

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Lembar Interview Guide

Lampiran 2 : Lembar Transkrip Wawancara

Lampiran 3 : Artikulasi Nilai-Nilai UMY

Lampiran 4 : Berita dan artikel terkait UMY dengan *World Class University*

Lampiran 1: Interview Guide

INTERVIEW GUIDE

Corporate Culture Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dalam Meraih World Class University

I. Pimpinan, Pihak Manajemen

Pertanyaan:

1. Bagaimana penerapan masing-masing nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan sehari-sehari?
2. Sebagai petinggi UMY, bagaimana memotivasi dan mengajak karyawan lain untuk bekerja sesuai dengan nilai-nilai budaya yang menjadi pedoman UMY?
3. Wadah apa yang digunakan untuk menyampaikan implementasi nilai-nilai kepada seluruh karyawan?
4. Apakah ada tolak ukur khusus untuk mengukur sejauh mana nilai-nilai budaya UMY ini dijalankan oleh setiap karyawan?
5. Apakah ada evaluasi untuk memonitor implementasi nilai-nilai tersebut oleh seluruh karyawan UMY?

6. 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?

Lampiran 2: Transkrip Wawancara

I. Hasil Wawancara dengan Prof. Dr. Bambang Cipto MA. tanggal 1 Oktober 2015

Peneliti : Bagaimana Bapak mengimplementasikan nilai-nilai UMY dalam perilaku Bapak sehari-hari di UMY?

Informan : Kita punya program internasionalisasi yang diarahkan untuk semua pejabat struktural di UMY yang mewajibkan mereka menjadi anggota Asosiasi Internasional dengan pemakalah di luar negeri. Setiap anggota asosiasi kewajibannya adalah mengikuti konferensi internasional dengan membuat *paper* sesuai dengan bidangnya dan UMY membiayainya untuk menjadi anggota asosiasi. Kemudian untuk setiap program studi juga diminta untuk membuat kolaborasi riset dengan perguruan tinggi lain. Setiap prodi juga diminta untuk membuat konferensi internasional, selain itu juga para dosen kelak akan diminta melakukan PAR (*program academic recharging*) untuk memfasilitasi para profesor dan dosen untuk terus mengembangkan diri dengan dikirim keluar negeri selama satu bulan entah ke amerika atau ke inggris, semacam itu. Karena kualitas universitas sangat ditentukan oleh ketersediaan dosen yang berkualitas juga kan. Itulah yang kita terus upayakan untuk mempercepat internasionalisasi. Selain dengan mengikuti asosiasi-asosiasi ke luar negeri dengan berbagai perguruan tinggi di Indonesia, konferensi sekaligus MoU. Kita melakukan semua ini untuk benar-benar berusaha untuk menjadikan dosen dan mahasiswa UMY bervisi global.

Peneliti : Untuk mempercepat internasionalisasinya tadi itu ya, pak ya?

Informan : Iya, baik kita unggul dan islami ya, kita lakukan semacam itu. Kita juga bersama dengan berbagai asosiasi perguruan tinggi indonesia, sudah kedua kalinya kita ikut asosiasi perguruan tinggi asia pasifik, terakhir kemarin kita ke Thailand, mungkin tahun depan ini, eh bulan desember atau kapan ini kita ke Taiwan jadi, tahun sebelumnya kita ke Iran. Jadi kita juga, pimpinan itu juga melakukan itu. Untuk bersama dengan perguruan tinggi lain dalam melakukan konferensi, sekaligus MoU. UMY tandatangan, ya ini kita lakukan. Tidak hanya slogan Muda Mendunia, unggul, tapi kita betul-betul berusaha untuk menjadikan dosen dan mahasiswa itu bervisi global. Pulang sudah pengalaman baru. Sekarang ada pedoman para dosen, itu dia kompetisi itu untuk mengajukan bisa gak untuk riset mini tingkat nasional atau internasional, konferensi atau ikut PAR, atau *mobility* minimal ke luar negeri tingkat Asia, ada yang KKN, ada yang bentuknya

studi banding, itu semua kita lakukan, jadi tiap tahun itu. Dari kalo nggak salah 4 ya, PAR, untuk para dosen, konfererensi nasional untuk setiap program studi, kolaborasi riset internasional untuk setiap program studi, lalu student mobility, mengirim mahasiswa keluar negeri. Masing-masing kan bermacam-macam. Insya Allah ini yang akan membantu kita.

Peneliti : Itu dari sisi programnya, kemudian dari nilai-nilainya, pengimplementasian nilai-nilai itu seperti apa, pak?

Informan : Ya itu, dari nilai-nilai itu kalau hanya nilai saja kan nggak bisa, harus dalam bentuk program. Kita punya nilai unggul dan silami, tidak ada jika tidak diwujudkan. Nah, langsung kita wujudkan dalam bentuk program. Nah itu kalo kita mulai dengan nilai-nilai dlu, bagaimana menjadi unggul yang nilai-nilai itu dalam bentuk program2 internasional.

Peneliti : Saya fokusnya ke 9 nilai dasar UMY itu pak, implementasi kesembilan nilai itu seperti apa?

Informan : Oh iya itu bagus tapi sekarang lebih mengarah ke unggul dan islami. Lebih fleksibel ya, karena memang ya.. unggul tapi islami. Oleh sebab itu, kita punya program yang arahnya terutama mahasiswa-mahasiswa baru itu harus dicek, harus dipetakan kemampuan untuk menguasai bahasa, bukan bahasa arab, lho, kemampuan baca Al-Quran. Lima ribu orang itu kita cek, semuanya dites, hasilnya kelihatan itu kan yang dapat A itu sudah baik, itu kompetensi itu pada pembimbing itu pada akhirnya nanti itu lumayan bisa, yang C, ada yang D sampe F sama sekali nggak bisa. Yang F itu parah sekali. Nanti begitu ketahuan jumlah yang A berapa, lalu nanti dilatih itu ya kita masukan dalam suatu program, yang namanya Kajian Intensif Agama Islam atau KIAI itu ya, kemudian juga ada bimbingan khusus bimbingan baca Quran itu setiap habis, tuh kan ada, nanti kan lama-lama ini yang D naik lama-lama kan ke B, kalo A kan memang sudah sangat spesial ya, mereka ini bisa menjadi guru, bisa menjadi pendamping dosen. Jadi, kalo misalnya pergi dia bisa, ha, karena A ini kan memang sudah terhitungnya sudah bisa Quran ya. Yang penting kami minta, mendorong yang penting masuk ke B lah, berat juga sih nanti perlahan-perlahan kan bisa. Kemudian ada Kajian Islam Intensif itu dilakukan selama 4 hari, sekitar 130 orang itu di, mereka tinggal 4 malam di Unires, itu selama 4 hari. Malam di unires, pagi kuliah, jadi gak merugikan kuliah. Jadi 5 ribu orang, bayangkan ini, 4 hari, 4 hari, bertahap ya, sampai nanti, insya Allah sampe akhir Mei, insya Allah semua selesai. Jadi semuanya sudah merasakan tinggal di unires, tapi yang penting merasakan pendalaman Al Islam ya, belajar mulai dari wudhu, sholat, ini, macam-macam ya, pernah ikut juga ya? Tahun berapa dulu?

Peneliti : Sy tahun 2011, bapak.

Informan : Oh tahun 2011. Ya, artinya, sudah ada juga ya?

Peneliti : Sudah, Pak, Alhamdulillah sudah dijalani hehe.

Informan : Saya kira, kemarin saya buka tuh, Agustus, putri semua itu, gantian berikutnya, putra.

Peneliti : Yang putra kan juga di Unires Putra kan pak.

Informan : Oh disana? Oh iyaya.. saya kemarin buka yang putri sini.

Peneliti : oh iya. itu upaya , apa ya, internalisasi nilai-nilai islami untuk mahasiswa, ya pak?

Informan : Iya, iya.

Peneliti : Selanjutnya gini, sebagai petinggi UMY, upaya bapak untuk menggerakkan, apa, mengajak karyawan dibawah bapak, untuk memotivasi mereka untuk terus bekerja dengan nilai-nilai itu seperti apa?

Informan : ya kalau untuk SDM itu ditangani oleh Biro SDM yaitu pak Suryo WR 2 yang menangani. Itu juga ada pertemuan khusus saya tidak begitu hafal gitu. Tapi ada di luar pertemuan-pertemuan di hari jumat, kan ada itu tiap akhir bulan ketemuan di masjid ya, tapi itu ada yang lebih khusus lagi. Jadi mereka dikumpulkan dan diadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemajuan karyawan-karyawan ya. Ada, cuma itu lebih banyak Pak WR 2 ya yang tahu, saya nggak begitu paham itu. Kalau anda ingin tau lebih banyak ya anda ke SDM, ke pak WR 2. Itu ya.

Peneliti : Sebelumnya Bapak dosen HI ya pak ya?

Informan : Iya betul

Peneliti : Bapak di kelas menunjukkan nilai-nilai juga ke mahasiswa itu bagaimana?

Informan : oh iya yaa, menyelipkan nilai-nilai Islam dalam setiap kesempatan ya, itu selalu diusahakan.

Peneliti : dikit lagi pak, dari pandangan, Bapak, karakter khusus UMY itu apa pak? Dibanding dengan yang lain.

Informan : iya memang kita beda, kita, dalam arti bahwa kita kan tidak hanya mencoba mengajak mahasiswa untuk mengejar pengetahuan, dengan melatih mereka untuk memahami pengetahuan dan bagaimana menerapkan dalam kehidupan masyarakat tapi juga mengajak mereka untuk kembali memahami apa itu Islam ya, apa itu Alqur'an, apa itu hadits kan, walaupun semua basic. Jadi ingin mahasiswa tuh dibekali dengan pengetahuan umum dan juga pengetahuan agama, minimal mereka itu bisa memimpin pengajian di kampung tuh Alhamdulillah ya.

Peneliti : Berimbang ya unggul dan islami

Informan : Iyaa.. mungkin itu yang tidak banyak dilakukan di instansi negeri ya tapi kami menyiapkan segalanya. Mereka yang betul-betul mempelajari itu, kajian islami tadi, dia bisa menjadi ustadz atau ustadzah, bisa. Asal lengkap mempelajari yang diberikan.

Apa cukup itu yang melatih orang-orang hebat jadi, ingin membuat mereka beda, haa, kemudian terakhir adalah, memang ini bertahap ya, tapi kami ingin lulusan kami itu betul-betul bervisi global, oleh karena itu dosennya kita kirim ke luar negeri, mahasiswanya juga kita ajak ke luar negeri.. semua kita harapkan untuk mereka pikirannya global .

- Peneliti : Jadi dengan segala upaya ini UMY siap ya pak secepatnya.
Informan : Iya pokoknya, insya Allah kita siap. Gitu ya.
Peneliti : Iya pak saya kira itu aja. Terimakasih waktunya, Bapak.

