

LAMPIRAN

**Transkrip wawancara bersama Rektor Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta**

(Ir. Gunawan Budiyanto, M.P)

1. Bagaimana penerapan masing-masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Budaya kita kan tidak bisa membedakan jam kerja dan jam berada di tempat kerja. Jadi kalau jam kerja pendekatannya Cuma berapa lama di kampus. Tapi seharusnya berapa lama kita dikampus untuk menghasilkan sesuatu contoh seperti pegawai bank itu full bekerja melayani pelanggan berhentinya pas waktu istirahat saja. Kalau di UMY kan tidak, kalau gak ada mahasiswa kita santai, mereka nilai juga santai, kalau sudah mepet mau rilis nilai baru dikerjakan. Bisa jadi ketika kita bekerja dikampus hanya dua jam saja sisanya cuma ngobrol dan sebagainya yang membuat tidak efektif. Budaya seperti ini yang seharusnya kita rubah, budaya kita sebetulnya bukan menuntut tetapi budaya kita seharusnya bagaimana untuk menghasilkan karya. Kita perlu menghitung dalam seminggu sudah berapa karya yang bisa diberikan kepada UMY. Untuk mengetes budaya organisasi UMY coba anda telepon saja nomer UMY kalau jawabannya adalah di ping pong atau saling melempar tugas itu budaya organisasi yang tidak mau diganggu. Artinya sikap kita belum jadi pelayan, budaya organisasi itu seharusnya melayani oranglain yang berkepentingan ke UMY bukan malah mempersulit. Kemudian keterukuran, terukur tidak kalau ada seseorang yang mencari dekan atau fakultas itu standar pelayanannya terukur tidak, kita kan di UMY standar pelayanannya tidak terukur. Harusnya sisi semua yang ada dikampus itu menjadi sangat informatif yang datang dari luar. Selain itu Sifatnya adalah servis itu adalah bisnis, melayani itu pekerjaan kita bukan kita yang ingin di layani. Selain internalisasi kami juga fokus terhadap menanamkan budaya organisasi pada eksternal kampus seperti lembaga-lembaga Muhammadiyah baik yang berfokus pada pendidikan maupun ekonomi. Setiap tahun kita memberikan zakat institusi untuk proses pengembangan kelembagaan dan ekonomi dan mendukung memajukan masyarakat. Saat ini juga ada beberapa Universitas yang sedang kami bina dan butuh bantuan secara materil maupun

tenaga salah satunya Universitas Muhammadiyah Ambon. Maka dari itu saya berharap zakat intitusi ini bisa menjadikan pengembangan secara menyeluruh bagi warga Muhammadiyah dan bisa loyalitas terhadap produk-produk yang dikembangkan oleh Muhammadiyah.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Saya rasa semua mengetahui namun dalam implementasinya saat ini kita terus upayakan agar seluruh elemen bisa melaksanakan sembilan nilai tersebut minimal mengetahui.

3. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?

Komitmen yang harus dimiliki oleh tenaga kependidikan UMY kepada UMY adalah dengan bentuk loyalitas kerja secara ikhlas. Bekerja secara ikhlas yang tujuannya bukan hanya untuk mencari nafkah, tapi juga untuk beribadah. Sehingga perhatiannya kepada organisasi dan tugas-tugas yang diemban dapat diselesaikan dengan baik. Kita banyak melakukan media-media atau forum yang secara resmi seperti silaturahmi bulanan, baitul arqom seluruh sivitas akademika UMY termasuk pimpinan. Disitulah untuk menegukan nilai-nilai al-Islam Kemuhammadiyah.

4. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?

Kita punya Sistem Kerja Pegawai (SKP) itu isinya adalah pelaporan produk kerja dari masing-masing karyawan, dosen, tenaga kependidikan. Diisi setiap tahun dan akan kehilangan keterukurannya, karena itu wajib dan bagi yang tidak mengisi akan dapat surat peringatan. Jadi apakah ngantor itu setor muka saja atau menghasilkan karya untuk UMY. Itu menunjukkan agar nilai profesionalitas mampu dijalankan oleh seluruh elemen UMY.

5. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan ?

Nilai-nilai budaya organisasi UMY selalu diperkuat pada kegiatan keislaman, seperti adanya kegiatan Baitul Arqom, pengajian ramadhan, kajian sabtu pagi, *family gathering* bagi semua staf UMY. Sehingga nilai-nilai inti budaya organisasi tetap harus sesuai dengan nilai-nilai keislaman

6. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY ?

Tidak serta merta yang ngisi SKP itu lulus, banyak juga yang tidak lulus baik dosen maupun karyawan. Karena mungkin kerja yang dilakukan tidak terencana dan asal bekerja. Prodaknya sesuai yang diinginkan unit kerja atau tidak, kalau tidak berarti tidak sesuai dengan unit kerja. Jadi bagaimana mungkin unit kerja punya program kerja A karyawannya memberika prodak B. Hal tersebut tidak bisa, dan akan dilakukan pemanggilan mengapa seperti itu dan ini juga merupakan media pembinaan.

7. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Saya pikir nilai-nilai budaya organisasi semuanya ada di program tersebut. Upaya-upaya ini sebetulnya salah satu cara dalam menanamkan budaya organisasi. Sebetulnya sistem Islam sendiri itu sudah budaya organisasi, Cuma kita kadang kala lupa ada nilai ikhlas, budi luhur, sungguh-sungguh, amanah, ketaladanan itu semua ada di Islam. Kita juga ada refreshing Al-Islam Kemuhammadiyah dan kita ulang setiap tahun. Sehingga UMY ini menjadi satu tubuh yang punya konten, nilai, kepribadian dan penampilan yang sama.

8. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi?

Sebetulnya relatif kita paham di dunia ini tidak ada yang sempurna. Jadi yang bisa kita lakukan adalah peningkatan dibanding tahun lalu. Kita tidak mungkin mendapatkan nilai yang sempurna. Kita hanya bisa mengusahakan secara optimal. Optimalisasi itu ditunjukkan dengan peningkatan berkerja dari

tahun sebelumnya dan bagaimana tahun depan. Internasionalisasi itu merupakan hal efisien dari segala hal, efisien manajerial, efisien birokrasi, efisien pengeluaran keuangan, efisien bagaimana merespon orang ke kampus. Reputable ini merupakan tuntutan jaman, nanti akan banyak perguruan tinggi yang akan ketinggalan kalau hanya untuk angan-angan mendapatkan mahasiswa untuk hidup, nanti akan selesai dengan sendirinya. Mahasiswa saat ini sudah lebih cerdas, pandai, dan bisa menentukan masa depan sendiri. Seperti dosen akan diberikan berbagai pelatihan dalam penulisan jurnal internasional. 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. Semua sivitas akademika harus siap menjadi internasionalisasi, jadi *international reputable university* adalah terdiri atas orang-orang yang mengerti urusan dunia. Misalnya dosen ditanya big data, revolusi generasi keempat, isu-isu apa yang akan ada dimasa mendatang, persiapan berhubungan dengan orang luar. Jika hal tersebut tidak diketahui oleh seluruh sivitas akademika UMY itu belum termasuk reputable university. Caranya kita harus hunting berita terus setiap saat. Kita sudah didukung oleh IT, maka manfaatkan itu. Salah satu untuk menjadi internasionalisasi harus menguasai bahasa asing, tau urusan dunia.

