

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dalam upaya meraih *International reputable university* dapat diwujudkan melalui sembilan nilai inti budaya organisasi. Pertama, amanah dan tanggungjawab yaitu suatu amanah harus dijalankan serta dipertanggungjawabkan. Kedua kebersamaan, yakni saling membutuhkan dan saling menolong satu sama lain, ketiga kejujuran yang perlu ditanamkan dalam diri setiap manusia. Keempat disiplin, semua yang terlibat dalam suatu intitusi harus bersikap sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak. Kelima adil, yaitu berupaya dalam menempatkan sesuatu pada porsinya. Keenam mawas diri, yaitu kemauan untuk menilai diri sendiri secara jujur. Ketujuh tulus dan ikhlas yaitu semua yang dilakukan itu harus berdasarkan niat karena Allah semata, Kedelapan kepedulian yaitu kemampuan dalam merespon situasi dan kondisi untuk berbuat kebajikan terhadap sesama. Kesembilan profesionalisme yaitu sikap dan perilaku seseorang yang secara spesifik ahli dalam bidang tertentu dan harus bangga terhadap profesi yang dilakukannya.

Akan tetapi sesuai data yang diperoleh peneliti ditemukan bahwa nilai-nilai dasar sembilan budaya organisasi UMY belum maksimal dilaksanakan hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi yang masif terhadap

karyawan. Kemudian sembilan nilai budaya organisasi tidak pernah secara eksplisit dijelaskan secara terperinci dan teratur. Selain itu belum ada tolak ukur yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi tersebut sudah dijalankan dengan baik atau tidak. Budaya organisasi tersebut tidak tercantum dalam rencana strategis UMY yang sebetulnya kesembilan nilai tersebut merupakan acuan bagi seluruh anggota organisasi. Peneliti menemukan bahwa nilai budaya organisasi tersebut lebih diterjemaahkan kepada *tag line* UMY yakni Unggul dan Islami serta Muda Mendunia. Meskipun kesembilan nilai sudah disosialisasikan melalui poster-poster namun dari kesembilan nilai tersebut peneliti menemukan belum maksimal dalam sosialisasi maupun tentang bagaimana penerapan sembilan budaya organisasi. Berbagai pertemuan yang dilaksanakan oleh manajemen UMY kesembilan nilai budaya organisasi tersebut tidak pernah disampaikan secara khusus dan membahas bagaimana budaya organisasi dan penerapannya.

Pada rencana strategis yang disusun manajemen UMY, UMY berkomitmen untuk mewujudkan menjadi *international reputable university* pada tahun 2020. Pada proses mencapai target tersebut UMY telah melakukan program-program untuk mendukung komitmennya. Selain itu, dengan adanya nilai-nilai inti budaya organisasi akan menjadi tumpuan dalam menjalankan tugas serta berbagai program-program yang dilakukan UMY. Sehingga nilai-nilai budaya organisasi yang telah menjadi pedoman tersebut akan diterapkan dalam berbagai program baik secara terpusat di

universitas maupun di unit kerja UMY serta seluruh program studi UMY. Selain itu, nilai-nilai budaya organisasi tersebut harus mampu dikomunikasikan dengan baik oleh pihak manajemen organisasi.

Pada penggunaan teknologi dalam menunjang kinerja karyawan dan memonitor kinerja karyawan UMY sudah dilakukan dengan cukup optimal. Namun dari penggunaan sistem tersebut ada kelebihan dan kekurangan yakni untuk kelebihannya adalah sistem monitoring bisa dikontrol secara terpusat dari universitas baik oleh pimpinan dan maupun yang bertanggungjawab terkait Biro Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk kekurangannya yaitu dengan adanya pengontrolan melalui IT, pihak pimpinan hanya akan mengandalkan sistem tersebut, sehingga akan berdampak terhadap berkurangnya pertemuan tim secara menyeluruh serta kurang optimal dalam mengkomunikasikan nilai-nilai budaya organisasi.

Komitmen UMY dalam mewujudkan menjadi *international reputable university* telah tercantum secara terperinci dalam rencana strategis UMY dan terus berupaya melakukan persiapan yang matang. Berbagai program dilakukan UMY untuk menopang proses internasionalisasi termasuk penerapan teknologi dalam berbagai aspek serta dalam proses penerapan nilai-nilai sembilan budaya organisasi. Kurangnya intensitas pertemuan antara pimpinan dan seluruh karyawan dalam satu waktu berdampak juga terhadap kurangnya efektifitas komunikasi. Kemudian penggunaan *website* juga belum cukup dalam menopang penyampaian suatu gagasan dari para karyawan.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, upaya UMY dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi sudah cukup baik. Meskipun belum secara eksplisit membahas secara terperinci tentang budaya organisasi kepada seluruh elemen UMY. Beberapa tahapan dalam penerapan nilai-nilai budaya organisasi UMY seperti pihak manajemen bisa memprioritaskan nilai budaya organisasi yang akan dikembangkan, penyampaian sosialisasi dan monitoring dilakukan secara berkala. Kemudian pihak manajemen UMY dalam proses perekrutan karyawan juga mulai dikenalkan dan ditekankan apa yang menjadi nilai-nilai inti sembilan budaya organisasi UMY.