II. Hasil Wawancara dengan Ratih Herningtyas, Kepala Badan Humas dan Protokoler (BHP) UMY, tanggal 22 September 2015

- Peneliti : Ini kan, mbak juga termasuk pihak manajemen UMY, penerapan , *core values*-nya UMY dari mbak itu gimana?
- Informan : Secara akademik, sebenarnya penerapan nilai-nilai itu masuk di dalam setiap kurikulum. Jadi di setiap kurikulum yang berlaku di program studi di seluruh UMY itu mereka, biasanya memasukan tentang *core values* dari UMY. Misalnya tentang islam, islamic, gitu ya, unggul dan islami. Islami itu misalnya masuk dalam aktifitas kelas. Ada beberapa dosen di prodi-prodi itu yang kemudian melakukan aktifitas keislaman misalnya dengan membaca alquran sebelum kuliah dimulai. Itu yang, yang apa, yang tidak terintegrasi di dalam kurikulum. Tapi kalau yang terintegrasi di dalam kurikulum itu biasanya dihubungkan dengan materi kuliah. Misalnya di mata kuliah yang saya ampu, itu kan tentang pengantar diplomasi, di dalamnya ada bagian dimana perspektif-perspektif yang umum dipahami mahasiswa HI itu dimasukkan juga dari prespektif Islam, soalnya kalo diplomasi itu selama ini dikenal oh banyak dari perspektif barat, bahwa diplomasi itu lahir di Yunani, dari prinsip-prinsip yang sangat kritik dengan budaya barat, maka ternyata dalam perspektif Islam itu juga ada. Biasanya diangkat dari sejarah nabi, perang-perang yang muncul di dunia Islam, termasuk juga mengadopsi ayat-ayat yang ada di dlm alquran yang terkait erat dengan topik-topik yang membicarakan tentang diplomasi. Jadi integrasi antara nilai keislaman sebagai *core values*nya UMY itu masuk dalam aktifitas akademik, itu kalo akademik. Lalu kalo kaitannya dengan misalnya SDM, misalnya manajemen, di UMY itu kan ada apa namanya, ada staf kependidikan, dan tenaga kependidikan, dan dosen. Nah, baik staf kependidikan maupun dosen itu juga merasakan ada internalisasi nilai-nilai keislaman itu dalam aktifitas mereka. Misalnya secara berkala, biasanya 1 tahun sekali itu ada biasanya ada istilahnya *refreshment* Al Islam dan Kemuhammadiyah. Jadi tidak hanya mahasiswa dengan program KIAI, pernah denger ya? Kajian islam

dan apa itu KIAI, yang wajib diikuti semua mahasiswa baru biasanya, atau kalau mahasiswa yang sudah angkatan setahun dari mahasiswa baru itu ada refresment juga. Bentuknya macem-macem, tapi kalo untuk karyawan dan dosen biasanya dalam bentuk semacam 1 hari full itu ada beberapa sesi yang membicarakan tentang mengapa kita harus menghidupkan muhammadiyah itu dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam kegiatan sehari-hari. Lalu juga refreshing tentang keislaman, misalnya sudahkah kita berwudhu dengan benar, sudahkah kita sholat itu dengan apa namanya, tuntunan yang, rukun dan, apa syarat, rukun apa syarat? yang sudah diajarkan. Karna ternyata meskipun kita sudah bertahun-tahun, sudah berumur lebih dari dewasa gitu, tapi ketika mengerjakan hari-hari pun ternyata masih ada yang perlu diperbaiki. Jadi internalisasi nilai-nilai apa *core values*nya UMY termasuk dalam hal keislaman itu benar2 dapat disini. Sebenarnya saya bekerja di kantor lain mungkin orientasinya hanya bekerja secara apa ya, pegawai itu ingin mendapat finansial yang baik. Tapi kalo disini tidak hanya finansial gitu, tapi juga diperbaiki sebagai muslim yang lebih baik, menjadi muslim yang lebih kaffah, kemudian juga refreshing apakah kita sudah benar-benar menjadi... menjadi apa ya? menjadi umat yang umat yang dituntunkan oleh Rosul kan gitu. Jadi ada *balancing* antara kehidupan di dunia dan di akhirat gitu. Jadi internalisasinya misalnya seperti itu; dalam akademik ya masuk di kurikulum, dalam aktifitas kelas, kemudian kalau dalam bidang pengembangan SDM itu kaitannya dengan program-program yang memberikan peningkatan keislaman, peningkatan kualitas SDM itu misalnya dosen dan karyawan ya dengan kegiatan seperti Al Islam, Kemuhammadiyah, juga unggul misalnya ya internalisasi itu. Unggul itu kita punya peluang untuk meningkatkan kapasitas diri, ada banyak pelatihan, ada banyak workshop yang diselenggarakan universitas, untuk meningkatkan kualitas SDMnya. Jadi brand kita itu kan Unggul dan Islami, maka islami itu sebagai *balancing* kita bahwa kita tidak hanya memikirkan yang ada sekarang saja tapi juga kehidupan kita yang akan datang. Unggul itu sebagai SDM, kita juga harus mempunyai nilai lebih, dan itu terus dilakukan. Untuk mahasiswa kan juga banyak kegiatan-kegiatan yang mendorong mereka untuk meningkatkan kapasitas *softskill*, akademik, kemudian keterlibatan dalam lingkungan sosial. Jadi seperti itu sih.

Peneliti : Jadi benar-benar memperkuat dari internalnya dulu dari masing-masing personal gitu ya?

Informan : He'em, jadi masing-masing level, masing-masing bagian dari UMY itu, mendapatkan istilahnya apa ya? mendapatkan sentuhan dari *core values*nya UMY itu melalui cara yang berbeda-beda. Tapi intinya tidak hanya untuk karyawan saja, tidak hanya untuk dosen saja, tapi bahkan juga untuk mahasiswa juga, dan dalam tahap

tertentu juga masyarakat luas, karena kita punya program-program seperti pengabdian masyarakat. Kemudian ada program zakat institusi, UMY kan punya zakat institusi yang diambilkan dari potongan infaq, sodaqoh, semua keluarga besar UMY itu juga didistribusikan ke lingkungan sekitar, misalnya untuk bangun sekolah, masjid, lalu bikin tugu-tugu jam. Ya, minimal di masyarakat sekitar sudah mulai kelihatan ya. Sekolahnya sudah lebih baik, terus bantuan-bantuan untuk, yang sekarang baru itu, bantuan untuk kegiatan-kegiatan yang berbasis, e, Muhammadiyah, maupun Aisyiah, di ranting bahkan. Misalnya saya dirumah saya aktif di ranting Aisyiah, kita bisa mengajukan anggaran gitu ya, ke UMY, nanti bisa didanai UMY kegiatan desa kita. Jadi dengan cara menghidupkan Muhammadiyah. Ini bukan lembaga bisnis semata, kita gak bisa bilang UMY bukan bisnis, ini bisnis. Karena disini kita mendapatkan keuntungan, tapi bisnis kita juga diseimbangkan dengan menciptakan kemanfaatan yang lebih besar kepada masyarakat luas.

Peneliti : Itu terkait nilai-nilai, melihat 9 budaya UMY itu juga ikut penerapannya gimana juga, mbak?

Informan : 9 itu yang termasuk sopan santun itu ya?

Peneliti : Iya, he'em.

Informan : Itu bagian dari, apa ya, itu bagian dari yang diharapkan, he'em he'em, itu di *breakdown* menjadi beberapa poin utama bagaimana sebenarnya, harapannya seperti gini; orang UMY itu kalau di luar orang nggak perlu tanya kamu kerja dimana, kamu mahasiswa apa, mahasiswa di perguruan tinggi yang mana, mereka langsung melihat karakter itu muncul, langsung, oh pasti anak UMY ya, pasti kerja di UMY ya. Dan itu kan sebenarnya bisa dimulai dari menanamkan hal-hal yang sifatnya, apa, daily gitu, sopan santun, tentang mawas diri, kemudian bertanggung jawab lain sebagainya itu. Nah, internalisasinya itu melalui kegiatan yang ada disini, kalo akademik ya berarti bagaimana perkuliahan itu bisa menjamin bahwa nilai-nilai itu bisa terdiseminasi, istilahnya ya, terdistribusi sebaga tidak hanya pemahaman, tapi sudah diaplikasikan he'eh. Jadi apa ya, nilai utamanya kan dua; unggul dan islami. Tapi *breakdown* itu menjadi apa tadi istilahnya, nilai-nilai budaya itu menjadi lebih spesifik, hal-hal apa yang harus menjadi perhatian kita sebagai bagian dari institusi ini.

Peneliti : Unggul dan Islami itu apa aja sih penjabarannya gitu ya?

Informan : 9 budaya itu apa aja coba?

Peneliti : em amanah, ketulusan, eh, iya keikhlasan, tulus ikhlas, kebersamaan, mawas diri, profesionalitas, em, saya lupa lagi, hehehe.

Informan : profesionalitas itu kan juga mengedepankan pada, kita harus unggul kan? Kalo kita ingin menjadi seorang profesional yang diperhitungkan ya kita tdk bisa menjadi orang biasa-biasa saja.

Supaya profesionalitas meningkat kan juga kita dibekali dengan banyak sekali apa namanya, kemampuan², baik yang *mengupgrade*, ataupun memberikan kemampuan yang baru. Lalu tulus, ikhlas, UMY itu kan juga mengadopsi beberapa nilai, Muhammadiyah ya. Misalnya, hidup dalam Muhammadiyah, jangan mencari hidup dalam Muhammadiyah. Gitu, intinya...

Peneliti : Pengabdian begitu ya?

Informan : Iya, pengabdian, keikhlasan. Karena mgkin kalau kita menerapkan keikhlasan sebagai *basic* kehidupan dalam diri kita itu kan bukan nilai materi yang membuat kita merasa...

Peneliti : Bukan transaksional

Informan : he'em, gak transaksional. Tapi ada, ada hal yang jauh lebih besar yang nilainya tidak bisa diukur dengan materi kan? Itu. Itu sangat ideal sih. Tapi kan kalo bermimpi boleh lah ya? Tinggi kan...

Peneliti : nggak apa apa, mbak, keren kok. Hehehe. Em, sejauh ini ada tolak ukur khusus nggak untuk melihat, kan mbak sebagai kepala BHP, untuk melihat sekitar mbak ini saja, ada tolak ukur khusus nilai karyawan lain yang di bawah mbak itu sudah melaksanakan atau menerapkan nilai-nilai itu, untuk melihatnya itu bagaimana?

Informan : Iya, ada banyak indikator sebenarnya digunakan untuk mengukur bagaimana budaya, nilai budaya, dan kultur yang ada di UMY itu sudah teraplikasi apa belum ke sivitas akademika. Ya ada sesuatu yang memang dibuat untuk mengukur, misalnya per september ini kan ada, namanya, apa istilahnya, SKP, Surat Kinerja Pegawai. Jadi disitu, mgkin bentuknya seperti ini, kalo nggak salah gini sih. (sambil memperlihatkan contoh SKP)

Peneliti : Oh, berarti mereka ada kuantitatifnya ya mbak?

Informan : He'em, he'em, ada yang memang terukur. Ada dibuat semacam indikator², ada point gitu, point standart minimal untuk dianggap sebagai pegawai atau sbg dosen yang sudah memenuhi standar minimal sebagai bagian dari UMY. Namanya itu, isian sasaran kinerja pegawai pendidik. Jadi, di dalam situ tidak hanya diukur dari sisi pengajaran, pengabdian, penelitian, tapi juga ada ukuran tentang, misalnya, em, pelaksanaan kegiatan Agama Islam, dan Kemuhammadiyah. Kalo agama islam itu misalnya, apakah diluar UMY, itu kita sebagai bagian dari masyarakat itu juga memiliki aktivitas yang sifatnya keislaman, atau peningkatan keislaman.

Peneliti : Itu diukur, mbak?

Informan : iya diukur, misalnya ikut pengajian, aktif berceramah, lalu, apa lagi ya, misalnya kalau saya misalnya saya punya komunitas. Misalnya one day one choose, saya sudah setahun ini ikut.

Peneliti : Jadi tidak cuma sekedar di UMY saja ya?