**Transkrip wawancara bersama Wakil Rektor Bidang Sumber Daya Manusia
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**

(Dr. Nano Prawoto, SE., M.Si)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Kita kan punya sembilan budaya organisasi, didalam mengimplemntasikan dalam keseharian itu memang kita selalu mengingatkan bahwa semua aktifitas terutama dosen karyawan dalam organisasi UMY ini harus berpedoman terhadap budaya organisasi. Di dalam implementasi ke sembilan budaya organisasi harus diimplementasikan dalam aktifitas keseharian semua insan UMY harus disiplin, ikhlas. Tetapi tidak semua orang selalu mengingat sembilan budaya, untuk mengingat itu bisa diselenggarakan melalui rapat baik tingkat universitas, fakultas, prodi, serta *supporting unit* seperti biro-biro, lembaga, badan-badan itu selalu saling mengingatkan. Kemudian kita mengingatkan budaya organisasi melalui baitul arqom yang diselenggarakan oleh LPPI dan BSDM disana kita selalu *recharge* agar kita selalu ingat 9 budaya organisasi tidak hanya mengingat kalau diingat mungkin dalam lima menit sudah lupa tapi yang lebih berat itu mengimplemntasikan bagaimana dosen itu harus bersikap jujur dan disiplin seperti dalam mengajar harus tepat waktu. Hal ini harus terus didorong dalam memaknai 9 budaya organisasi dalam keseharian.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Kita melakukan komunikasi dua arah bisa dari atas kebawahan dan bawahan ke atasan dan hal tersebut demokratis. Secara formal ya melalui forum rapat formal, secara informal itu bisa komunikasi setelah dzuhur, *family gathering* Dalam sistem kepegawaian juga ada sarana untuk menyerap aspirasi. Kita tidak begitu masalah dengan proses komunikasi. Meskipun ada ketidakpuasan. Tapi saya melihat ketidakpuasan itu muncul dari orang-orang yang tidak bisa mengikuti ritme UMY. Saat ini UMY banyak percepatan yang dilakukan, ya kita sada proses tersebut akan ada korban artinya rata-rata orang yang bisa mengikuti dan ketinggalan akhirnya mereka protes. Hal tersebut merupakan konsekuensi dan kita terima dengan pelayanan terbaik.

3. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY ?

Kita di UMY punya sembilan budaya itu jelas, dalam implementasi keseharian pasti ada kendala dan keterbatasan. Tetapi kita punya *reward* dan sanksi, jika penghargaannya itu bentuknya macam-macam baik financial maupun non financial seperti wisata kampus, family gathering. Selain itu kita punya sanksi dalam buku panduan kode etik dosen. Jadi misal ada yang bertolak belakang dengan implementasi maka akan ditegakkan aturan kita. Satu contoh ada dosen yang kurang disiplin ada di proses dari mulai surat peringatan satu sampai tiga hingga pemanggilan. Kemudian kita juga ada komisi etik untuk menegakkan budaya organisasi. Jika ringan kesalahannya surat teguran keras, kalau sedang itu bisa di skorsing, jika berat bisa dikeluarkan. Artinya reward dan sanksi harus seimbang itu untuk mengawal budaya inti.

4. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Setiap bulan kita ada silaturahmi bulanan, dan kajian sabtu pagi. Untuk memonitornya hanya melalui rapat kerja tahunan

5. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Kegiatan yang bersifat langsung mengkhususkan untuk membahas budaya organisasi itu belum ada. Dari sejak awal kita memang menekankan terhadap slogan UMY yakni muda mendunia serta unggul dan islami. Tetapi saya bisa yakin semua elemen UMY mampu merasakan secara tidak langsung bahwa nilai-nilai budaya organisasi bisa dirasakan. Visi kita kan unggul dan islami, hal tersebut diwujudkan dalam kurikulum dan ketika mengajar sebisa mungkin nilai-nilai islam itu kan diberikan. Misal saya menyampaikan tentang teori uang, dan saya menyampaikan bagaimana penggunaan uang di dalam Islam. Kemudian dosen diwajibkan dosen untuk menyampaikan satu ayat atau lebih untuk diberikan kepada mahasiswa atau mengawali dengan ceramah tujuh menit. Ketika menyampaikan tidak usah semua disampaikan nilai budaya organisasi dan sesuai konteks saja. Selain itu mahasiswa juga

dibina diluar kelas melalui lembaga pengembangan islam seperti adanya baca tulis Al-Qur'an dan kuliah intens agama Islam

6. Sekarang kan UMY fokusnya mau menjadi International reputable University, kira-kira ada tolak ukur dari penarapan budaya organisasi terhadap karyawan ?

Dalam menyelenggarakan perguruan tinggi ini kita memiliki statuta dan diterjemaahkan lagi dalam renstra (rencana strategi), rencana lima tahun ini kan UMY mau bereputasi Internasional. Untuk membawa itu semua, kita dalam satu tahun ini kita ada rapat kerja tahunan baik di fakultas dan prodi didalam rapat itu ada evaluasi dan laporan tahunan yang kemudian nanti ada target-target yang dituangkan dalam Indikator kerja strategis (IKS) yang direncanakan jangka pendek dan panjang. Rencana jangka pendek yaitu IKS tahunan dan jangka panjang yaitu bertahun-tahun kemudian. Misal di bidang sumber daya manusia dalam satu tahun dosen bergelar doktor harus naik dan seterusnya sampai kita merencanakan 2020 itu doktor harus mencapai 45 persen itu. Hal tersebut juga akan terus dievaluasi.

7. Apakah ada evaluasi dan memonitor nilai-nilai budaya organisasi ?

Ada evaluasi, jadi evaluasi berbagai bidang dan unit yang berhasil akan mendapatkan reward dalam bentuk piagam dan uang. Jika unit yang belum bisa mencapai target hanya diingatkan melalui rapat tersebut dan akan di evaluasi pada tahun akademik berikutnya. Kita memonitornya tidak satu persatu, jika perorangan itu melalui SKP, tetapi institusi itu melalui rapat yang bertugas biro penjaminan mutu. .

8. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Kita sangat optimis untuk mencapai reputasi internasional, kita bisa rasakan dari segi akademik, dan kerjasama internasional sudah kuat. Kita sudah banyak mahasiswa asing di UMY hampir 200 orang. Serta mahasiswa UMY juga banyak yang ke luar negeri. Ritme proses belajar mengajar, ritme penelitian, pengabdian kita yakin secara reputasi di tingkat internasional bisa diperoleh. Akreditasi nasional kita sudah A, dari QS Star juga kit udah punya bintang cukup baik. Kedepannya kita ingin mencapai ranking seribu dunia.

Kemudian semua karyawan harus memahami visi misi sehingga jika sudah selaras maka kita mudah untuk mencapai reputasi internasional.

Transkrip wawancara bersama Wakil Bidang Kerjasama dan Internasional

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(Prof. Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari?

Untuk budaya organisasi itu memang menjadi nilai yang mesti dipahami oleh setiap insan UMY. Apa lagi UMY sebagai kampus unggul dan islami budaya organisasi tersebut harus mampu untuk mewarnai nilai-nilai keislaman.

2. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?

Saya langsung berikan contoh, Salah satu perguruan tinggi swasta (PTS) di Yogya yang mendapatkan program Erasmus+ hanya UMY saja. Jadi tanamkan rasa kebanggaan, karena tidak semua orang bisa berkesempatan mendapatkan program bergengsi ini. Pada program ini akan berkumpul semua para akademisi, ilmuan, maupun para ahli dari berbagai negara yang juga berkesempatan untuk berbagi keilmuan. Dari kegiatan tersebut menjadi bukti bahwa motivasi saya berikan langsung memberangkatkan beberapa dosen yang terpilih dan hal tersebut akan memicu motivasi untuk dosen lainnya.

3. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Misal bisa melalui pembekalan bagi para pejabat struktural, saya selalu menyampaikan ada 3 hal yang kita reformasi yaitu organisasi, tata kelola, dan kebudayaan. Dua poin diawal sudah kita ubah dan menyisakan kebudayaan, ini yang kita ubah dengan mereformasi bagaimana kita bekerja.

4. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?

Kita perlu mengubah cara kerja kita menjadi *outcome based*. Ini agar kita kinerja kita dapat diukur dari hasil yang kita dapatkan dari input proses yang telah kita lakukan.

5. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi?

Saat ini banyak program internasional di perguruan tinggi yang belum dijalankan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Misalkan seperti biaya program internasional yang masih dibebankan kepada mahasiswa, sementara hasil atau luaran yang didapatkan dari program tersebut tidak terlihat. Standar yang ada perlu untuk diperhatikan dan dijalankan sehingga langkah yang diambil menjadi jelas dan efisien serta tidak membebani mahasiswa. Banyak program yang belum efektif kebanyakan tidak membawa hasil apapun kecuali foto-foto. Tidak hanya terjadi pada mahasiswa, hal tersebut juga terjadi pada dosen-dosen yang melakukan kunjungan ke beberapa universitas di luar negeri. dosen dan unit penunjang juga harus giat dalam usahanya untuk menjalankan program internasional sesuai standar. Bukan hanya mahasiswa yang memiliki kewajiban tersebut. Tidak hanya melihat standar namun juga perlu konsistensi dalam memberikan yang terbaik. Jangan sampai nantinya di tengah jalan terjadi penurunan. Saat ini kami di UMY berupaya mengembangkan beberapa solusi untuk memperbesar kerjasama, diantaranya seperti peningkatan scholarship dan fellowship, peningkatan informasi, serta peningkatan pelayanan kelas bahasa.

Transkrip wawancara bersama Kepala Sumber daya Manusia Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta

(Rini Juni Astuti, S.E., M.S)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Budaya organisasi merupakan artefak yang harus dirasakan oleh setiap insan pegawai UMY. Kesembilan budaya organisasi tersebut harus dilaksanakan seluruh pegawai UMY. Misal dalam hal amanah ketika dikasih tanggungjawab harus taklik dan mau. Misal dalam hal amanah ketika dikasih tanggungjawab harus taklik dan mau. 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. Sebetulnya budaya ini penterjemaahan dari keikhlasan, kebersamaan dan keseungguhan. Untuk setiap elemen dari bawahan sampai pimpinan harus terkait. Seperti kita saat ini UMY mempunyai yel-yel untuk kekompakan, pada seragam, kartu pegawai. Saat ini yang sangat kental dipimpin saat ini adalah ghiroh untuk shalat berjemaah bersama. Dengan adanya budaya ini harapannya untuk dasar dan penyemangat dalam menjalankan tugas dengan baik. Ketika dosen mengajar harus membirikan salam, tadarus, dan kultum. Kemudian ada silaturahmi bulanan untuk berdiskusi dengan karyawan. Saat ini UMY semua harus melalui sistem.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Saya yakin mereka tahu, tapi agak lama ini rada kurang didengungkan misalnya Islami bisa dijadikan singkatan dari akronim. Budaya organisasi harus diketahui oleh semua orang agar mamoy menjiwai dalam menyelesaikan tugas. Setelah saya menjabat di biro sumber daya manusia, kami dengan tim akan berdiskusi lagi untuk membuat akronim yang lebih mudah diingat. Sebetulnya yang paling menonjol yaitu keikhlasan, kesungguhan dan kebersamaan. Kami di BSDM sedang menggodok bersama pimpinan dan badan pengurus harian agar budaya organisasi akan lebih mudah dan diingat. Saya pikir semua ini harus dibenahi sehingga ketika sudah ada akronim maka karyawan akan bisa menjiwai bekerja di UMY dan

lebih mudah untuk diberikan arahan. Budaya organisasi kan sifatnya implisit tidak terlihat tapi bisa dirasakan seperti saling senyum dan sapa.

3. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?

