimpinan UMY yang mengikuti shalat berjamaah berbondong-bondong meskipun masih banyak yang belum bisa ikut pada shalat berjamaah tersebut.

Menurut peneliti, beberapa program yang dilaksanakan sudah menunjukkan nilai-nilai kebersamaan. Manajemen UMY juga memiliki group media sosial di *whatsapp* yang melibatkan para pejabat struktural dan biro-biro. Kemudian penyampaian informasi di *website* perlu lebih di gencarkan seperti pemberitahuan kegiatan seminar maupun konsolidasi karyawan sehingga para karyawan akan sadar dengan perkembangan isu-isu kampus yang sebetulnya di *website* sudah ada portal berita yang mencakup seluruh kegiatan universitas. Kemudian adanya notifikasi dari *website* tentang perkembangan isu kampus di *smart phone* masing-masing akan lebih efektif dalam meningkatkan kesadaran dan kepedulian semua karyawan. Karena saat ini tidak semua karyawan intens membuka *website* UMY dan melihat apa perkembangan isu yang ada dikampus sehingga penyampaian informasi secara menyeluruh belum bisa terpenuhi dengan baik. Sebagaimana yang diungkapkan oleh (Hanadoko 2003: 272) mengatakan bahwa komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi

yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

Untuk itu menurut peneliti semua anggota organisasi UMY perlu memahami hal-hal kecil yang sebetulnya hal tersebut untuk memupuk kebersamaan. Hal ini tentunya perlu adanya arahan massif yang dilakukan oleh pimpinan UMY. Sehingga arahan tersebut akan menimbulkan rasa memiliki dan menjiwai terhadap suatu organisasi.

c. Kejujuran

Nilai kejujuran merupakan faktor yang utama dalam menjalankan organisasi terlebih dalam kehidupan sehari-hari. Kejujuran di UMY saat ini sudah cukup kuat dilaksanakan, karena saat ini UMY semuanya menggunakan sistem yang bisa dimonitor dari biro sumber daya manusia maupun biro sistem informasi. Kejujuran dalam Islam sangat dianjurkan dan UMY selalu mengedepankan kejujuran dari berbagai aspek baik dari aspek akademik, absensi, sumber daya manusia, kemahasiswaan, dan informasi-informasi yang dipublikasi terkait perkembangan-perkembangan universitas.

Aspek kejujuran yang diupayakan oleh UMY hampir semua dikelola oleh sistem terutama dalam bidang akademis. Mahasiswa juga dituntut untuk jujur dalam mengevaluasi kinerja dosen maupun fasilitas yang diberikan UMY sebelum melakukan pengisian kartu rencana studi. Hal tersebut membuktikan bahwa transparansi dari

suatu organisasi itu sangat diperlukan supaya bisa saling mengevaluasi jika ada keputusan maupun hal-hal yang bertentangan.

Kejujuran dikelola dengan teknologi sudah sangat efektif baik untuk dosen maupun mahasiswa. Karena kejujuran tidak bisa diukur dengan sekilas saja karena kejujuran sifatnya universal. Menurut peneliti sistem kejujuran melalui teknologi yang dilakukan oleh UMY sudah tepat sehingga akan membantu bagaimana penerapan nilai kejujuran pada setiap karyawan.

d. Kedisiplinan

Nilai kedisiplinan merupakan faktor penting dalam menentukan suatu keberhasilan suatu organisasi. UMY dalam upaya menegakkan kedisiplinan sudah cukup kuat baik dari pimpinan, biro sumber daya manusia, keuangan dan hal-hal akademis yang sehari-hari rutin dilaksanakan.

Pihak Manajemen UMY selalu menekankan kedisiplinan terlebih dalam proses belajar mengajar terhadap mahasiswa. Kemudian para karyawan diberlakukan absensi dengan *finger print* dimana absensi tersebut dengan sangat mudah bisa dikontrol dan dimonitor supaya karyawan bisa terlihat mana yang disiplin atau tidak. Kemudian UMY juga memberikan penghargaan dan *reward* kepada karyawan yang mampu disiplin dalam masuk kerja maupun menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut peneliti nilai kedisiplinan yang dilaksanakan di UMY sudah sangat baik, karena dapat melatih para karyawan untuk bertanggung jawab atas waktu dan kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan dan kewajiban dalam menyelesaikan tugas. Memicu karyawan dengan suatu penghargaan memang sudah baik dan karyawan pun akan bersemangat untuk disiplin agar mendapatkan *reward* tersebut. Namun lama kelamaan para karyawan akan terbiasa dengan disiplin sehingga akan melekat dalam diri masing-masing karyawan.