Informan : Iya-iya, jd kita didorong bahwa kita itu punya tanggungjawab sosial diluar. Jadi nilai² di UMY kita bawa untuk di luar. Untuk kita juga sebarkan di luar. Ya melalui aktivitas kita. Ha awalnya,

untuk menghitung, memperhitungkan apa kita itu secara kualitas individu itu sudah, sudah bermanfaat untuk masyarakat kan awalnya dihitung dari kita dulu, punya aktivitas gak di luar lingkungan kantor, kampus. Misalnya aktif dalam peningkatan keislaman kita itu dimana kita, jangan-jangan kita sudah *stuck*, kita tidak pernah meng-*upgrade* ya kan tadi, *refreshment*. Ternyata *refreshment* cuma kita dapatkan di dalam UMY saja, begitu keluar kampus kita sudah menjadi manusia yang berbeda. Nah, itu diukur. Lalu juga karena bagian dari Muhammadiyah, e, setiap sivitas akademika terutama dosen dan karyawan itu di dorong untuk berperan aktif di ranting, cabang Muhammadiyah maupun Aisiyah. Artinya kita harus jadi tenaga penggerak, kalo misalnya dikampung itu, ada sih pengurusnya, tapi tidak ada aktifitas, maka kita didorong untuk menerapkan nilai kultur yang ada dalam dikampus ini itu untuk ditularkan disana. Itu yang mungkin selama ini, baru ini, baru september ini sebenarnya ada isian SKP itu, Standar Kinerja Pegawai. Yang diukur tidak hanya pada aspek-aspek apa ya, akademik, penelitian, dan pengabdian, tridharma saja, tapi juga pada aspek sebagai individu apakah kita mempunyai peningkatan kualitas keislaman, sebagai individu kita punya keterlibatan sosial terutama kegiatan-kegiatan di AUM ya, nama usaha muhammadiyah atau tidak. Jadi, apa, kita didorong untuk tidak hanya menjadi orang yang berorientasi pada kita sendiri tapi juga bagaimana keberadaan kita itu bermanfaat juga untuk lingkungan sekitar kita. Em, apa ya, memang baru sekarang ada pengukuran seperti itu. Tapi sebelumnya, ada cara yang biasa digunakan universitas, di pimpinan itu adalah, kalau setiap kali kita mau naik pangkat itu kita harus melaporkan surat aktif Muhammadiyah, tapi nek pangkat itu kan paling 5 tahun sekali. Iya kan? Begitu 5 tahun sekali, kalo kita cepat ngurus kenaikan jabatan ya 2 tahunan kita baru akan ke ranting, ke cabang untuk dapat surat keterangan aktif. Sehingga untuk mendorong internalisasi itu loh, keislaman, keikhlasan, profesionalitasnya itu, terlalu lama. Lalu muncullah SKP ini yang diupayakan untuk mengakselerasi, mempercepat proses internalisasi nilai-nilai *core values*. Dan *multiple effect*nya banyak kan? Karena begitu database itu terkumpul, ternyata oh orang UMY itu mudah dipetakan secara kualitas akademik sebagian besar sudah punya tanggungjawab sebagai pengajar, penelitiannya sekian banyak, kan jadi terdokumentasi. Oh ternyata kalo UMY total karyawan dan dosennya itu 1000, misalnya, dari 1000 orang itu berapa orang sih yang aktif di Muhammadiyah. Jangan-jangan selama ini kita percaya diri bahwa kita bagian dari Muhammadiyah tapi tidak berkontribusi karena hanya hidup di UMY, tapi di luar, dia tidak berkontribusi apa-apa.

Peneliti : Jadi mendorong pegawai juga untuk aktif gtu ya mbak?

- Informan : Jadi itu upayanya universitas ya, untuk membuat bahwa, nilai-nilai budaya, *core values*, unggul dan silami UMY itu tidak hanya dinikmati kita sebagai bagian dari kampus, tapi dinikmati masyarakat luas sebagai bagian dari tempat kita hidup kan? Jadi dapat bayangannya?
- Peneliti : Dapet, menarik banget, hehe. Itu berarti ini malah mempermudah kalau ada evaluasi gitu?
- Informan : Ya, bayangan saya, karena ini kan baru, SKP ini baru, tapi bayangan saya, dengan adanya database awal, ini kan masih awal ya, mungkin tidak semua orang, seperti saya tidak aktif di Muhammadiyah, saya anggota Muhammadiyah, tapi saya tidak aktif di ranting, tidak ikut di cabang. Itu bisa jadi karena adanya SKP ini kemudian kan terdorong untuk ikut, masa saya kalo diukur seperti itu, dan ditampilkan dalam sebuah bentuk laporan itu kan mosok sudah berpuluh tahun disini kita tidak nyantol sedikit pun di Muhammadiyah kan menyedihkan. Berarti itu cara yang, ya itu tadi, akselerasi, untuk membuat internalisasi nilai, budaya, kemudian *core values*nya itu lebih cepat terealisasi.
- Peneliti : Ini bergeser ke menurut pandangan mbak, karakter khusus UMY, dibanding dengan kampus lain?
- Informan : UMYnya?
- Peneliti : he'em, atau dari Muhammadiyah lain gitu, eh semuanya mbak
- Informan : sebenarnya, bisa kalau kita sampaikan ke perguruan tinggi lain, apa sih yang membuat mahasiswa itu memilih, calon mahasiswa itu memilih UMY, yang jelas itu tadi, karena kita itu tidak hanya menciptakan profesionalitas, atau kemampuan akademik, penguasaan ilmu pengetahuan saja, tapi juga UMY itu kan mendorong untuk menciptakan karakter muslim, karakteristik yang terkait dengan moralitas terkait dengan kejujuran, keikhlasan, karakteristik islaminya itu muncul disitu. Itu yang sering kali kami sampaikan ke institusi lain yang tidak berbasis Muhammadiyah. Artinya, karakteristik itu unik, karena setiap kamu disini, masuk menjadi bagian dari UMY kamu pasti akan belajar tentang Muhammadiyah, belajar tentang Al Islam, mahasiswa juga gitu to? Bicara tentang Fiqih, trus apa lagi mata kuliah, Aqidah. Kemudian dipaksa untuk bisa syahadah. Artinya, ada 1 karakteristik yang memang sengaja dibangun disini yang menjadikan ciri khas, setiap orang yang pernah ada di UMY, alumni dari UMY itu akan punya bekal seperti itu. Tentu dengan kadar yang berbeda-beda ya, ada yang hanya sekedar hanya bisa lulus saja sudah cukup, tapi ada yang benar-bener secara karakteristik itu sebagai persona itu dia terbentuk karena dia benar-bener menjalankan apa yang menjadi *core values*nya UMY. Terus apa lagi ya, kalau diantara perguruan tinggi Muhammadiyah lain itu yang agak sulit. Karena memang ada kecenderungan seragam. Semuanya menggunakan *breakdown* dari aturan dari pedoman, dari

apa ya, Muhammadiyah, tentang keseimbangan antara pengetahuan dan keislaman, kemudian, pengembangan teknologi yang juga mengedepankan moralitas, kan sama, basisnya sama. Banyak kemudian yang sekarang, sepertinya masing-masing PTN itu sudah mulai membangun idenstitas dirinya. Nah, UMY itu kan yang paling tampak dari luar itu kan *green campus*, secara tidak langsung itu yang paling menonjol. UMY itu mengembangkan konsep tentang *green campus*, *green campus* gak sekedar kampusnya yang hijau, tapi teknologi program-program studinya itu berbasis pada ramah lingkungan, misalnya pertanian, jelaslah, mereka kan mengembangkan kurikulum yang mengajarkan tentang pengolahan pertanian tanpa lahan konvensional. Misalnya dengan hidroponik, dengan menciptakan media-media tanam yang berbeda, kemudian memanfaatkan sampah, memanfaatkan kompos dan lain sebagainya. Ujung-ujungnya kan menciptakan konsep green itu dari ramah lingkungan. Trus misalnya ilmu-ilmu teknik, misalnya bagaimana kurikulum itu juga mengadopsi tentang, kalau sipil itu rancang bangun yang ramah lingkungan, tidak perlu pake AC, tentang pemanfaatan lahan yang lebih efisien, dsb. Kalo ilmu-ilmu sosial itu kan tentang isu2 lingkungan sudah mulai masuk dalam kurikulum, kalo di komunikasi kan, kalo di advertising mulai menggunakan penekanan green, green strategy, isu-isu tentang green itu masuk di dalam apa, isu-isu pembuatan advertisement. Kalau ilmu sosial, seperti HI, karena terkait dengan policy, kebijakan, ya bagaimana kajian-kajian di dalam ilmu HI itu juga mengupas tentang *environmental issues*. Artinya apa ya, corenya itu *green campus*, tapi..

Peneliti : Lebih menggunakan digital gitu ya.

Informan : He'eh, kemudian less, paperless, kan sudah mulai tuh, mahasiswa sekarang KRS nggak perlu pakai berkas tertulis kan, sudah online, kalau diperlukan saja bisa di print out. Tapi sistemnya saja sudah bisa dikerjakan secara online. Sistem administrasi kita juga sekarang ini banyak dikerjakan dengan online. Misalnya, anggaran, saya bikin anggaran untuk 1 tahun itu tidak lagi perlu saya ketik, print out, presentasi, disetujui, lalu direvisi lalu di print out lagi. Kalau sekarang semua masuk di sistem, di aplikasi, jadi kalau salah dibenerin distu, kalau disahkan ya itu yang disahkan. Paling ada 1 dokumen yang akan disimpan di universitas sebagai dokumentasi anggaran tahun ini. Jadi apa ya, saya tidak tahu kampus lain apakah juga menerapkan tentang konsep *Green Campus* apa gak, tapi yang jelas UMY sudah 3 tahun ini dapat Green Campus Award, dengan tema yang berbeda-beda. Pertama kalau nggak salah, tentang kampus dengan energi terbarukan, pernah denger ya? Trus UMY apa lagi ya? Jadi topik masing-masing tahun itu berbeda-beda.

Peneliti : Oh, itu berturut-turut 3 tahun itu dapat ya?

Informan : Nanti pialanya bisa dilihat dari ruang rektor itu di depan itu kan ada di sebelah. Sehingga sudah 3 tahun dengan topik yang berbeda-beda. Energi terbarukan kan misalnya itu tadi, energi listrik, lalu ada... em apa, daur ulang, dan sebagainya. Sementara yang saya pahami, yang membedakan kita dengan PTN lo ya, kalo yang lain, yang jelas, UMY selalu menonjol kan, makanya namanya unggul dan islami, tidak hanya unggul dalam hal akademik, ilmu pengetahuan, sains, dan teknologi, tetapi juga mempunyai karakteristik yang unik yang, mungkin ditempat lain tidak akan ditemukan, karakteristik yang membuat UMY itu lebih kompetitif, misalnya dalam konteks mahasiswa, alumni itu dia punya karakter yang bisa jadi tidak dibangun di instansi lain. Kan sekarang juga mulai juga, kewirausahaan, anda bayangkan mahasiswa sudah belajar tentang Al Islam, Kemuhammadiyahaan, tentang aqidah akhlak, lalu dia juga akan diajari dengan kewirausahaan, kalau itu berhasil di *blend*, itu kan nanti akan muncul para wirausaha-wirausaha yang islami, yang tidak semata-mata mengejar keuntungan materi tetapi dia juga mempunyai tanggung jawab moral ke masyarakat. Dia punya kontribusi dalam mengembangkan kehidupan bermasyarakat. Itu yang sering kali muncul sebagai karakteristiknya UMY. Pernah dapat buku pidato milad itu kan? Kan di awal itu bagaimana mem*breakdown* visi misi UMY, dari visi dan misi itu kan kelihatan bagaimana prioritas dan bagaimana itu diterapkan dalam kehidupan aktifitas sehari-hari di UMY gitu.

Informan : Terakhir nih mbak, dari sekian nilai UMY, nilai-nilai islami segala macam, program-program yang baru sekarang ini, menurut mbak, UMY ini kesiapannya untuk menuju world class univ itu gimana? Siap apa enggak gitu.

Peneliti : Kalau menurut saya, iya. Artinya, kita tidak hanya menginginkan kualitas yang bertaraf internasional, tapi kualitas yang sudah bertaraf internasional itu harus melibatkan juga karakteristik yang mungkin juga tidak didapat dari tempat lain. Artinya, kalau ingin mencapai world class univ, tapi identitas kita itu sama seperti kita kuliah di UGM, kalau kita kuliah misalnya di India, atau ditempat lain, ya kita tidak akan menjadi sosok yang unik. Tapi kalau kualitas kita secara global sudah diterima dengan standar yang sama dengan mereka, maka kita punya *additional point* gitu. UMY itu punya aktifitas, punya output, punya input, yang kemudian akan digarap supaya dia punya karakteristik unggul yang bisa bersaing dalam level internasional sekalipun tapi dia tidak meninggalkan karakteristik yang unik sebagai pribadi muslim gitu. Makanya kombinasi unggul dan islami yang di *break down* dari visi dan misi itu kan sudah menjadi sesuatu yang berat sebenarnya, memunculkan islam sebagai muslim yang berkemajuan bukan tugas yang mudah. Kita bisa lihat teman-teman kita yang secara

akademik bagus, secara kualitas intelektual tidak dipertanyakan, tetapi, karakteristik moralitas yang kita harapkan sebagai sarjana dari UMY yang mengedepankan keunggulan dan keislaman itu kan kadang belum tampak, ketika bercampur dengan lulusan perguruan tinggi yang lain ternyata masih sama aja. Nah itu yang masih menjadi PR besar, bagaimana prinsip unggul itu juga diikuti dengan prinsip keislaman yang sangat khas ala Muhammadiyah; menjadi penggerak, menjadi inspirasi, menjadi motor, ya itu kan menjadi tanggung jawab yang besar dari UMY. Sederhana saja, mahasiswa UMY masuk kesini belum berjilbab, begitu disini dia dipaksa untuk berjilbab, tapi begitu lulus kebiasaan lagi. Kan itu contoh bagaimana internalisasi nilai budaya, komitmen. Kalau di dalamnya ada komitmen jadi tidak mudah, karena mgkin karena dipaksa aturan dia bisa mengikuti itu, tapi apakah dia berkarakter seperti itu kan belum tentu seperti itu. Sehingga dia keluar diluar dia akan kembali lagi seperti orang-orang kebanyakan, jadi tanggungjawabnya sampai disitu. Tapi kalau tidak dirumuskan, tidak dicanangkan, tidak di *breakdown* menjadi aktivitas-aktivitas yang langsung dilakukan ya tidak akan sampai-sampai. Makanya, tetap konsepsi-konsepsi tentang apa, nilai, budaya, itu menjadi bagian yang paralel kan dengan aktivitas sehari2 sambil terus dilakukan, terus dicoba, ya mudah-mudahan tidak lama kita benar-bener bisa punya karakteristik yang orang tidak perlu bertanya kamu kuliah dimana, sudah langsung tahu bahwa orang UMY. Misalnya karakter muslim yang jujur, misalnya sekarang itu berapa banyak orang yang kena korupsi, harapannya kan alumni kita yang jadi pejabat publik ya akan menunjukkan bahwa orang UMY itu kalau dia sudah alumni UMY dia mendapatkan tempaan disini dia akan tidak mudah melakukan korupsi. Dia gak mudah kan? He'em. Tapi itu yang diupayakan.