Setiap pegawai UMY harus tahu tujuan mereka itu apa, yaitu untuk membangun organisasi untuk menjadi lebih baik. Saat ini kami memiliki SKP yaitu untuk mengetahui seberapa jauh pada karyawan berkontribusi ke UMY dan hal itu dilakukan setiap tahun. Jika mereka tidak bekerja berarti tidak bertanggungjawab pada tugasnya. Kemudian para karyawan tidak hanya aktif di UMY saja akan tetapi aktif juga diluar UMY seperti menjadi pimpinan ranting, penceramah dan sebagainya. Salah satu keunikan UMY adalah memiliki catur darma bukan tri darma. Sebagai tanggung jawab dan kepedulian UMY terhadap karyawan maka UMY rutin memberangkatkan umroh. Pemberangkatan umroh ini merupakan kepedulian dan tanggung jawab serta 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. Ada beberapa kriteria bagi para pegawai yang mendapatkan *reward* umroh yaitu pertama, belum pernah pergi ke tanah suci atau melakukan umroh sebelumnya, kedua merupakan pegawai atau dosen tetap sesuai dengan masa kerjanya, serta memiliki komitmen, dan loyalitas kepada UMY, ketiga diberikan kepada dosen dan karyawan yang berprestasi. Untuk kategori prestasi yaitu dosen yang memiliki prestasi baik akademik, non akademik, skala nasional, internasional. Kemudian untuk para pegawai yaitu pegawai yang memiliki dedikasi tinggi, berintegritas, kreatif dan memiliki jiwa kepemimpinan.

4. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Sebetulnya kami ada konsolidasi setiap bulan, kemudian kita memiliki yel-yel, saling memotivasi, melalui media-media fakultas dan prodi. Kepedulian pimpinan terhadap karyawan itu merupakan rasa kepedulian yang sesungguhnya seperti kita melakukan wisata kampus untuk karyawan. Minimal mereka mempunyai pengalaman dan berkunjung ke luar negeri.

Minimal mereka pernah merasakan bagaimana itu luar negeri. Terutama dosen itu banyak melaksanakan konferensi. Jika mereka belum pernah merasakan suasana internasional maka kita belum punya modal untuk internasionalisasi. Kedepannya kita juga akan ruti mengirimkan dosen ke beberapa negara untuk melakukan penelitian bersama.

5. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Saat ini yang paling kuat itu keikhlasan, kebersamaan dan kesungguhan. Intinya menurut saya harus dibangun dari kebersamaan kalau yang lainnya itu bisa mengikuti. Meskipun ikhlas kita harus profesional dan bekerja dengan sesuai target dan mampu berkontribusi pada UMY. Mudah-mudahan ikhtiar BSDM dan tim akan bisa terwujud dan membuat akronim yang lebih mudah diingat dan kita akan tempel dimana-mana dan akan dilakukan sosialisasi bulan. Seperti dulu kami dan tim mensosialisasikan SKP dulu banyak orang yang memberi berbagai tanggapan. Semangat tersebut akan kami lakukan kembali sosialisasi kepada unit dan seluruh karyawan bahwa ada budaya organisasi yang mudah diingat. Karena selama ini belum kami lakukan, karena kami melalukannya hanya secara tersirat, mengikuti apa yang kita akan lakukan. Belum menyatakan secara spesifik bahwa itu merupakan nilai budaya organisasi. Sehingga kita perlu punya amunisi untuk meyakinkan para karyawan bahwa UMY akan punya akronim budaya organisasi yang akan lebih jelas dan terukur dapat dipahami.

6. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan ?

Kalau saya melihat yaitu pada perilaku dan sikap sehingga akan terlihat pada hasil pekerjaan. Karena manusia tidak akan terlepas dari kebiasaan dan etika. Misal saat ini para pegawai UMY berbondong-bondong melakukan shalat berjamaah karena hal tersebut ditopang dari lingkungan. Saya menginginkan ada kompetisi bukan untuk saling menjatuhkan tetapi untuk saling memenangkan dengan polanya masing-masing. Organisasi itu butuh konflik, butuh permasalahan, organisasi butuh sesuatu hal yang dinamis kalau gak ada konflik itu statis organisasi.

7. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY ?

Saya pikir masih banyak yang harus dievaluasi terutama di titik tertentu yang itu langsung terkait dengan layanan kepada mahasiswa dan tamu. Pada titik struktural juga hal utama karena mereka akan menjadi sosok yang menjadi teladan bagi karyawan. Kita juga memiliki kordinasi antara pimpinan yang membahas bagaimana kemajuan UMY. Budaya itu peran pentingnya adalah para pimpinan yang menjadi contoh. Kalau monitoring yang terkait budaya bisa tiap bulan dan tergantung kesepakatan bersama. Namun kita belum memiliki pola, namun kita selalu selipkan dalam kegiatan-kegiatan universitas. Kemudian budaya organisasi ini dicanangkan pada tahun 2008 oleh tim badan pengurus harian, staf ahli melalui program hibah kompetensi institusi. Sehingga saat ini perlu diresosialisasi kembali.

8. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Bismillah, menurut saya sudah karena di nilai inti budaya organisasi ada kepedulian dan profesionalisme. Artinya semua pegawai juga akan mampu profesional dan bekerja sesuai kapasitasnya untuk menuju reputasi internasional.

Transkrip wawancara bersama Kepala Badan Perencanaan dan

Pengembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(Slamet Riyadi, ST., M.Sc., Ph.D.)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-sehari ?

Menurut saya nilai inti budaya organisasi di UMY sudah cukup bagus, namun budaya organisasi ini perlu disosialisasikan kembali agar para karyawan bisa untuk memahami lebih jelas.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Tidak sepenuhnya mengetahui. Ada beberapa program yang menopang dari kesembilan nilai budaya organisasi seperti kegiatan Al-Islam Kemuhammadiyah, silaturahmi bulanan, dan kegiatan informal dan kegiatann lainnya.

3. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?

Target UMY pada tahun 2020 menjadi ranking dunia dan minimal bereputasi internasional, hal 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. Saat ini kami terus berupaya untuk mengoptimalkan dan meningkatkan sumber daya manusia.

4. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Optimalisasi kita lakukan dalam berbagai kegiatan baik untuk karyawan maupun mahasiswa. Misalnya para dosen harus mampu melakukan penelitian dengan mitra dari kampus diluar negeri, publikasi jurnal terindeks scopus, dan melakukan kegiatan konferensi internasional yang mengundang narasumber dari berbagai universitas luar. Kemudian kami juga turut mengirimkan beberapa dosen ke luar negeri untuk mengikuti kegiatan Erasmu. Dosen tersebut dipilih oleh pimpinan dengan ketentuan harus membuat penelitian yang akan di presentasikan dihadapan peserta Erasmus. Selain itu saat ini UMY juga sudah banyak sekali kedatangan profesor dari berbagai kampus di dunia untuk melakukan penelitian maupun mempeleajari kebudayaan Indonesia.

5. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Program-program yang berkaitan dengan internasionalisasi selalu kami dukung baik mobilisasi dosen maupun mahasiswa. Hal yang paling mendasar adalah saat ini sudah memasuki revolusi generasi keempat sehingga kampus sebagai institusi pendidikan harus mampu menjawab tantangan tersebut. Secara perlahan kami susun rencana strategi untuk mewujudkan *international reputable university* bahkan sampai mencapai *world class university*.

6. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?

Sejauh ini belum ada tolak ukur untuk menilai sembilan budaya organisasi. Mahasiswa juga tentunya banyak sekali yang sudah melakukan kuliah musiman baik di korea, china, thailand, belanda dan sebagainya. Beberapa mahasiswa dari luar negeri juga banyak yang mengikuti learning expres yang diselenggarakan oleh UMY, antusiasme mahasiswa asing untuk belajar di Indonesia khususnya di UMY sangat baik dan mahasiswa tersebut langsung diterjunkan ke beberapa desa terpencil untuk melihat potensi apa saja yang bisa dikembangkan. Kemudian kami juga rutin memberangkatkan mahasiswa dalam kegiatan internasional ke luar negeri. Selain itu mahasiswa juga ada beberapa yang mengikuti program magang di beberapa perusahaan seperti di

Taiwan, Jepang, China Korea dan sebagainya. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) juga turut berkontribusi terhadap proses internasionalisasi dengan mengikuti berbagai kompetisi internasional sebagaimana kita ketahui paduan suara, drum corps, tapak suci, pecinta alam, bahkan dari komunitas penulis sudah mampu memberikan kontribusi kepada UMY dengan menjuarai kompetisi tersebut.

7. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY?

Evaluasi nilai sembilan budaya organisasi secara khusus belum pernah dibahas namun untuk evaluasi kinerja dosen maupun biro itu selalu ada yang diselenggarakan baik di rapat kerja tengah tahunan maupun pada rapat kerja tahunan semua harus melakukan laporan dan nanti dievaluasi oleh para pimpinan.

8. Menurut bapak apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Saya rasa sudah cukup kuat, meskipun kita perlu ada kordinasi lagi tentang bagaimana implementasi budaya organisasi. sebetulnya alangkah baiknya harus ada tolak ukur tersendiri apakah budaya organisasi tersebut sudah dijalankan dengan baik atau belum. Proses internasionalisasi jelas kami sudah menyusun rencana dari beberapa tahun yang lalu dan ini merupakan komitmen kami untuk melakukan percepan universitas agar mampu bersaing di dunia global. Banyak faktor yang mempengaruhi untuk internasionalisasi, karena kita saat ini kita sudah akreditasi A pada skala nasional jadi komitmen kami ingin melebarkan sayap dan eksis di dunia internasional. Beberapa tahun ke belakang kami sudah berdiskusi dengan para staf ahli dan para pimpinan untuk menyusun bagaimana langkah yang harus dilakukan untuk proses internasionalisasi. Sehingga pada tahun 2015 mulai di soasialisasikan melalui berbagai program kerja maupun kegiatan di universitas, unit kerja, fakultas dan prodi. Program ini disusun per lima tahun agar bisa fokus secara bertahap melakukan percepatan menjadikan kampus yang memiliki reputasi internasional.

**Transkrip wawancara bersama Kepala Biro Humas
dan Protokol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
(Hijriyah Oktaviani, S.IP., MM)**

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Sembilan budaya dasar organisasi di UMY, kalau kita bekerja sudah sepentasnya nilai-nilai itu ada di UMY. Tenaga UMY itu ada dua yaitu tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Contohnya sebagai admin bisa memisahkan mana kepentingan pribadi dan kepentingan institusi hal tersebut merupakan termasuk profesionalitas. Kemudian disiplin jam kerja UMY kan masuk 07.30 – 15.00 sehingga sipapapun karyawan UMY harus memenuhi jam kerja itu. Kemudian amanah sebagai salah satu yang di contohkan Rasulullah, kalau kita kerja hendaklah amanah karena akan berbanding lurus dengan kepercayaan. UMY adalah jasa pendidikan yang mengandalkan publik banyak dan harus menampilkan hal-hal baik untuk memiliki kepercayaan terhadap publik dan mampu memberikan nilai-nilai keislaman. Apapun jabatannya kita harus amanah karena akan dipertanggungjawabkan kelak.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Saya rasa semua pasti mengetahui, tapi untuk penerapannya saya belum bisa menggaransi 100 persen sudah dilakukan. Hal itulah yang menjadi pekerjaan rumah yang intinya hanya pada penerapan kita semua untuk mulai mendisiplinkan diri sendiri untuk melaksanakan sembilan nilai budaya organisasi itu yang akan mengarah menjadi pribadi yang Unggul dan Islami. Silaturahmi bulanan merupakan jembatan kita untuk menjaga suasana budaya organisasi. Dalam silaturahmi tersebut kita ada tadarus, ceramah, diskusi dan evaluasi program kerja. Tidak ada sosialisasi yang mengkhususkan untuk membahas nilai inti budaya organisasi.

3. Bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?

Saya hanya akan mencontohkan kepada bawahan tidak mengingatkan lewat ucapan seperti contoh berangkat pagi dalam masuk kantor kita harus mampu disiplin sebagai contoh. Berbeda dengan antar temen, maka kita akan saling mengingatkan lewat ucapan karena yang lebih mengerti kebutuhannya berbeda. Apa lagi jika disiplin akan mendapatkan penghargaan dari BSDM.

4. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Secara informal mungkin kita ada group media sosial, pada tingkat dosen mungkin di grup itu dibahas bagaimana penelitian, studi lanjut, pengabdian dan sebagainya. Pada dasarnya sembilan budaya organisasi itu saling terkait. Sarana yang digunakan itu bisa melawati silaturahmi bulanan, konsolidasi dosen tetap, wisata kampus. Kemudian melalui pengajian ramadhan, *family gathering*, yang paling terlihat adalah pada kegiatan milad UMY.

5. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Jadi formula tertentu belum dimunculkan oleh BPP, BSDM dan BPM, tapi jalan menuju kesana itu sudah untuk sejauh mana penerapan budaya organisasi dilaksanakan. Kalau saya melihat karakteristik yaitu Unggul dan Islami, menurut saya dari sisi leadership itu yang menonjol di UMY. Jika suatu organisasi ingin berhasil maka harus mampu dipimpin yang baik. Hal ini akan menjadi dalam suatu organisasi, yang perlu diperhatikan juga yaitu harus mampu mulai dari diri sendiri, mulai dari hal kecil, dan mulai dari sekarang. Intinya tidak pernah menunda pekerjaan. Hal ini bisa dilihat di UMY jiwa leadership sudah tertanam dengan baik.

6. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?