Kemudian alokasi dana yang diberikan ke fakultas maupun program studi dan biro-biro harus mampu melaporkan pertanggung jawaban keuangannya dengan tertib sesuai jadwal yang ditentukan oleh biro keuangan. Karena jika tidak sesuai jadwal maka akan berpengaruh terhadap target-target lainnya. Untuk itu hal tersebut harus terpenuhi supaya para penerima anggaran dana mampu menyelesaikan target-target lainnya. Organisasi jika mengutamakan kedisiplinan dalam mencapai visi misinya secara bertahap akan mencapai keberhasilan. Hal tersebut yang sudah diupayakan UMY selama ini mengedepankan kejujuran dalam berbagai aspek.

Menurut peneliti penerapan nilai kedisiplinan yang dilakukan di UMY itu karena adanya faktor sosialisasi yang intens dan adanya pola penyampaian yang baik. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan Robbins dalam (Tika, 2006: 10) mengungkapkan

pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

e. Keadilan

Nilai budaya organisasi UMY dalam penerapan keadilan bisa dilihat dari upaya UMY adil dari beberapa aspek. Dalam pekerjaan sehari-hari tentunya para pimpinan maupun pejabat struktural dan sesama karyawan harus bersikap adil tidak memberikan perlakuan spesial terhadap satu orang karena hal tersebut akan menimbulkan kecemburuan sosial.

Dari data yang peneliti dapatkan pihak manajemen UMY tidak hanya menekankan karyawannya untuk bersikap loyalitas dan bersemangat berorganisasi. Namun manajemen UMY juga perlu memperhatikan mahasiswa yang sudah membayar untuk menyiapkan terjun ke dunia kerja. Hal tersebut perlu ada perhatian khusus karena saat ini persaingan global semakin ketat.

Kemudian dari segi materi UMY selalu bersikap adil baik dalam hal penggajian secara tepat waktu dan profesional. Hal tersebut bisa diartikan tidak memberikan spesial kepada salah satu unit dalam hal penganggaran dana. Kemudian pemberian *reward* kepada karyawan maupun dosen yang mampu disiplin dan memiliki kinerja bagus.

Bahkan untuk dosen yang melakukan penelitian dan sampai publikasi ilmiah diberikan penghargaan berupa *reward* uang. Hal tersebut UMY sudah terlihat bersikap adil dalam pengelolaannya terutama dalam hal pemberian reward atas imbalan prestasi yang didapatkan karyawan.

f. Mawas diri

Menjadikan suatu institusi pereguruan tinggi menjadi bereputasi internasional tentunya peningkatan kualitas dosen, karyawan dan mahasiswa harus ditingkatkan. Terlebih memberikan perhatian khusus kepada mahasiswa yang memiliki prestasi internasional. Untuk itu mawas diri adalah salah satu cara untuk bermuhasabah diri agar seorang karyawan, dosen dan mahasiswa mampu mengukur bidang kemampuannya dan terus berkomitmen meningkatkan kualitasnya.

Para dosen tentunya dituntut untuk melakukan pengabdian masyarakat, penelitian, dan mengajar hal tersebut sebagai seorang akademisi harus terpenuhi. Secara institusi UMY dalam penguatan nilai budaya organisasi mawas diri terhadap karyawan belum terpenuhi dengan baik. Karena penekanan nilai budaya organisasi harus secara khusus diterjemaahkan dalam kegiatan nilai-nilai inti budaya organisasi. Seperti yang dipaparkan oleh peneliti sebelumnya bahwa adanya teknologi dalam berbagai aspek di UMY menjadikan rasa mawas diri meningkat. Karena hal tersebut di monitor dan

dievaluasi secara berkala. Jika tidak mampu mengikuti ritme ketentuan UMY maka akan ada peringatan dari pimpinan. Manajemen UMY memang tidak menjelaskan bagaimana itu mawas diri hal tersebut belum ada tolak ukur dan kejelasan secara khusus.

g. Tulus Ikhlas

Mendengarkan nilai-nilai ketulusan dan keikhlasan sudah sejak berdirinya UMY yang digagas oleh para pendiri UMY. Hal tersebut masih melekat sampai saat ini sehingga karyawan harus tetap tulus dan ikhlas dalam menjalankan tugasnya. Upaya UMY dalam menerapkan nilai ketulusan dan keikhlasan itu selalu disampaikan dalam beberapa kesempatan dalam kegiatan rapat maupun dalam program *Baitul Arqom* Al-Islam Kemuhammadiyah. Kemudian bisa terlihat dari adanya program-program CSR yang dihibahkan ke masyarakat sekitar kampus baik berupa pembinaan masyarakat dalam upaya meningkatkan taraf ekonomi, pemberian hibah jam, pemberian peralatan sekolah terhadap masyarakat yang pra sejahtera serta adanya zakat institusi dari berbagai pihak yang mengajukan baik dari lembaga pendidikan dan lembaga masyarakat Muhammadiyah.