Peneliti : Berarti nggak semerta-merta mengejar prestasi, apa *World Class University*, sekedar kayak gitu. Jadi memperkuat islami, pribadi-pribadi di dalam UMY gitu ya?

Informan : iya, karena unggul dalam hal apa namanya, level internasional pun, misalnya publikasi, UMY itu sudah banyak yang terindeks, tapi yang perlu dipertanyakan apakah publikasi2 itu mencerminkan karakteristik UMY atau gak? Jadi, ada perspektif apa, akan langsung membuat stigma UMY itu mereka biasanya akan identik dengan perspektif-perspektif yang membalance, antara idealisme gitu ya, apa yang seharusnya dan apa yang ada. Menciptakan karakteristik itu kan susah sekali, sama halnya disini karakter yang sudah meninjol itu apa? Hmm... seperti orang langsung oh itu anak UMY. Cara yang mereka tempuh untuk menciptakan karakteristik yang mudah dikenali dan terinternalisasi itu kan biasanya dimulai dari seragam, potongan rambut, sehingga orang gak perlu bertanya kalo orang seragam begitu, sudah ketemu dengan potongan rambut

begitu, itu biasa tentara. Kita juga pengen karakter begitu, misalkan adzan maghrib dia sudah sibuk di masjid, kayaknya orang UMY deh. Naah... jadi ada karakteristik yang menjadi karakter umum, setiap orang yang sudah pernah terlibat dengan UMY, terutama alumni, karyawan, dosen itu, orang gak perlu bertanya-tanya mereka sudah langsung menangkap oh yang kayak gini-gini tuh UMY. Oh pantes ya, UMY gitu. Cita-citanya begitu.

- Peneliti : oh iya, saya rasa sudah terjawab semua hehe
Informan : nanti bisa dikembangkan sendiri, sudah ada bahannya to?
Peneliti : iya, kemaren datanya mbak kasih, tapi kalo saya butuh data lagi, bisa saya ketemu mbak lagi ya?
Informan : Iya boleh-boleh.

III. Hasil Wawancara dengan Drs. Gita Danu Pranata, Kepala Biro SDM UMY, tanggal 22 September 2015

- Peneliti : Bagaimana penerapan nilai-nilai yang 9 nilai budaya UMY itu menurut bapak? Oleh seluruh sivitas akademik UMY?
- Informan : Nilai pertama, amanah dan tanggung jawab pegawai yang amanah, pegawai yang tanggung jawab, mereka akan melaksanakan tugas2 yang dibebankan. Karna tugas yang dibebankan mengikuiti perkembangan tuntutan zaman, sekarang memang terbuka ya untuk menuju *World Class University*, mestinya pegawai itu juga harus meng-upgrade diri untuk memiliki amanah dan tanggung jawab masing2 dalam rangka untuk mensukseskan visi UMY itu. Nah, termasuk juga hal yang berat, ini akan terasa ringan kalo memang dilaksanakan secara bersamaan. Sementara kejujuran, kedisiplinan, keadilan, itu kan, mawas diri, itu adalah softskill yang harus melekat pada karakter pegawai yang berbasis islam maupun yang atau unggul dan islami. Saya kira kan itu, jadi kalo, sampai kepada yang terakhir adalah apa yang namanya profesional. Profesional adalah mengerjakan sesuatu berdasarkan kompetensi teknis yang dimiliki, itulah, kompetensi2 yang dimiliki skrg itu memang dituntut untuk berubah, yang dulu manual sekarang digital, yang dulu hanya melayani orang2 yang sifatnya itu jangankan global, nasional saja enggak. Mahasiswanya terbatas masih sekitar jawa. Kalo kita lihat, pergerakan menuju globalisasi itu sudah mulai nampak. Sejak sekarang mahasiswa seluruh nusantara dan termasuk pegawai UMY juga belajar kompetensi teknis itu sudah standarnya sudah standart internasional, standart baku, sudah standart baku dunia tidak hanya standart baku Indonesia. Jadi itu kan jelas sekali, itu akan menopang pencapaian visi dan misi
- Peneliti : Sudah menjawab beberapa pertanyaan saya sih pak. Nah itu, nilai-nilai itu juga misalnya ketika berbicara tentang perubahan

sistem atau penciptaan sebuah program, apakah nilai2 selalu diikutsertakan gitu pak?

Informan : Jadi, yang baik yang namanya core value itu bukan dihafal, tapi memang dilakukan. Nilai disini nilai besarnya 9 saya sendiri pun kadang gak hafal. Walaupun generic valuenya kan hanya 3; keikhlasan, kebersamaan, kesungguhan. Aturan, alat kerja, teknologi memacu kepada SDM itu untuk menerapkan nilai.

Peneliti : Jadi untuk menerapkan nilainya?

Informan : ya, aturan, alat kerja, teknologi, itu secara otomatis akan mengimplementasikan, menginternalisasikan nilai, walaupun itu orang itu tidak hafal terhadap value tersebut. Sekarang, mulai tahun ini, membuat sasaran dan kinerja harus soft file, berhasil internet, di email, nanti diunggah di sistem informasi kepegawaian UMY. Alat itu merubah perilaku yang dulu kadang bilang aku kan tukang sapu, akan kan cleaning service, saya kan satpam, kenapa harus belajar komputer. Kalo dulu setiap bulan gaji diprint, trus diterimakan pagawai ketika mengambil gaji di keuangan. Sekarang menggunakan sistem kepegawaian, tidak harus diprint, yang diprint yang utuh saja yang mau ngeprint. Diprint terus nanti kalo mau butuh ditandatangani, dilegalisasikan. Kalo dulu orang tidak dituntut belajar internet, kenapa wong saya tukang sapu kok belajar internet, oh tapi sekarang saya ingin gaji saya saya, komponen apa saja kok gaji saya segini

Peneliti : Oh jadi ada rewardnya ya pak?

Informan : nah, maka saya mengerjakan. Kemudian peralatan2 ini juga, gate, dulu karcis taruh di kantong. Sebentar lagi menggunakan FFID, itu kan soal gate. Dulu kalo tidak sholat jamaah nggak apa-apa, sholat jamaah nggak apa-apa. Besok masuk di credit point, oh yang dikatakan menerapkan unggul dan islami itu minimal berapa kali shalat jamaah di masjid. Dengan tuntutan itu mereka juga akan melaksanakan nilai-nilai islam itu sekaligus karena memang sistem mengajarkan untuk menjalankan.

Peneliti : Itu terkait penggunaan teknologi kan pak ya? Nah ini kan bapak termasuk pihak manajemen UMY kan bapak ya, nah itu gmna, apakah ada apa ya, strategi atau cara dari bapak sendiri untuk mengajak karyawan-karyawan lainnya dibawah bapak, untuk bekerja sesuai nilai-nilai kayak gitu ada nggak pak, ada upaya seperti itu nggak pak?

Informan : Kalo soft skillnya ya keteladanan. Nggak tahu mungkin Anda jam 7 kesini nanti Anda datang, jam kerja 7.30 disini jam 7 sudah ada yang datang. 7.30, semua sudah siap kerja disini. Sore abis ashar bisa kesini, nanti kebawah itu sholat ashar pakai sandal kantor, sholat ashar, naik keatas ganti sepatu baru pulang. Tapi dulu kalau orang transaksional kan kebawah sudah bawa sepatu boro-boro kok sholat ashar, begitu jam 15, belum2 terus pulang. Itu kan juga

- failed. Artinya tidak semata-mata, jam 3 batas akhir pulang tapi penanda oh saya belum sholat jamaah ashar.
- Peneliti : jadi diperkuat aturan-aturan sejenis gitu ya pak?
- Informan : ya, nanti ada rewardnya, tidak hanya punishmentnya, lebih banyak ke rewardnya.
- Peneliti : Berarti itu program baru ya pak?
- Informan : Iya, sasaran kinerja. Termasuk tadi untuk menuju *World Class University*. dokumen semua tersimpan dan berbasis IT, nanti reviewer luar bisa melihat lewat web. Termasuk perubahan signifikan untuk yang point tertinggi *World Class University* kaitannya library. Library kita kan sudah betul-betul digital. Kamu sudah merasakan belum?
- Peneliti : Iya, jadi kalau melihat contoh-contoh tesis segala macam bisa dilihat semua disana.
- Informan : Itu kan sudah bisa diakses dimanapun juga.
- Peneliti : Berarti belakangan ini banyak perubahan culturenya ya, pak?
- Informan : Iya, karena memang kita tidak hanya ingin sekedar slogan. Setiap slogan yang dimunculkan, itu harus dengan bagaimana cara mewujudkan.
- Peneliti : Ada nggak, pak tolak ukur khusus untuk menilai seberapa jauh nilai-nilai diterapkan gitu, pak?
- Informan : Oh ada, misalnya BTA ada nilai Al Islam, trus nanti ada kehadiran sholat jamaah. Itu untuk mengukur kuantitatif values.
- Peneliti : Kalau sebelumnya itu ngukurinya kualitatif? Berarti sekarang bisa kuantitatif juga ya pak?
- Informan : Itu bisa ditumbuhkan, seandainya belum kuantitatif seratus persen, paling tidak ketika ditanya mana bukti fisiknya? Ada, oh ini buku petunjuk unggul dan islami, oh itu CD tentang ibadah praktis, oh ini daftar milik Al Islam dan Kemuhammadiyah pegawai UMY.
- Peneliti : Berarti itu nanti membantu kita ketika ada evaluasi gitu ya pak?
- Informan : Lah itu kan nanti ditanyain to? Mana yang mewujudkan PHI? Lah wujud globalisasi, nanti ada data jumlah mahasiswa keluar negeri, dosen keluar negeri, dan sebaliknya. Itu kan data-data.
- Peneliti : Kemudian nanti diadakan evaluasi kan ya?
- Informan : Ada, itu Muhammadiyah. Nanti ada dokumentasi. Yang bisa dikuantitifkan ya dikuantititifkan, yang nggak bisa dikuantititifkan ya dikulititifkan. Setidaknya dijeneriskan dalam bentuk fisik.
- Peneliti : Kalau boleh tahu evaluasinya dalam jangka waktu berapa ya, pak?
- Informan : Kalau evaluasi panjangnya 5 tahun, tapi kalau ini kita akan langsung menggunakan standar internasional, namanya QStar, UMS. Jadi PTS yang masuk 500 besar Internasional kan Univ Muhammadiyah Surakarta, satu-satunya PTS. Itu mengumpulkan datanya 10 tahun lalu. Nah, UMY kan mencanangkan Muda Mendunia kan 2 tahun ini. Kalo UMS 10 tahun lalu mencanangkan

baru sekarang baru bisa nyantol, UMY harapannya bisa lebih cepat dari 10 tahun. Rencananya 2020 sudah bisa masuk 1000 besar PT internasional. Dan kalo sudah nyantol semacam itu jelas mahasiswa asing presentasinya meningkat. Seperti akreditasi AIPT-A menurut jumlah yang masuk ke sini. Itu indikator akademik tapi ya bukan indikatornya orang luar.