Hanya yang sudah ada hanya SKP yang semua karyawan diharuskan mengisi laporan. Kemudian saat ini sudah dirancang bagaimana proses implementasi budaya organisasi baik dari monitoring dan evaluasi. Apakah hal tersebut bisa dilakukan evaluasi perbulan pertahun tergantung kesepakatan dan pernah

dibahas dalam rapat pimpinan. Menurut saya ketika kita menyebarkan kuisisioner keefektifannya itu sangat kurang kecuali semua karyawan itu harus mengisi saat ini hanya bisa melihat dari SKP. Kemudian jika nilai budaya organisasi itu sudah melekat maka akan terbawa keluar kampus. Kemudian jika kenaikan berpangkat juga badan pengurus harian UMY mengharuskan orang tersebut untuk baca tulis Al-Qur'an, Kemuhammadiyah, dan tes komputer.

7. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY?

Secara langsung itu belum ada proses monitor dan evaluasi hanya saja secara tidak langsung ada program evaluasi program kerja bukan budaya organisasi. Setiap kali ada kegiatan itu harus angkat salah satu topik yang terait nilai budaya organisasi. Menurut saya munculkan pribadi-pribadi UMY yang sudah sesuai dengan sembilan budaya organisasi. Hal tersebut akan terlihat dari pihak publik sehingga akan menimbulkan kepercayaan. Contoh penataan tempat parkir penyambutan tamu itu harus memiliki pelayanan yang memuaskan.

8. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi?

Menurut saya sudah pas dan sudah sangat mengisi hanya masalahnya kita sebagai insan UMY apakah udah siap untuk mencapai semua itu. Kalau BHP akan mendukung program internasionalisasi. Jika ada keterkaitan dengan BHP maka akan langsung memenuhi tugasnya baik tamu internasional maupun kegiatan internasional dan publikasi.

**Transkrip wawancara bersama Dosen Kemhumadiyah dan pengurus
lembaga Pendidikan Pengembangan Islam Universitas Muhammadiyah
Yogyakarta**

(Miftahul Haq, S.H.I., M.S.I)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Seingat saya kesembilan dasar yang ada itu berangkat dari nilai dasar pokok yakni kebersamaan, keikhlasan dan kesungguhan. Nilai-nilai memberikan ruan dan memberikan dorongan tersendiri bagi saya pribadi untuk selalu maksimal dalam bekerja. Tapi yang paling penting adalah keikhlasan, tanpa itu akan berat jika hanya materi saja. keikhlasan tetap dimunculkan dan menjadi roh dalam menyelesaikan tugas. Misal dalam konteks menyelesaikan target, kolaborasi seperti saya pada bidang ke Islaman itu tidak bisa sendiri jelas harus kerjasama dengan stakeholder yang akan membangun kepedulian dan kedisiplinan yang akan membuat bagi semua pihak terutama di UMY.

2. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan ?

Secara khusus mengenalkan kesembilan ini mungkin tidak sering, tapi yang saya alami nilai ini pernah dikenalkan baik dalam orientasi dosen baru maupun dalam baitul arqom meskipun tidak secara spesifik menyebutkan nilai budaya organisasi. biasanya dikenalkan di pekerti dan peneguhan komitmen bermuhamadiyah. Secara umum dalam rapat mungkin tidak disebutkan budaya organisasi namun sudah mencapai kearah sana. Contoh kegiatan pengajian ramadhan itu berangkat dari nilai-nilai budaya organisasi.

3. Bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY ?

Pertama jangan berorientasi pada apa yang didapat, dikerjakan dulu saja. Insya Allah apa yang didapat itu akan mengikuti. Justru jika kita ingin mencari sesuatu yang ingin didapat malah tidak terlalu banyak di dapatkan. Tapi jika kita orientasi pada kerja maksimal maka sesuatu itu akan didapat dan mengikuti serta akan dirasakan lebih maksimal. Itu cara saya memotivasi

yang penting bekerja secara optimal. Sesuatu yang bersifat materi justru tidak akan maksimal kerja kita.

4. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY ?

Secara khusus itu belum ada, tapi secara umum dalam beberapa kegiatan itu sudah dikuatkan meskipun tidak secara spesifik membahas budaya organisasi. Sebenarnya itu suasana yang kita bangun, kita tidak menyuruh atau mendoktrin tapi kita membangun values. Maka ketika dia dimanapun baik mahasiswa maupun dosen ketika keluar negeri dia tahu dia bawa nama UMY secara tidak langsung dia akan sadar. Maka kita tidak ada penekanan bahkan pada kegiatan pengajian juga materinya yang ringan. Maka dari itu kesembilan budaya organisasi yang jelas coba diterjemahkan dalam sikap ril dan aplikasikan serta jadi panduan bagi semua karyawan. Saya kira ini menarik perlu digencarkan lagi bagaimana budaya organisasi lebih membangun kesadaran saja tidak untuk mendoktrinasi.

5. Menurut bapak sembilan budaya organisasi itu berpengaruh terhadap UMY menjadi reputasi internasional ?

Jelas karena sembilan budaya organisasi itu universal, bahkan nilai itu ada nilai lebih karena kita ada nilai ketuhanan Yang Maha Esa. Bagi kita sebenarnya secara kemanusiaan itu universal tapi ada nilai plusnya yaitu nilai ketuhanan. Seharusnya ini yang muncul dan ini tidak akan menjebak kita dengan sifat tertutup namun punya sifat terbuka. Misal kejujuran dimanapun negara kita bergaul kejujuran tetap dijunjung tinggi. Saya katakan jarang, secara rutin itu tidak. Saya kira ini cukup menarik jika dikembangkan ada semacam banner mungkin atau spanduk ada definisi semua nilai-nilai budaya organisasi.

6. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Saya kira ini cukup mungkin lebih harus dielaborasi dan di konkritkan kerja-kerja pada kegiatan ril. Kemudian dijelaskan bagaimana untuk membangun kebersamaan dan harus ada pendefinisian ulang. Secara khusus saya tidak saya sampaikan ini budaya organisasi. Tetapi saya kan dosen keislaman jadi

saya menyampaikan materi secara umum apa itu keihlasan, amanah dan sebagainya.

7. Menurut bapak apakah semua karyawan UMY mengetahui sembilan nilai-nilai budaya organisasi ?

Mungkin tahu tapi tidak hafal. Saya lihat sangat terbuka tidak ada keterbatasan dan cukup cair, tetapi harus mengetahui posisi dan saling menghormati. Sejauh ini saya mempertemukan dosen dengan pimpinan cukup efektif setelah shalat berjamaah setelah dzuhur.