UMY memberikan hibah kepada masyarakat demi terjalinnya rasa tanggungjawab institusi dan membuat kepercayaan masyarakat meningkat terhadap UMY. Kemudian dalam penerapan nilai budaya organisasi seperti amanah tanggung jawab, disiplin, mawas diri, perlu adanya ketulusan dan kemurnian hati dari pihak karyawan yang

menjalankan suatu organisasi. Dari data yang peneliti temukan adalah saat ini berkerja dengan tulus dan ikhlas tidak diperuntukkan karena suatu organisasi namun murni harus karena Allah semata.

h. Kepedulian

Pada nilai inti kepedulian penerapan nilai tersebut di UMY sangat melekat terutama dalam pengembangan karir dosen maupun mendukung dalam hal penelitian. Bagi para dosen khususnya pada beberapa kesempatan UMY selalu mendukung dengan berbagai fasilitas untuk dapat melakukan penelitian baik kemitraan dengan orang dalam negeri maupun luar negeri. Dukungan tersebut secara penuh diberikan fasilitas baik *dari workshop*, penulisan artikel ilmiah sampai pada ranah teknis bagaimana cara mengupload hasil penelitian tersebut. Dukungan UMY juga diberikan kepada para dosen yang ingin melanjutkan strata tiga beberapa dosen sudah aktif berkuliah di dalam dan luar negeri atas bantuan dari UMY. Kemudian untuk para mahasiswa UMY menggolontorkan banyak beasiswa dan memberikan apresiasi terhadap mahasiswa yang berprestasi baik dalam bidang akademik maupun non akademik.

Menurut peneliti implementasi kepedulian yang dilakukan oleh UMY sudah banyak dirasakan oleh berbagai pihak. Bentuk kepedulian berupa kemudahan belajar baik fasilitas yang diberikan oleh UMY untuk mahasiswa telah cukup memadai. Kemudian menurut data yang peneliti dapatkan para pimpinan UMY harus

mampu melihat para bawahan sesekali meninjau kelapangan ketika saat bekerja agar terjalin hubungan yang erat tidak menimbulkan kecanggungan antara pimpinan dan bawahan.

i. Profesionalitas

Nilai profesionalitas dalam suatu organisasi harus diutamakan. Penerapan nilai profesionalitas di lingkungan UMY selalu diupayakan dalam proses menjalankan kinerja maupun kerja sama dengan beberapa pihak. Seperti dalam proses belajar mengajar dosen dituntut untuk profesional untuk memenuhi kewajibannya. Kemudian dalam misi UMY dijelaskan bahwa UMY untuk mengembangkan peserta didik agar menjadi lulusan yang beriman, bertaqwa dan berakhlak mulia, berwawasan dan berkemampuan tinggi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu UMY untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian dan pengembangan masyarakat secara profesional. Terlihat dari berbagai prestasi dan keberhasilan yang diraih oleh UMY, mahasiswa maupun dosen tidak terlepas dari nilai-nilai profesionalitas yang melekat pada masing-masing individu karyawan UMY. Menurut peneliti sampai saat ini UMY terus berupaya dalam meningkatkan profesionalitas dalam menyelesaikan target yang ingin dicapai. Menurut peneliti ada beberapa langkah yang dilakukan oleh manajemen UMY dalam proses cara menerapkan sembilan nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan berdasarkan teori Schein dalam Bronwyn Anderson :

1. *Matching Individual Values*

Setiap anggota organisasi UMY perlu menyesuaikan adaptasi terhadap lingkungan kerja. Mengikuti ketentuan yang telah disepakati bersama oleh pihak manajemen. Dalam Hal ini mendefensikan budaya organisasi dengan sembilan nilai-nilai inti yang mengharuskan para karyawan bisa merasakan dan berpedoman terhadap nilai budaya organisasi dalam setiap kegiatan maupun saat bertugas menyelesaikan pekerjaan.

Peneliti mengkaji UMY secara langsung belum pernah mengenalkan kepada masing-masing anggota organisasi maupun unit untuk menjelaskan secara terperinci bagaimana nilai-nilai budaya organisasi itu harus diterapkan. Jika proses pendekatan tersebut dilakukan oleh manajemen UMY maka anggota organisasi secara langsung akan mengidentifikasi makna dari nilai sembilan budaya organisasi.

2. *Clearly Defined Behaviours*

Clearly Defined Behaviours menjelaskan bagaimana perilaku anggota organisasi. Perilaku tersebut tentunya perlu adanya tolak ukur, sehingga para anggota organisasi berpegang teguh pada nilai-nilai budaya organisasi yang telah disepakati oleh suatu organisasi.