Peneliti : Berarti indikatornya dari QStar tadi ya pak? Brarti itu sudah cukup untuk apa ya, ga perlu dari indikator mana begitu?

Informan : Oh ndak. Itu kita tinggal ngisi. Sekarang bisa ngitung sendiri. Kurangnya apa, kalo pointnya segini kyaknya mungkin urutan, jadi yang dmunculkan itu 1000 atau 5000 besar

Peneliti : Jadi bisa dihitung dan input sendiri ya?

Informan : Iya, sudah mulai bisa ngitung kan sudah ada sistem. Nanti ada dampingan dari sana, walaupun nanti itu kan beberapa PT yang terus berpacu. Terus saja sehingga poinnya bisa berjalan terus.

Peneliti : Terkait karakter UMY nih, menurut Bapak yang membedakan UMY dengan organisasi kampus lainnya, karakter khusus yang UMY punya itu apa pak?

Informan : Karakter khusus dengan kampus lainnya, yang jelas nuansa islaminya, kemudian sesama islami disini justru karakter UMY, kampusnya, dan lingkungannya islami, jadi islami disini tidak hanya kampusnya, tapi lingkungan sekitarnya juga. Coba anda amati masjid-masjid disini 90% muhammadiyah.

Peneliti : Itu CSR UMY juga ya?

Informan : Iya. Tugu-tugu saja dari dana UMY kok.

Peneliti : Iya saya perhatikan juga banyak hehehe

Informan : Orang kampung, orang RT datang ke kampus sudah tidak ada jarak lagi. Kapanpun juga kesini, kesini.

Peneliti : Jadi terbuka gitu ya pak?

Informan : Kampung mengundang pimpinan, mengundang orang-orang UMY juga enak.

Peneliti : Jadi birokrasinya enak nggak ribet gitu ya pak?

Informan : Itu jadi soal kampus dan lingkungan. Itu juga yang dinamakan konsep, konsep menara emas, bukan menara jati merasa hebat untuk dirinya sendiri tapi lingkungan tidak. Tapi kalau menara emas, lingkungan bisa ikut merasakan.

Peneliti : Baik pak, terakhir nih. Menurut bapak dengan nilai-nilainya yang terbentuk sekarang, sudah mendukung UMY untuk menuju World Class Univ nggak pak?

Informan : Oh cukup. Bahkan sangat cukup. Buktinya sekarang Alhamdulillah banyak keberhasilan dan prestasi yang diraih UMY. Itu tidak terlepas dari nilai-nilai islami yang selama ini dipegang teguh UMY.

Peneliti : Tinggal optimalisasinya ya pak. Ada masukan dari bapak agar tujuan UMY ini terealisasi dengan baik?

Informan : yang penting kesungguhannya. Saya rasa dengan kesungguhan UMY sekarang, program-program dan kebijakan yang dilaksanakan, saya optimis umy pasti akan masuk dalam world class univ, cepat atau lambat tapi harapannya ya segera.

Peneliti : Baik Bapak, terimakasih banyak atas informasi dan waktunya.

IV. Wawancara dengan Zaini Ahsan S.Sos, tanggal 30 Oktober 2015.

Peneliti : Nah Bapak ini kan sudah tahu core valuesnya UMY 9 nilai budaya itu, nah bagaimana, apakah Bapak selalu menerapkan nilai-nilai itu dalam setiap kegiatan Bapak di UMY ataupun setelah di luar UMY karena Bapak kan termasuk anggota dari Muhammadiyah ya? seperti itu, Pak.

Informan : Jadi kalau pertanyaannya apa bapak selalu menerapkan, ee... semua orang di umy ini baru dalam proses Mbak. Proses ke sana. Walaupun aturannya jelas misalnya bertanggung jawab amanah disiplin kerja sama kemudian keadilan apalagi? keikhlasan. Semua menuju kesana, jadi proses menuju ke sana. Kalau Anda tanya apakah Bapak selalu menerapkan? Belum saya belum. Tapi saya berusaha untuk akan mengikuti apa yang mereka, apa yang UMY ini maksudkan dengan menerapkan nilai-nilai budaya yang sembilan itu, contohnya disiplin. Saya tiap pagi Insya Allah, sudah datang masuk kantor ini setengah 8, duduk di meja ini 7.30 kadang lebih sedikit kadang kurang sedikit. Tapi ketika kita fingerprint itu saya, ya mohon maaf, banyak tepat waktu daripada saya molor ya, disiplin.

Peneliti : Baik sebelum fingerprint juga ya pak?

Informan : Iya dan ketika UMY menerapkan reward orang atau karyawan yang sebulan penuh disiplin yang bagus artinya masuk sebelum setengah delapan dan pulang setelah jam 3 saya berkali-kali mendapat, apa, reward dari situ. Itu tambahan dari...

Peneliti : Itu untuk disiplin saja?

Informan : Disiplin saja, kehadiran saja. Amanah, amanah saya juga menjalankan apa yang diperintahkan, yang apa ya, job-job yang e... diberikan pimpinan kepada saya seperti contoh saya diberi amanah setiap harinya menguji karyawan, eem menguji mahasiswa yang akan pendadaran dengan dengan bacaan Quran dengan target 1 hari 20 orang mahasiswa bahkan kami kadang-kadang lebih menguji sejumlah itu 20 orang kalau kurang ya kita sesuai dengan yang hadir saya ikuti peraturan itu. Saya nguji dari jam 08.00 sampai jam 11 saya ikuti. Kecuali mereka kalau ada janjian misal nggak bisa untuk hari berikutnya. Kita maju ya kita maju. Nah itu amanah dan tanggung jawab, saya pikir juga tanggung jawab, saya menuju kesana, menuju kesana. Ketika saya harus jujur, jujur menyampaikan hasil dari tes mahasiswa ngaji ketika mereka salah

diatas 15 yaitu dapat nilai D maka itu tidak akan saya luluskan. Demikian juga ketika mereka lulusnya cuma 6 atau 7, tak kasih sesuai nilai dengan apa patokan patokan yang ada di aturan itu. Ketika mahasiswa lolos dengan salah lima maka saya kasih nilai A lulus dengan kesalahan 8 maka saya kasih nilai B lulus dengan salah 13 tak kasih C. Itu artinya Saya berusaha untuk ngikuti aturan yang pimpinan terapkan pada diri saya. Lalu profesionalitas, tanpa nilai itu dalam diri saya, saya tidak mungkin bisa tulus atau ikhlas, kemudian disiplin, jujur dan lain-lain seperti yang saya sampaikan tadi ya. Nilai-nilai itu bisa dijalankan dengan baik atas dasar profesionalitas, kecintaan saya terhadap apa yang menjadi pekerjaan saya, terhadap UMY. Bentuk realnya apa ya? Saya kan punya kewajiban untuk mengajar baca Qur'an disini ya, saya cinta pekerjaan saya ini, karena bagaimana istilahnya ya? Mengaji itu kewajiban sebagai kita muslim, dan ketika itu menjadi bagian dari pekerjaan saya, itu menjadi poin plus, saya tidak merasa terbebani, malah bersyukur, mbak.

Peneliti : sesuai instruksi begitu ya pak ya

Informan : Ha'ah, iya. Keikhlasan. Saya berusaha untuk ikhlas ya berusaha untuk ikhlas. Ikhlas itu susah ya susah untuk diaplikasikan ya itu perlu dilatih.

Peneliti : Menurut bapak yang mulai diterapkannya fingerprint itu apakah tidak mengurangi esensi keikhlasannya itu, Pak?

Informan : Tidak. Karena itu aturan, aturan dari UMY kita laksanakan aturannya dengan keikhlasan Insya Allah lebih dari itu dan orang kadang-kadang bekerja lebih dari sekedar ber-finger print. Ketika bekerja dibatasi jam 3 saya kerja bahkan pulang jam 3 jam 4 setengah 5.. bahkan ketika ada BTA ini kami pulang setelah jam 5 soalnya ya kenapa, apa tadi, pimpinan ngasih kan amanah ke saya ngasih kan tanggung jawab bahwa Pak Zaini, Anda diberi tanggung jawab untuk mendampingi mahasiswa-mahasiswa yang baru untuk ngajar Al-Qur'an. Nah sesuai dengan arahnya saya akan melaksanakannya sesuai dengan itu

Peneliti : Fokus saya tadi itu ketika diberi reward itu Pak yang katanya yang Saya dengar ada kebijakan baru kalau sholat untuk karyawan laki-laki harus berjamaah di Masjid terus pakai fingerprint dan ada reward nya ya katanya?

Informan : Belum untuk fingerprint belum.

Peneliti : Oh itu baru rencana ya pak ya.

Informan : Nah benar dan itu.. itu menjadi permasalahan jadi dikalangan karyawan dan dosen karena baru kali ini shalat kok di fingerprint nanti mengurangi keikhlasan.

Peneliti : nah itu pak

Informan : Tapi yang jelas untuk laki-laki kaum Adam shalat di masjid berjamaah itu sebenarnya kalau digali dari Hadits itu memang wajib untuk shalat berjamaah di Masjid. Itu sebagaimana sebuah

hadits itu Rasulullah, e, ditanyai oleh seorang sahabatnya namanya Ibnu Ma'tum itu, wahai nabi saya ini orang buta apakah saya harus menghadiri sholat jamaah di masjid sedangkan saya tidak ada pembantu untuk membantu saya kesana, lalu nabi bertanya wahai Ibnu ma'tum Apakah Anda mendengar adzan? Mendengar, Ya Rasulullah. Wajib bagi mu datang ke masjid kat Rasulullah.. Ini orang buta Mbak nggak ada yang nuntun nggak ada yang ngasih bantu dipegang. Apalagi kita orang yang nggak buta dari pojok hukum dari pojok FAI, mestinya kalo ifdib'a ifdibaktum. Gak harus dioyak-oyak. Gitu ya. Ini hadits, ini aturan. Ifdiba' Rasulullah. Ketika orang buta saja datang ke masjid, masa orang yang gak buta ke masjid fingerprint lalu derajat mu kemana. Dan mengenai fingerprint itu urusan BSDM dan saya selama ini belum pernah fingerprint dan memang belum ada. Kalau begitu, kalau begitu setiap hari ntar..

Peneliti : Nanti orang-orang malah mengejar fingerprint nya
Informan : Nah itulah. Artinya begini Mbak sebenarnya kan BSDM itu untuk memenuhi standar dari AIPT (Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi) dari Jakarta sana yang akan mengukur sejauh mana abcd nya itu dengan indeks indeks itu, Islam unggul dan Islami itu tadi orang berjamaah orang mengaji orang sholat dhuha orang infaq orang zakat. Lah nuwun sewu, misalkan saya tadi ya sebelum ke sini saya adzan saya ngaji setiap pagi itu gimana penuh nanti, mbak. Saya ngaji 10 menit fingerprint wah itu gimana. saya di rumah, nuwun Sewu habis subuh ngaji habis maghrib ngaji nanti di sini ngaji nanti gimana penuh nantikan.

Peneliti : Hehe.

Informan : Kan lucu

Peneliti : Nggak cukup nanti dokumen Bapak nya penuh

Informan : Iya itu masih dalam dilema itu ya.

Peneliti : Nah, menurut bapak, sejauh ini apakah manajemen itu dan seluruh karyawan itu juga itu sudah bapak jelaskan ya semuanya berusaha untuk menuju ke sana semua. Em... menurut anda kekurangannya apa, kira-kira apa yang perlu ditingkatkan, Pak?

Informan : Bagi saya kekurangannya itu kekurangannya antara lain UMY itu belum adil, pimpinan pertama, belum bersifat adil sesuai aturan ini. Iya belum adil sesuai Alquran ini. Banyak orang yang masih terzolimi akibat kebijakan dan kekuasaan dari atas itu aja keadilannya masih belum.

Peneliti : Jadi terkait kesejahteraan karyawan kah pak?

Informan : Termasuk hak-hak karyawan yang harus diberikan, yang harus diberikan pada karyawan

Peneliti : Padahal itu salah satu unsur penting untuk menuju ke itu...

Informan : Iya adil ini betul-betul adil. Bukan adil versi UMY..

Peneliti : Ini kan emang tujuan *World Class University* UMY kan baru dicanangkan dua tahun ini apa ya kira-kira dari segala program

internasional segala macam yang sekarang lagi diusahakan itu UMY siap nggak Pak?