8. UMY kan pak lagi gencar internasionalisasi bapak sebagai dosen keislaman bagaimana pak persipannya?

Pertama nilai-nilai Islam itu tetap kita masukan kedalam semangat jiwa pegawai UMY sehingga ketika mereka berkomunikasi dengan pihak manapun akan lebih terbuka. Saat ini juga kita lagi coba berkerja sama degan lembaga-lembaga diluar negeri sehingga pegawai akan semakin berkembang. Kelemahan kita saat ini belum bisa ngukur betul bagaimana pengamalan nilai budaya organisasi terutama nilai Islam untuk itu saya terbuka untuk memberikan masukan dan diskusi ?

Transkrip wawancara bersama Dosen Teknologi Informasi Fakultas Teknik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(Dr. Ir. Dwijoko Purbohadi, S.T., M.T.)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Tanpa sengaja diterapkan nilai-nilai budaya organisasi tapi saya kurang hafal budaya tersebut.

2. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?

Sejak awal yang paling di dengung-dengungkan yaitu ikhlas dan saat ini sedang dengungkan juga ikhsan. Penyampaian nilai keikhlasan itu hampir dalam setiap pertemuan. Menurut saya ikhlas itu cukup untuk Allah saja bukan untuk organisasi harusnya ikhlas ditekankan untuk Allah saja. Kalau saya menuntut ke karyawan tidak menuntut ikhlasnya tapi profesional. Tuntutan ikhlas sekarang yang paling tinggi dan itu juga tidak disampaikan kepada mahasiswa karena mahasiswa yang bayar kalau ke karyawan wajar.

3. Menurut bapak semua dosen dan karyawan UMY mengetahui tidak adanya nilai sembilan budaya organisasi ?

Saya yakin enggak mengetahui, karena selama ini tidak di dengungkan kesembilan nilai tersebut tersebut dan sembilan budaya organisasi tersebut hanya sebagai formalistas. Saat ini yang lemah itu monitoring dan evaluasinya terkait budaya organisasi yang dilakukan perencanaan terus. Akhir-akhir ini saja budaya organisasi sudah mulai didengungkan kembali.

4. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?

Saya kurang mengerti, tapi mayoritas tidak care dengan semua itu bahkan dalam keseharian pun tidak pernah membicarakan kecuali ikhlas, kalau ikhlas memang sejak dulu didengungkan. Kadang kita juga kerjanya seikhlasnya misal jam dua siang udah banyak pulang. Sekarang itu banyak dosen dan

karyawan itu bekerja sampingan baik ada yang menjadi pedagang, penceramah, motivator dan sebagainya.

5. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?

Sebetulnya saya menghindari untuk menjadi pejabat dikampus, saya kan kuliah S3 nya dibiayai di UMY jadi hanya mencari jabatan yang paling gampang. Saat ini UMY kurang berfokus terhadap jaminan pekerjaan terhadap mahasiswa. Hal tersebut sebetulnya harus dipersiapkan kaarena mahasiswa sudah membayar kuliah besar baik atas perjuangannya sendiri maupun biaya dari orangtua.

6. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan ?

Sudah banyak kegiatan dikampus saking banyaknya kegiatan, budaya organisasinya tidak diperhatikan.

7. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?

Sepengetahuan saya tidak ada

8. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Internasionalisasi itu dikenalkan pada sekitar 2011, sebetulnya saya bukan penggiat budaya organisasi. Internasionalisasi ini sudah menjadi trend di Indonesia dan Insya Allah itu akan tercapai. Pertolongan Allah itu terhadap UMY sudah banyak dan mampu melakukan percepatan-percepatan.

Transkrip wawancara bersama Staf Fakultas Agama Islam Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta

(Nurul Hidayah)

- 1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?**

Dalam pekerjaan sehari-hari sekarang sudah mulai dirasakan dan kita tetap saling mengingatkan dengan sesama karyawan.

- 2. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan ?**

Sarananya banyak bisa melalui rapat, silaturahmi bulanan, ketemu dijalan saling menyapa. Contoh 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. Paling menonjol yaitu kebersamaan, tulus dan ikhlas.

- 3. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?**

Sebetulnya belum maksimal dan karyawan sudah menyadari. Untuk itu kita harus saling mengingatkan baik dalam kewajiban shalat berjamaah ke masjid, kemudian disiplin terutama harus baik terhadap sesama karyawan. Hal tersebut ditunjang dengan adanya pelayanan baik kepada mahasiswa, tamu, atasan, dan sesama karyawan.

- 4. Menurut ibu semua dosen dan karyawan UMY mengetahui tidak adanya nilai sembilan budaya organisasi ?**

Saya rasa mengetahui, yang saya rasakan ketika bekerja disini ya belajar tentang keikhlasan untuk bekal nanti diakhirat. Untuk itu kita harus mawas diri bagaimana menjaga nama baik UMY.

5. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Paling penting itu tertib termasuk dosen UMY harus disiplin dalam mengajar UMY itu harus di nomer satukan jangan jadi nomer dua. Kemudian nilai-nilai mahasiswa juga harus lebih cepat diinput jangan lama-lama. Menurut saya itu saja dulu yang harus ditekankan sekarang.

Transkrip wawancara bersama *Cleaning Service*

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

(Prima Nur Cahyo)

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-hari ?

Kalau dalam sehari-hari saya menjalankan tugas seperti biasanya memastikan semua sudut ruangan UMY itu bersih. Hal tersebut tentunya didasari dari kesadaran diri sendiri bahwa bekerja maksimal salah satu faktor utama. Kemudian sembilan budaya organisasi itu saya hanya bisa merasakan saja mungkin pada beberapa aktifitas yang dulunya saya tidak biasa sekarang menjadi terbiasa. Sepertinya mengikuti shalat berjamaah bareng, ikut pengajian itu saya jadi rajin dan saling mengingatkan dengan teman-teman yang lain. Kemudian kita harus mengedepankan pelayanan misalkan ketika sedang mengepel lalu ada mahasiswa lewat atau siapapun itu kami harus mempersilahkan terlebih dahulu.

2. Selama bapak bekerja di UMY apakah nilai-nilai tersebut pernah disampaikan secara langsung ke bapak ?

Alhamdulillah saya hafal sembilan budaya organisasi UMY meskipun jarang ada kegiatan-kegiatan secara khusus tentang budaya organisasi. Namun di beberapa kegiatan seperti pengajian selalu dirasakan. Ketika saya masuk saya mencoba beradaptasi dengan lingkungan dan teman-teman saya sampai saya melihat poster sembilan budaya organisasi. Akhirnya saya baca dan hafal. Namun selama ini saya belum pernah penekanan budaya organisasi tersebut disampaikan.