Sembilan nilai-nilai budaya organisasi yang tercantum di UMY diterjemaahkan melalui buku pedoman atau buku saku

dimana para karyawan harus memiliki buku tersebut. Dalam buku tersebut sudah tercantum nilai-nilai inti budaya organisasi yang harus dilakukan oleh masing-masing karyawan UMY.

Nilai-nilai sembilan budaya organisasi yang tercantum melalui buku saku karyawan menurut peneliti alangkah baiknya nilai-nilai tersebut dijelaskan secara terpusat. Penjelasan tersebut bisa terpusat langsung dari universitas yang meliputi pimpinan, badan pengurus harian dan staf ahli. Penerjemaahan dari kesembilan budaya organisasi tersebut bisa juga disebarluaskan dan dijelaskan dengan mendetail ke biro-biro terkait bagaimana mengimplementasikan budaya organisasi. Kemudian dari masa menjabat manajemen UMY harus mampu juga memfokuskan nilai budaya organisasi mana yang ingin ditonjolkan selama masa menjabat atau bisa juga jenjangnya pertahun. Selain itu sangat sulit untuk mengumpulkan semua karyawan UMY dalam satu waktu sehingga para kepala biro, dekan, maupun ketua program studi harus mampu memahami secara keseluruhan bagaimana nilai-nilai inti dasar budaya organisasi yang nantinya harus disampaikan kepada anggotanya. Menurut peneliti hal tersebut akan lebih efektif dalam proses penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi UMY.

3. *Strategic Plan*

Suatu organisasi maupun institusi harus memiliki strategi perencanaan baik rencana jangka pendek dan rencana dalam jangka panjang. Rencana tersebut harus menterjemahkan secara keseluruhan dari rencana yang disusun dan capaian apa yang diinginkan. Kemudian pihak manajemen organisasi harus mampu mengarahkan dengan baik terkait tujuan dan memberikan optimisme terhadap karyawan dengan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi dalam suatu organisasi. Nilai-nilai inti budaya organisasi tersebut harus mampu mendukung apa yang menjadi keperluan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Peneliti mengkaji bahwa UMY dalam perencanaan strategis selalu mengacu terhadap visi misi utama serta nilai-nilai inti dari budaya organisasi. Seperti saat ini pada rencana strategisnya UMY merencanakan menjadi kampus *international reputable university* dan kedepannya menjadi kampus kelas dunia. Pada proses pencapaian tujuannya nilai-nilai budaya organisasi yang cukup kuat adalah nilai profesionalitas.

4. *Team Meetings*

Pertemuan tim merupakan salah satu cara dalam upaya menjaga kebersamaan dan membahas keseluruhan manajemen organisasi. Dalam pertemuan tim ini UMY melakukan pertemuan tim baik secara formal maupun tidak formal. Pertemuan tim yang

rutin dilakukan yakni silaturahmi bulanan yang dihadiri karyawan UMY dalam upaya untuk mengevaluasi program-program kerja UMY maupun memonitor unit-unit kerja yang ada di UMY.

Selain itu pertemuan tim juga dilakuka dalam rapat kerja tengah tahunan dan rapat tahunan. Sesuai data yang peneliti dapatkan bahwa UMY kurang menjelaskan atau membahas bagaimana nilai-nilai budaya organisasi harus diterapkan dalam menyelesaikan tugas yang diemban maupun perilaku sehari-hari bekerja. Namun nilai-nilai dasar tersebut selalu diterjemaahkan dalam *tag line* muda mendunia maupun unggul dan islami, sehingga hal tersebut yang lebih melekat terhadap karyawan UMY.

5. *Recruitment and Selection*

Sesuai data yang diperoleh oleh peneliti rekrutmen para karyawan UMY sudah cukup ketat dan selektif dalam memilih karyawan. Namun pada proses rekrutmen karyawan tidak dijelaskan secara jelas apa yang menjadi nilai-nilai dasar budaya organisasi UMY. Namun *tag line* unggul dan islami serta muda mendunia sudah didengarkan pada proses rekrutmen karyawan.

6. *Organizational Focus*

Suatu organisasi tentunya harus berfokus dalam menjelaskan nilai-nilai budaya organisasi secara bertahap. Peneliti mengkaji UMY belum menentukan nilai budaya organisasi mana yang

menjadi prioritas untuk dikenalkan. Hal tersebut bisa dikenalkan secara terperinci berjangka baik pertahun atau bagaimana kebijakan dari suatu perusahaan. Menurut peneliti pengenalan sembilan nilai-nilai budaya organisasi dilakukan secara bertahap kepada seluruh unit kerja UMY maupun kepada seluruh karyawan UMY. Karena sembilan budaya organisasi tersebut cukup banyak dan perlu waktu berjangka dan berfokus terhadap nilai-nilai yang akan dikembangkan terlebih dahulu dalam menjelaskan lebih detail kepada karyawan.