Informan : Siap.

Peneliti : Dari segi budaya, manajemen karyawan, organisasi segala macam kira-kira menurut bapak bagaimana kesiapannya?

Informan : Insya Allah siap kalau selama yang masing-masing orang kesana semua. Ada kesepakatan, kebersamaan, bisa. nah itu lah mengontrol bahwa ini agak berat seperti contoh punya mbak, *World Class University* Unggul dan Islami masih banyak mahasiswa dan karyawan yang belum bisa baca Quran ini kendalanya setiap bulan saya mesti ada mahasiswa yang tidak bisa baca Quran bayangkan, Iqro 4 minta diluluskan ngaji. gak bisa to? Lah iya, contoh. Seperti ini contoh banyak. Itulah contoh jadi kita juga mengontrol, mengangkat saudara-saudara di bawah ini supaya bareng-bareng. Iya. 5.000 mahasiswa itu yang bisa baca Al Quran dengan nilai A dan B tidak ada separuh mbak... yang C,D,E ini lbh banyak. Katakanlah 60% bahkan lebih, nah ini mbak ini Anda bisa berfikir bagaimana beratnya kita LPPI ini mengontrol membimbing mereka yang nggak bisa ngaji di C, E, dia bisa naik maka setiap sore setiap hari sampai 1 semester ini semua orang yang peduli dengan ngaji ini dilimpahkan kepada Ustadz sebagai pembimbing, 62 orang mbak bimbing setiap harinya.

Peneliti : Nah sudah bekerja selama 20 tahun itu di umy sense of belonging Bapak di umy itu yang Bapak rasakan itu bagaimana, Pak?

Informan : Iya saya bagian dari UMY ya, saya bagian dari UMY maka saya harus memelihara UMY ini. Selama saya bkerja di UMY dan makan pensiun juga masih terikat dengan UMY. Kalau boleh jika saya pensiun mau ditambah lagi untuk bekerja sebagai karyawan kontrak atau karyawan apa saya already siap. Pokoknya islami, islami, kita semua kesana, ya tidak hanya dunia kita peroleh Insyaallah akhirat juga terdapat.

Peneliti : Hehe baik, Pak. Em.. terakhir sih pak. Menurut bapak karakter khusus yang umy punya yang membedakannya dengan kampus lain itu apa?

Informan : Iya dasarnya dulu mbak, dasar dari proses pembentukan umy itu. Dasarnya kan ibadah ya to, semua itu kan dalam rangka ibadah, bekerja ibadah, mengajar ibadah, kuliah ibadah, kemudian ikhlas. Sejak awal ditekan kan masing-masing orang ini tidak sama dalam menilai dalam presentasi ikhlas ini ya. Dan ikhlas di dunia juga boleh apalagi secara akhirat hanya tidak menampilkan ikhlas dunia. Ya 1 sisi Istiqomah, qanaah, ya to? Yang lain Universitas lain bukannya saya menjelek-jelekan ya mbak ya, yang lain misalnya swasta lah, Negeri barangkali e swasta mbak soalnya, bukan negeri, mereka mana ada ujian ngaji, mana ada ujian baca Quran. Agama Islam paling melas, 1 semester 1 tahun sekian tahun berapa SKS, kita banyak, mbak, aplikasinya. Ada lagi UKM-

UKM menuju pada keislaman haa, to? Ada LBTQ, ada mana tuh, UKM CAA, ada HMJ, macem2, ada UKI, yang bagi saya beda dari yang lain, Di sana juga ada tapi nggak ada yang seperti ini. Ketika masuk, Anda dulu masuk pagi-pagi ngaji nggak, mbak waktu masuk kelas?

- Peneliti: :Untuk beberapa mata kuliah sih kayak agama Islam.
Informan : Nggak, setiap pagi?
Peneliti : Oh, setiap pagi nggak pak.
Informan : Nah..
Peneliti: : Angkatan saya belum dulu, Pak, tapi sepertinya sekarang sudah.
Informan : UMY ini... sebelum memulai pekerjaan ngaji dulu mbak minimal 10 menit itu yang kami terima. Saya...
Peneliti : Kayaknya di fisipol blm deh, Pak.
Informan : Saya sendiri ketika ada instruksi seperti itu, itu karakter sendiri yang koar-koar di mic untuk setiap hari minimal 10 menit untuk ngaji untuk pencerahan masing-masing orang untuk mahasiswa dosen karyawan. Dan insya Allah saya setiap hari ngaji kalau nggak berbohong saya ngaji, dengarkan saya ngaji?
Peneliti : Kalo madrasah ntah khatam nya sudah berkali-kali itu yang jadi sebab dan jadi tercerahkan mbak sering ngaji itu. Itu sel-sel yang usang sel-sel yang rusak dengar suara ngaji kita mengaji dengar suara kita jadinya apa sel yang usang itu menjadi baru, terbaru. Dan juga akan membuat kekebalan dalam tubuh kita. Monggo ini saya mendakwahi anda malahan
Informan : Nggak apa-apa, Pak, gak papa senang malahan hehe
Peneliti : Malah senang? Hahaha. Memang begitu, banyak manfaat. Dan berapa juz tidak saya hitung. Nah... cukup ya mbak ya?
Informan : Iya, makasih banyak, Bapak atas kesediannya. Terimakasih.

V. Wawancara dengan Bambang Eka Cahya Widodo, tanggal 1 Oktober 2015

- Peneliti : Bapak sebagai dosen UMY sudah berapa tahun pak di UMY?
Informan : Saya 21 tahun.
Peneliti : Oh sudah 21 tahun. Itu selama ini, apakah bapak menerapkan nilai-nilai UMY selama bapak di UMY?
Informan : Ya sebisa mungkin ya.
Peneliti : Nah itu cara bapak menerapkan dalam akademis kayak gitu, sistem perkuliahan gitu, Bapak tunjukan ke mahasiswa dalam perkuliahan?
Informan : Iya, saya lebih banyak mensosialisasikan nilai-nilai lah ya, bukan, apa, tidak tentu dalam konteks e, mata kuliah saya yang sesuai tentu saya menunjukkan nilai2 baik al islam, kemudian kemuhammadiyah, jadi bagian dari materi perkuliahan.
Peneliti : Jadi ada sedikit di materi perkuliahan gitu ya pak?
Informan : iya

Peneliti : Itu kan 9 nilai budaya UMY itu dan Unggul dan Islami, menurut bapak nilai-nilai itu bagaimana?

Informan : ya kalo unggul itu ya mestinya mengedepankan apa ya, hal-hal yg bersifat kemajuan ya terutama kesediaan dalam proses untuk terus-menerus meningkatkan diri, meningkatkan kapasitas, meningkatkan kapabilitas, dalam apa, proses belajar mengajar, meningkatkan materi-materi pembelajaran supaya tetap aktual dan sesuai kebutuhan zaman, kemudian juga berusaha untuk terus mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan mengupayakannya supaya mahasiswa juga mengikuti perkembangan yang sama, dan itu merupakan proses yang menurut saya merupakan bagian dari proses keunggulan itu. Termasuk juga dalam melakukan riset, dalam melakukan pengabdian masyarakat. Kalo islami saya lebih melihat sebagai proses internalisasi nilai-nilai keikhlasan, kesediaan untuk berkorban, ee, kesediaan untuk menumbuhkan kepedulian sosial terhadap lingkungan dan sebagainya itu yang saya kira lebih banyak saya dorong.

Peneliti : Jadi islaminya ada disitu ya pak ya?

Informan : Iyaa

Peneliti : Berarti bapak selama 21 tahun udah merasakan perubahan-perubahan kultur UMY ya pak ya, nah itu, sekarang kan UMY lagi mencanangkan tujuan internalisasi menuju World Class Univ, nah itu menurut bapak, dengan fondasi UMY, yg dengan nilai-nilai UMY yang ini, menurut bapak, UMY siap nggak menuju tujuannya itu?

Informan : Ya, ini persoalannya siap apa tidak siap, tetap harus siap gitu ya. Jadi tidak ada pilihan bagi UMY untuk tidak siap. Jadi proses internasionalisasi itu adalah kebutuhan masyarakat, kita menjamu global, kemudian kita juga memasuki masyarakat ekonomi asean yang nggak punya pilihan sebetulnya buat univ utk menutup diri dari perubahan-perubahan itu, kalau mau menjadi bagian dari pemain internasional gak ada pilihan. Jadi bukan soal siap atau tdk siap, tetapi bagaimana merespon itu dan mempersiapkan diri secara terus menerus untuk merespon perubahan-perubahan itu. Tidak mudah, tapi ya harus dilakukan. Kalo saya melihatnya, fondasi yang sudah ada cukup kuat, di sisi lain ya kita menghadapi dunia yang berubah, itu ya adalah sebuah upaya yang terus menerus harus dilakukan, tidak bisa kemudian kita mengabaikan dunia kita berubah, kita tidak bisa pake politik burung unta yang penting kepala kita, kita sembunyikan kita gak melihat perubahan itu, ya kita harus menghadapinya. Bagi saya, e, UMY itu sebetulnya bukan persoalan siap atau tidak siap tapi memang harus dituntut untuk mempersiapkan diri utk menghadapi perubahan.

Peneliti : Dengan kesiapan-kesiapannya, dengan segala programnya sekarang itu cukup kah pak ya?

- Informan : Sebetulnya UMY punya banyak kekuatan, SDM yang tidak kalah bagus, dan segala macam, ya menurut saya cukup siap untuk menghadapi dan harus mau bertarung di dunia internasional, tidak lagi sekedar apa namanya, jadi pemain lokal. Itu yg harus dilihat.
- Peneliti : Nah ini menurut pandangan bapak, karakter khusus UMY dibanding perguruan tinggi lain, itu apa pak? Yang paling menonjol
- Informan : sebetulnya yang paling menonjol di UMY itu adalah karakter keislamannya ya, dan itu yang paling menjadi sebuah daya tarik sendiri dalam konteks kerjasama yang dibangun dengan dunia luar ya. Kelebihan yang menonjol UMY itu Islam yang di dorong adalah islam yg moderat ya. Islam yg moderat yang terbuka dalam kemajuan, yang bersedia melakukan perubahan-perubahan terhadap dirinya gitu, nah itu dia yang menurut saya tantangannya itu yang apa namanya, yang harus ditonjolkan UMY kalo ingin terus membangun kerjasama dengan pihak lain. Karena kalau dari sisi yang lain, relatif sama lah kita dengan perguruan tinggi lain, ciri khasnya itu yg membuat banyak orang tertarik bekerjasama, termasuk ingin menahami tentang Islam yg moderat di Indonesia yang seperti apa ya UMY ini yang bisa mengeluarkan dibanding dari yang lain.
- Peneliti : Ini kan terkait nilainya ya pak, kayak td kebersamaan. Nah itu apa ya, bapak yang sudah segini lama kerja di UMY sense of belonging-nya pasti ada bapak ya, maksudnya kuat pasti ya pak?
- Informan : Sebetulnya ada upaya-upaya utk meningkatkan kebersamaan dan segala macam, tapi memang strategi yang dibangun menurut saya harus lebih komperhensif ya, karena ada, ada banyak problem yang emm.. yg harus disosialisasikan, harus dibicarakan dengan baik, ada silaturahmi bulanan, tapi sekarang dengan anggota warga UMY yg makin membesar, mekanisme itu sudah gak cukup lagi, perlu dihidupkan komunikasi melalui media online, media sosial segala macam, yang pada intinya kemudian itu akan mendorong pula kepemilikan bersama.
- Peneliti : Jadi perlu ditingkatkan ya pak?
- Informan : Perlu ditingkatkan disitu, dan para pengambil keputusan nggak perlu alergi dengan penggunaan media sosial untuk mengambil keputusan dan informasi dari masyarakat terutama dari warga itu sendiri. Dan memang ada banyak hal yang bisa dilakukan dan untuk itu, dan menumbuhkan kebersamaan itu, tidak, sekarang kan banyak metode yg bisa dilakukan, tidak harus dengan tatap muka, walaupun tatap muka itu sendiri adalah suatu hal yg tidk bisa digantikan dengan media, namun itu harus didorong ya. Pengendalian terhadap organisasi yang makin besar tentu harus membutuhkan juga metodemetode yang makin beragam untuk bisa
- Peneliti : Bonding yang lebih ke...