3. Menurut bapak apa yang menonjol dari sembilan budaya organisasi UMY ?

Sejauh ini yang saya lihat adalah dari nilai ke ikhlasan saja. Namun bagi kami yang *cleaning service* mungkin ingin ada sesuatu penghargaan apapun itu bentuknya agar kami lebih semangat bekerja.

4. Selama bekerja disini apa yang bapak rasakan ketika mengetahui ada nilai-nilai budaya organisasi ?

Bagi saya itu budaya organisasi itu harus tetap dipentingkan, namun saya berharap sesekali pimpinan juga harus bisa merasakan kami-kami yang dibawah. Pengen semacam ada diskusi apapun itu agar semakin mendekatkan kami dengan para pimpinan universitas. Gajih kami tidak seberapa, tapi Alhamdulillah teman-teman semua tetap saling menyemangati dan saling mengingatkan untuk bekerja maksimal dan saya senang bisa menjadi bagian dari UMY.

5. Pak saat ini UMY sedang gencar-gencarnya untuk internasionalisasi, menurut bapak apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi ?

Menurut saya sudah cukup bagus, akan tetapi tetap harus ada penguatan kembali dan merangkul semua karyawan untuk memahami tujuan UMY. Karena yang kami ketahui hanya unggul dan Islami saja yang lainnya secara mendetail tidak paham. Intinya saya dan teman-teman menjalankan tugas sebagaimana mestinya dan mengikuti apa yang direncanakan UMY karena para pejabat kampus yang lebih mengerti.

Surat Persetujuan Penelitian



UMY

UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA
Unggul & Iman

**BADAN PERENCANAAN & PENGEMBANGAN
OFFICE OF PLANNING & DEVELOPMENT**

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN MELAKUKAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Slamet Riyadi, S.T., M.Sc., Ph.D

NIK : 19780809200104 123 048

selaku Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menyatakan bahwa:

Nama : Sumali Astar

NIM : 20140530259

menyetujui dan mengizinkan Yang Bersangkutan di atas untuk melakukan penelitian di Badan Perencanaan dan Pengembangan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Yogyakarta, 18 Juli 2018

Kepala,



Slamet Riyadi, S.T., M.Sc., Ph.D
19780809200104 123 048

**Berikut beerita Universitas Muhammadiyah Yogyakarta tentang
International Reputable University :**

**Reputable International University Jadi Fokus Pengembangan Strategis
UMY**

Juli 20, 2017 oleh : BHP UMY



Pada Rapat Kerja Tengah Tahunan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (RKTT-UMY) tahun 2017, Dr. Ir. Gunawan Budiyanoto, MP selaku rektor UMY mengatakan bahwa Senat telah menetapkan 5 tahapan peta pengembangan UMY untuk kurun waktu 2015 hingga 2040. Pada lima tahun pertama yaitu tahun 2015 hingga 2020, perencanaan pengembangan strategis UMY menekankan pada pencapaian Reputable International University (Peningkatan Reputasi Internasional). “Saat 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. 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,” ujar Dr. Ir. Gunawan, pada RKTT 2016/2017, Kamis (20/7) di Ruang Sidang AR Fachruddin A lantai 5.

Pada rapat yang juga dihadiri oleh seluruh unsur pimpinan, Kepala Biro, dan seluruh kepala atau direktur Unit Kerja UMY ini, Dr. Gunawan juga menekankan bahwa dalam pengembangannya, UMY selalu 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,” paparnya.

Dr. Ir. Gunawan kembali menambahkan, untuk 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,” ujarnya.

Sementara itu, pada RKTT-UMY 2017 tersebut telah ditetapkan pula peta jalan pengembangan hingga 25 tahun ke depan. 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).

Pada lima tahun berikutnya, diharapkan dapat menyiapkan UMY menjadi sebuah leading entrepreneurial university dengan menargetkan posisi sebagai 100 universitas terbaik yang berumur kurang dari 50 tahun di kawasan ASIA. “Dalam pencaturan 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,” harapnya. (hv)

UMY Jalin Kerjasama Dengan Universidad Autonoma de Madrid (UAM),

Spainol

Maret 22, 2018 oleh : BHP UMY



Delegasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terus membangun kerjasama dalam rangka mencapai targetnya untuk menjadi Reputable University dengan universitas rank 500 dunia. Pada Selasa (20/3) UMY kembali menjalin kerjasama dengan universitas di luar negeri. Kali ini, 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) 1. Kegiatan ini di dukung oleh UMY di Spanyol yang di hadiri oleh Rektor UMY Dr. Ir. Gunawan Budiyo, 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.

Eko Priyo Purnomo, selaku Kepala Lembaga Kerjasama UMY menjelaskan bahwa dalam penandatanganan MoU tersebut, kedua pihak sepakat untuk menjalin kerjasama dalam beberapa bidang. “Kerjasama akan mencakup bidang-bidang yang luas, antara lain kolaborasi kampus UMY, kerjasama di bidang penelitian, pengajaran serta staff dan students mobility. Semua bentuk kerjasama tersebut merupakan bentuk komitmen UMY untuk menjadi universitas yang bereputasi internasional,” ungkapnya.

Eko juga menuturkan, bahwa pada bidang kerjasama internasional, peningkatan jumlah MoU dengan berbagai universitas di luar negeri terus dilakukan oleh UMY. Hal ini dilakukan salah satunya dengan 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).

“Penanda tangan MoU adalah awal dari kesepakatan, dengan adanya kerjasama ini maka UMY dapat berkolaborasi di berbagai bidang, dan mempercepat pencapaian UMY sebagai “reputable university”,” tutupnya.

INTERVIEW GUIDE

Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dalam Upaya Meraih International Reputable University Periode 2015-2018

I. Pertanyaan Manajemen, Pimpinan UMY

9. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai budaya organisasi dalam pekerjaan sehari-sehari?
10. Apakah setiap karyawan UMY mengetahui nilai inti sembilan budaya organisasi ?
11. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?
12. Sarana apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?
13. Apakah ada kegiatan khusus yang secara langsung membahas nilai-nilai inti budaya organisasi ?
14. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?
15. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY?
16. Apakah nilai-nilai budaya UMY saat ini cukup kuat untuk menjadi pondasi UMY untuk merealisasikan tujuan internasionalisasi?

II. Karyawan

Pertanyaan:

1. Bagaimana penerapan nilai-nilai budaya UMY tersebut dalam pekerjaan sehari-sehari?
2. Apakah ada evaluasi khusus untuk melihat sejauh mana implementasi ketiga nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY?
3. Apakah nilai-nilai yang dimiliki UMY sekarang ini dapat menopang tujuan internasionalisasi UMY?