## B. Saran

Setelah peneliti menarik kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa hal yang ingin peneliti sampaikan sebagai saran dalam budaya organisasi UMY dalam upaya meraih *international reputable university*, yaitu sebagai berikut :

1. Proses sosialisasi terhadap karyawan terkait budaya organisasi lebih digencarkan lagi serta memperhatikan sarana komunikasi yang dilakukan dalam proses penyampaian sembilan nilai-nilai inti budaya organisasi UMY. Proses sosialisasi tersebut tidak terbatas dalam kegiatan formal maupun informal. Namun karyawan dapat merasakan keharmonisan dalam suatu organisasi dan mendapatkan hubungan antara karyawan maupun dengan atasan secara emosional yang baik. Sehingga pihak pimpinan juga harus mengetahui momentum penyampaian nilai-nilai budaya organisasi. Salah satu cara yakni penyampaian secara informal dapat mengurangi rasa kaku dalam proses sosialisasi dan bisa disampaikan secara langsung serta memberikan pemahaman bagaimana cara bersikap ramah, menjadi pelayan yang baik untuk mahasiswa maupun *stakeholder*, merespon dengan tulus, bersikap jujur dan tidak bertolak belakang dengan nilai-nilai inti yang telah disepakati bersama.
2. Mengelola suatu institusi yang besar tidak mudah, ada cara khusus yang perlu diperhatikan dalam melakukan sosialisasi penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi terhadap semua karyawan. Mengandalkan

pertemuan antara pimpinan dan karyawan dalam satu waktu memang akan sulit karena adanya kesibukan dan pertemuan tersebut juga kurang efektif dilakukan. Saran peneliti yaitu kepala biro, dekan, kepala program studi diberikan arahan dari wakil rektor sumber daya manusia maupun biro sumber daya manusia untuk diberikan pemahaman secara terperinci bagaimana nilai-nilai inti budaya organisasi UMY harus diterapkan oleh bawahannya. Kemudian jika sudah dipahami maka disampaikan kepada para bawahannya bagaimana nilai budaya organisasi itu diterapkan. Hal tersebut bisa dilakukan tergantung kesepakatan antara karyawan bisa dilakukan sebulan sekali maupun tiga bulan sekali untuk memonitor dan mengevaluasi para karyawan apakah sudah berperilaku dan menjalankan tugas sesuai nilai-nilai budaya organisasi. Kemudian setiap biro maupun fakultas dan program studi harus mempunyai target nilai-nilai inti budaya organisasi apakah sudah terlaksana dengan baik atau tidak serta menentukan nilai budaya organisasi mana saja yang akan difokuskan.

3. Kemudian optimalisasi *website* juga perlu dilakukan sebagai sarana dalam menyalurkan ide dan gagasan dari seluruh karyawan. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi juga biro sistem informasi membuat suatu *website* yang dapat notifikasi atau pemberitahuan di *smartphone* karyawan. Sehingga para karyawan bisa mengetahui isu-isu yang berkembang di UMY melalui *website*.

4. Jika suatu nilai-nilai inti budaya organisasi diterapkan secara optimal maka akan menopang dari visi misi utama dari organisasi tersebut. Saat ini UMY berkomitmen menjadi *international reputable university*. Kematangan internalisasi perlu persiapan secara menyeluruh dari segala aspek. Sebelum mencapai internasionalisasi tersebut minimal para karyawan sudah bisa merasakan suasana internasional sebagai upaya dalam proses adaptasi menuju internasionalisasi. Program-program unggulan juga harus diprioritaskan baik kerja sama dengan universitas luar negeri, penelitian bersama, *visiting* profesor, pertukaran mahasiswa, dan mengadakan seminar-seminar internasional baik dilakukan di dalam negeri maupun luar negeri.
5. Nilai-nilai inti budaya organisasi merupakan tumpuan dalam setiap organisasi dalam setiap kegiatan apapun yang dilakukan oleh organisasi tersebut agar lebih terarah. Budaya organisasi akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Diperlukan implementasi yang terperinci dan tolak ukur dari pihak pimpinan terhadap para karyawan agar mampu memposisikan nilai budaya organisasi dalam bekerja. Karena nilai budaya organisasi merupakan suatu tumpuan khusus, pimpinan perlu melakukan sosialisasi dengan semaksimal mungkin. Seperti dalam beberapa kegiatan misalnya perlu ditambahkan dan digaris bawahi bahwa kegiatan tersebut memiliki output pada salah satu nilai budaya organisasi. Proses tersebut akan

efektif dan memudahkan karyawan dalam memahami secara jelas terkait nilai-nilai inti budaya organisasi UMY.