- Informan : iya ya, supaya engagementnya tetap bisa jalan. Kepedulian orang terhadap masalah-masalah UMY dan lingkungan UMY menjadi masalah e, menjadi kepedulian bersama. Tidak hanya menjadi kepedulian sekelompok kecil orang yang merasa paling memiliki UMY.
- Peneliti : Dan jadi nggak ada sekat gitu ya pak antara... manajemen, dosen, segala macam?
- Informan : Iya, itu, itu suatu yang harus dibuka. Skrng kan eranya manajemen ya, apa namanya tidak hanya mengandalkan lembaga-lembaga manajerial, tetapi juga manajemen interaktif yang langsung bersentuhan dengan kepentingan banyak orang yang punya kebutuhan berbeda-beda, kan masing-masing orang punya kebutuhan berbeda terhadap institusi UMY, nah, harus direspon oleh manajemen.
- Peneliti : Harus berkesinambungan ya pak semua?
- Informan : Iya, iya, menurut saya memang harus begitu, dan harus, harus berani ada terobosan, silaturahmi tidak harus dalam bentuk formal pertemuan, bisa dijaga dengan berbagai macam cara, komunikasi juga bisa dilakukan dengan berbagai macam cara, ya tidak harus melalui jalur organisasi e... formal, bisa dikembangkan dengan metode-metode lain, itu menurut saya akan lebih efektif, akan lebih berdampak kepada orang banyak
- Peneliti : Jadi di situ ya pak yang perlu di efektifkan?
- Informan : Iya, dari aspek itu yang saya kira perlu dan sosialisasi nilai-nilai sedikit banyak akan dipengaruhi oleh pola komunikasi dan sosialisasi yang di jalankan. Karena ini juga saya perhatikan juga mahasiswa-mahasiswa juga belum banyak memahami itu, maksudnya, oke mereka ke kampus dengan nilai-nilai itu, tapi ketika keluar, sama dengan mahasiswa lain kayak gitu, itu...Ya, proses internalisasi nilai itu kan perlu proses waktu yang lebih panjang dibanding sekedar mengerti, memahami, jadi dia ada dimensi harus mengalami, ada dimensi meyakini disana yang kemudian itu tidak bisa hanya semata-mata..
- Peneliti : Dalam waktu yang sebentar ya pak ya?
- Informan : Iya, interaksi di dalamnya singkat dan itu perlu proses waktu yang lama dan perlu keterlibatan yang intens dengan berbagai macam persoalan di dalam UMY, disitu saya kira menjadi tantangan yang besar bagi UMY.
- Peneliti : Saya rasa cukup, Pak. Makasih banyak, Pak jawabannya, waktunya hehe.
- Informan : Iya... sama-sama.

VI. Wawancara dengan Dr. Ir. Sriyadi tanggal 23 Oktober 2015

- Peneliti : Bagaimana cara bapak menerapkan nilai-nilai UMY, baik dalam akademis Bapak sebagai dosen atau dlm manajemen Bapak sebagai wakil dekan ya, pak ya?
- Informan : Kalau dalam sisi akademis ya, sebelum perkuliahan ada tadarusnya, akhir semester udah khatam Al-Qur'an, dan itu wajib untuk semua Pertanian. Waktu adzan harus istirahat dari kegiatan lalu sholat. Nilai-nilai keislaman disisipkan dalam perkuliahan. Lalu untuk karyawan disini, setiap hari sebelum kerja juga tadarus, yang bisa ya.
- Peneliti : Lalu pak, ini UMY mau jadi *World Class University* kan ya, itu kesiapannya seperti apa?
- Informan : Kita ada kerjasama dengan berbagai organisasi di luar negeri, magang di luar negeri, studi banding di Jepang. UMY kan ada bagian kerjasama luar negeri tuh. Kalau ditanya siap, kita lebih dari siap, dari segi bahasa pun kita dipaksa untuk siap ya. Karyawan manapun harus bisa bahasa inggris.
- Peneliti : Ini kan saya mengaitkan kesiapan UMY menjadi *World Class University* dengan nilai-nilai UMY, implementasi nilai itu seperti apa dari Bapak?
- Informan : Dari kebersamaan ya? Selama 20 tahun kebersamaannya luar biasa, semua saling kenal, tapi sekarang karena semakin heterogen, ego muncul di antara para karyawan. Cenderung apa ya, semua diukur dengan uang, kapitalis, seperti itu kan tidak sesuai dengan nilai islami. Jadi tidak sama itu, misal antara fakultas mana yang jumlah mahasiswanya lebih banyak tidak sama dengan jumlah mahasiswa yang lebih sedikit.
- Peneliti : Jadi itu maksud Bapak terkait keadilan?
- Informasi : Iya, seharusnya kan tidak seperti itu, tapi mungkin ini out of the record ya
- Peneliti : Nggak apa-apa, Pak. Malah saya butuh data-data yang jujur kayak gini, hehe.
- Informasi : Yaaa, tapi nanti kamu pilah ya sebaiknya bagaimana membahasakannya dengan baik.
- Peneliti : Iya, siap, Bapak. Lalu terkait implementasi nilai yang lainnya bagaimana Bapak? Yang 9 nilai budaya UMY itu.
- Informasi : Oh itu, yang amanah dan tanggung jawab itu ya, amanah ya ketika saya dipercaya untuk mengemban tugas ini, ya entah sebagai dosen, sebagai wakil dekan ini saya bertanggungjawab dengan melaksanakan ini sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan kewajiban saya. Saya diberi kepercayaan untuk menjadi wakil dekan II disini, Alhamdulillah saya menjaga amanah itu dengan melakukan tugas-tugas dengan semestinya, sebagai dosen kita diwajibkan untuk mengampu mahasiswa sekian dengan standar abcd ya kita ampu, walaupun ada pekerjaan lain diluar misalnya,

berusaha untuk tidak meninggalkan yang disini, begitu ya. Ya nilai-nilai UMY seperti adil, jujur, itu kan juga soft skill yang harus kita punya sebagai insan yang berdasar pada nilai Islam ya jadi sebisa mungkin berusaha terus dalam koridor itu. Saya rasa memang UMY membangun nilai-nilai yang memang tujuannya untuk membentuk pribadi yang berkualitas ya. Amanah, tanggung jawab, kejujuran, keadilan, keikhlasan, ketulusan, kemudian apa lagi? Em, oh mawas diri, peduli dan profesionalitas. Kesemuanya itu untuk menciptakan manusia yang bermartabat, meneladani Rasulullah begitu ya? Kan seperti itu nilai-nilai Rasulullah. Kalau ditanya mengimplementasikannya atau tidak, kita semua berusaha. Berusaha untuk berlaku adil, dalam hal memberi nilai kepada mahasiswa juga misalnya, adil, mana yang pantas dapat A ya dikasi A, yang masih perlu peningkatan ya B atau C semacam itu, terkait jujur juga masuk disitu. Disiplin dalam menjalankan kewajiban-kewajiban di UMY ataupun kegiatan sehari-hari, ketika diharuskan hadir sebelum 7.30 ya kita melaksanakannya demikian, meski beberapa kali telat sedikit karena halangan tertentu yang wajar, asal tidak sering ya. Dianjurkan untuk islami dan selalu mengedepankan itu kita melaksanakan tadarus setiap pagi, baik untuk karyawan disini ataupun mahasiswa semua pertanian, disiplin, tidak setengah-setengah. Ketika kita melaksanakan tugas dengan maksimal disitulah masuk unsur nilai profesionalitas, kesungguhan dan tulus ikhlas dalam menjalankan tugas, kesungguhan itu datang karena kecintaan kita terhadap apa yang kita lakukan kan, itu profesionalitas. Dengan saya berusaha mengembangkan keahlian saya, profesi saya sebagai dosen disini, itu juga bentuk profesionalitas mengembangkan kualitas itu. Upaya UMY untuk mengirim para dosen untuk melanjutkan studi ke luar negeri, S2, S3, itu kan wujud profesionalitas. Saya pikir begitu ya?

Peneliti : Kemudian satu lagi pak, mawas diri itu bagaimana?

Informasi : oh mawas diri, refleksi diri, bagaimana kita jujur mengevaluasi diri begitu ya. Bagaimana kita selalu sadar atas apa yang kita lakukan, hari ini berbuat keliru, besok segera diperbaiki, tidak munafik terhadap diri sendiri, evaluasi-evaluasi seperti itu di dalam lingkungan kerja dibutuhkan karena memang kita juga dituntut untuk profesionalitas, saya rasa semuanya berkesinambungan, berusaha untuk terus mengembangkan atau *upgrade* diri ya istilahnya, siap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Kita sekarang dihadapkan pada tantangan global dunia, ya mau tidak mau, eh bukan mau tidak mau ya, memang harus, kita harus terus memperbaiki kualitas diri, sebagai dosen, tingkatkan kemampuan sebagai dosen yang berkualitas, menilai diri masih sekian, upgrade lagi, upgrade terus hingga jadi pribadi yang kompetitif, dosen yang berkualitas akan melahirkan mahasiswa-mahasiswa yang berkualitas pula, kan begitu harapannya.

Informan : Keren, Pak. Baik, saya rasa sudah cukup dulu, terimakasih atas waktunya, Bapak.

VII. Hasil Wawancara Suryo Pratolo WR II UMY tanggal 15 Januari 2016 (Wawancara ini dilakukan dengan informan sambil melakukan simulasi pengaksesan data operasional UMY yang diinput oleh prodi tertentu dengan basis IT di web yang hanya dapat diakses oleh bagian manajemen UMY dan semua pegawai yang berkepentingan)

Peneliti: Bapak sebagai pemegang tanggung jawab atas SDM di UMY, bagaimana impementasi core values UMY dari bapak dan bagaimana cara bapak mengkomunikasikannya kepada seluruh karyawan?

Informan: Implementasi core valuesnya, universitas ini kan dibagi dalam 4 proses bisnis, bukan bisnis mencari laba, bisnis yang berarti pekerjaan, bukan entrepreneurship lo ya. Yang pertama, proses bisnis akademik, kedua proses bisnis sumberdaya, proses bisnis kemahasiswaan dan alumni, kemudian penjaminan mutu. Nah artinya nilai-nilai tadi diwujudkan kedalam 4 proses bisnis. Yang menjadi tugas saya sy yaitu yang kedua, yaitu sumberdaya. Sumberdaya kemudian dioperasionalkan lagi, pertama sumberdaya manusia, kedua sumberdaya keuangan, ketiga sumberdaya aset, keempat sumberdaya pelayanan umum. Nah bagaimana mengimlementasikan nilai-nilai tadi? Satu, di bidang keuangan, berarti kita harus melakukan manajemen itu kita memasukkan nilai-nilai itu, tentang aplikasi secara teknis to? Saya bisa menjelaskan menggunakan bagaimana kita memenej uang supaya amanah, jujur, dan lain sebagainya tadi ya saya akan simulasikan. Jadi di UMY saat ini kita akan fokus ke manajemen berbasis IT semua. Ya karna tidak mungkin lagi kita mengendalikan organisasi segini besar tanpa IT. Saya akan langsung tunjukkan ya, supaya tidak terjebak ke dalam persepsi seperti yang saudara cerita tadi ya. Oke keuangan, keuangan itu harus baik dulu, keuangan itu harus dibangun secara amanah, jujur, berkeadilan, dan sebagainya. Jadi apa amanah dalam bidang keuangan? Setelah keuangan rapi, baru yang lain, selama keuangan belum rapi, kita tidak dapat mewujudkan nilai-nilai tadi. Jadi, tentang kelola keuangan kita, kita semua kendalikan keuangan UMY itu dari sini, karna kita ingin menciptakan value tentang amanah, adil, jujur, bayangkan kelola berapa milyar uang di UMY dengan amanah dan jujur itu bagaimana caranya? Kita operasionalkan dengan aplikasi ini (sambil menunjukkan aplikasi pengelolaan keuangan UMY berbasis IT). Nah, jadi semua aspek keuangan itu mulai dari sini, unit-unit itu harus menyusun anggaran, di awal tahun di bulan juni-juli ya, saya sekarang bisa melihat karna saya pakai password

UMY, kamu jurusan apa? Ilmu komunikasi ya, nah saya bisa melihat bagaimana ilmu komunikasi itu merancang anggaran, saya bisa tahu dan saya bisa melihat. Semuanya harus melakukan input data ini dulu, tidak mengisi ini tidak dapat duit. Supaya apa? Keamanahannya bisa dilihat. Setiap tahun, kita cek, visimu apa? Seperti visi prodimu itu ada redaksinya sampai tingkat internasional dan mengedepankan perspektif multikultur, karna kita berbicara tentang world class university tadi ya. Ini adalah visi misi prodimu, jadi prodimu mau dibawa kemana itu bisa kita lihat disini. Ada pak Ali, ada pak Haryadi Arief, yang mengetahui. Ini kan cita-cita komunikasi, adil, kemudian, bertanggungjawab, amanah dan sebagainya. Tanpa ini amanah gimana? Amanah itu kan harus punya apa yang dicapai begitu kan? Trus, setelah visi misi, maka mereka akan memisikan apa yang mau dilaksanakan, visi misi selesai kan tidak bisa jalan tanpa ada program kegiatan, itu kita bisa lihat disini, ini ada RK, 1 2 3 4. 1 itu proses bisnis yang pertama tadi, akademik kan? 2 itu sumberdaya, 3 itu alumni dan kemahasiswaan, 4 penjaminan mutu, nah kalau saya klik akademik, maka saya bisa mencari, untuk komunikasi, apa saja kegiatan selama setahun ini. Tiap prodi harus mengisi ini. Nah prodimu seperti ini, kita lihat outputnya ya, nah inilah kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan oleh prodimu, nah ini. Latar belakangnya apa, sehingga perlu melakukan kegiatan ini. Inilah aspek keamanahannya. Tanpa ada ini, maka uang keluar itu tidak bisa dipertanggungjawabkan. Seperti kamu misalnya, kan kamu minta duit sama orang tuamu, sebelumnya kan orang tuamu perlu menanyakan dulu, cita-citamu jadi apa sih? 5 tahun lagi kamu mau jadi apa, ya kan? Seperti itu. Nah lalu disini ada tanggung jawabnya, di output, misalnya dia mau menyempurnakan RPS, RPS itu silabus, outputnya dokumen RPS seluruh mata kuliah, ada 70 RPS, jadi ini yang harus dipertanggungjawabkan, "bertanggungjawab". Nah kapan waktunya? Ini, september-januari, terukur ini. Terus, disini sudah ngomong duit belum? Belum, mengapa? Supaya otaknya ketua prodimu itu tidak terkukung uang, biar dia itu lepas, saya pingin ini. Kalau didepan sudah disebut duit, wah saya takut ini, takut itu. Biar kamu lepas kayak apa dulu. Nah, baru setelah ini kita atur duitnya. Ini kan belum ngomong duit ya. Pada formulir berikutnya, ini baru ngomong duit, kita lihat tadi kan ada RPS ya, kita klik ilmu komunikasi, nah, kegiatannya apa saja, kita lihat RPSnya tadi, nah baru muncul rupiahnya. Kita lihat. Disini unsur jujur "ini lho, pak, saya akan melakukan update RPS mata kuliah, pak." Uangnya seberapa? Oh ternyata uangnya 28 juta, "lho, untuk apa saja ini mas?" "oh ini pak, untuk konsumsi kan 20ribu kali 50 orang untuk dua hari dan sebagainya, semua detil harus ditunjukkan, ini kan kejujuran. Karna apa? Dia nanti yang diminta uangnya ya ini, pertanggungjawabannya juga harus

ini, tadi berapa RPS? 70 RPS harus ada disini. Nah itulah upaya yang kita wujudkan untuk value itu. Ini kan operasional sekali kan? Nah terus semuanya disusun, ditetapkan. Langkah berikutnya apa? Pencairan uang kan? Pencairan uangnya juga disini, kita lihat. Ini ya, saya bisa cek, uang yang dicairkan oleh semua unit, saya bisa cek disini, karna saya yang bertanggungjawab atas ini. Kita cek di tahun 2015, di UMY pencairan uang itu hanya ada dua tanggal setiap bulan, setiap tanggal 1 dan tanggal 15, hanya boleh ada dua kali pencairan, kalau ada tiap hari bahaya, karna uang itu perlu di data dulu, ditata semuanya, mungkin ada kampus yang sehari-hari minta uang, oh gak bisa, mesti ditata. Kita cek, pencairan yang terakhir adalah tanggal 4 januari. Ini semua bisa akses, semua yang berkepentingan, pak haryadi misalnya, tapi dia hanya bisa akses yang dari prodi ilmu komunikasi saja. Biro keuangan bisa mengakses semua unit-unit dibawahnya, saya bisa melihat semuanya, karna saya kan eksekutif, admin, “transparansi”, “kejujuran” juga to sudah masuk, saya bisa melihat semua kan. Ini baru keuangan yang saya tunjukkan, belum yang lain, nah ini kamu bisa lihat, inilah yang dicairkan oleh unit-unit, kalau sudah centang berarti uangnya sudah keluar. Kita lihat ini misalnya fakultas teknik tanggal 28 desember kemarin dikasih uang untuk apa, ini saya bisa klik, dan ini saya bisa lihat tidak hanya di ruangan ini, saya dirumah bisa, waktu saya ke Korea ya saya bisa. Karna apa? Web, ini kan internet, basis IT, selama ada internet saya bisa akses dimana saja karna data ini dari server. Nah kembali ke fakultas teknik tadi, ternyata fakultas itu meminta membayar honor mengajar, berapa ini yang diminta? 98 juta. Ni tak bilangin ini valuenya dimana ini. Kan mereka minta dana 98 juta ini ya, dia harus tanda tangan disini. Pada saat tanda tangan dia harus membaca ini. Coba kamu baca apa isinya itu? Bismillahirrahmaanirrahim. Apa artinya? Dengan menyebut nama Allah ya, “pernyataan tanggung jawab, ajuan surat permintaan pembayaran kami buat sesuai dengan dokumen perencanaan dan penyelenggaraan, setelah dana kami terima akan kami gunakan sesuai dengan kebutuhan, dan akan kami pertanggungjawabkan tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku. Apa valuenya disini? Jadi minta duit itu urusannya tidak hanya dengan manusia, dengan Allah juga. Dia sudah tanda tangan, silahkan kamu mau korupsi boleh, dengan menyebut nama Allah lo, bukan dengan nama WR II, dia tanda tangan lo, jadi ya terserah, kamu bisa selamat di dunia dengan dana sekian, gak tau di akhirat nanti. Yang ngomong nanti mata kita, yang ngomong nanti tangan kita kan, ini value, bisa ke amanah, bisa kejujuran, tulus ikhlas, mawas diri, tanggung jawab, profesional, ya kan? Kalau sudah tanda tangan ini, otomatis tugas dari aparat, saya, harus melayani kan? Kenapa saya harus melayani? Karena itu sudah diputuskan di awal tadi di

anggaran. Saya harus profesional, jangan sampe misalnya saya dengan pak A rival, wah saya ngga usah tandatangani lah, gak bisa seperti itu. Biar dia rival atau apa, walaupun dia gimana gimana, saya tetap harus tanda tangan, nih saya tanda tangan disini. Yang saya tandatangani adalah perintah bayar, nih. “bendahara keuangan hendaklah membayar uang sejumlah sekian, 98 juta”. Kalau saya udah tanda tangan, dia si bendahara juga harus profesional, segera mengirim sejumlah uang ke rekeningnya. Nah ini kan dari sisi keuangan, valuenya jelas semua ya to? Terserah nanti kamu ambil dari sisi-sisi yang mana.

Peneliti : Apakah ada evaluasi yang mengukur sejauh mana seluruh karyawan di UMY melaksanakan nilai-nilai itu dan seperti apa?

Informan : oke, ini tadi baru dari sisi sumber daya keuangan ya, ini sekarang ada lagi sumber daya manusia kita kendalikan pakai ini. Jadi kita sediakan sebuah fasilitas, satu di fasilitas ini terutama ada forum diskusi, jadi mungkin sekarang tidak terlalu banyak pegawai itu yang terlalu bingung ya, karena ada forum ini. Dia bisa bercerita, ngomong disini, jadi bisa chatting disini. Misalnya, temanya muzdah muhammadiyah kabupaten bantul, dari muhammadiyah kepada muhammadiyah untuk muhammadiyah, ini kan aspirasi, apa perlu gedung bertingkat..

Peneliti : Untuk menumbuhkan kepedulian dari semua pegawai atas UMY ya pak?

Informan : iya, kita lihat isinya bermacam2 ini, dia omong-omongan ini.

Peneliti : jadi semua bisa mengeluarkan suara ya pak

Informan : ya, iya, semuanya. Komunikasi itu butuh wadah. Kalau tidak ada wadah ini kapan kita ketemuanya? Paling sebulan sekali di silaturahmi bulanan, itupun tidak semuanya datang karena banyak urusan pekerjaan. Nah kalau ada ini kita semuanya bisa ngomong.

Peneliti : wadah komunikasi organisasinya ya pak ya

Informan : iya, tentunya ini harus unggul karena ITnya harus bagus, pertama ini disini ada muncul data pribadi, nah ini data saya disini, data pegawai, keluarga saya bisa dilihat, anak saya ada berapa ini semua bisa dilihat. Nah luar biasanya ini value apa, data pegawai, data fungsional saya, saya masuk di UMY itu tahun 2001, surat-surat tentang saya diterima di UMY sejak awal saya ngelamar, suratnya masih ada. Di saya mungkin sudah hilang, tapi disini, nah SK calon dosen, sy masih calon dosen, kita klik, nih, saya nyari ini di rumah gak nemu, udah beberapa tahun yang lalu, dari 15 tahun yang lalu, disini masih ada, sampai nanti saya pensiun. Mungkin nanti kalau kamu daftar jadi pegawai disini di UMY saya sudah pensiun, kamu bisa lihat, siapa sih. Nih, saya masih sarjana ekonomi, ini datanya, saya masih S.E, gaji saya dulu 278ribu, hahaha. Ini lah yang menyebabkan QS star kasi kita bintang 5, tidak hanya karena ITnya, tapi didalamnya ini lo, IT itu kan internetnya, kalau kita punya internet bagus tapi tidak dimanfaatkan kan gimana?

Makanya besok kalau ditanya, kok bisa bintang 5 itu apanya? Ini luar biasa lo, jangan dilihat hanya secara fisik, tapi manajemennya yang hidden yang tidak kelihatan ini. Ini coba, tanya ke kampus yang lain mungkin ya, ada gak seperti ini? Ini baru ini, kemahasiswaan, datamu saya bisa lihat, saya tidak tahu ini value yang mana ya, ada valuenya, coba kamu klasifikasikan sendiri nanti.

Nah, trus, presensi, kamu bisa lihat disitu. Itu ada presensi, ini hanya bisa diakses disini. Hebatnya, kalau tidak pakai wifinya umy, ini tidak akan muncul. Saya tidak bisa presensi dari rumah, pilihan ini hanya akan muncul jika saya sudah tiba di kampus dan presensi menggunakan wifi umy. Disini juga value, kejujuran, kedisiplinan, ya to? Kalau tidak begini nanti sy dirumah juga bisa presensi. Tapi ini dirancang agar jika pakai data seluler selain wifi umy, pilihan presensi ini tidak muncul. Nah, dan ini terekam, saya bisa melihat, siapa yang presensi, siapa yang rajin siapa yang malas. Saya bisa lihat.

Kemudian akademik ni mbak, setiap pegawai, khusus dosen, saya bisa melihat history akademis saya. Saya bisa melihat saya mengajar apa saja, mahasiswa saya siapa saja, jam berapa, kehadirannya, nilai-nilai mahasiswa saya. Nah satu lagi yang penting, anak-anak mahasiswa saya itu menilai saya seperti apa, jadi sebelum mengambil KRS, mahasiswa diwajibkan mengisi kuesioner tentang dosen, tidak bisa mengambil kalau tidak mengisi. Nah mahasiswa saya menilai saya seperti apa saya bisa melihat. Nah ini jg value, mahasiswanya jujur apa gak juga mengisi kuesioner. Mahasiswanya misalnya kamu, mau cepat-cepat KRS, aah isi apa aja lah ben cepet beres. Nah artinya kamu tidak jujur, alhasil hasil yang didapatkan dosen juga tidak jujur, perlu kejujuran. Kalau kamu tidak jujur kamu kasi nilai baik padahal jelek, berarti dosen itu akan terus seperti itu kan, kita tidak akan bisa memmanage. Toh tidak kelihatan, saya tidak tahu siapa yang menilai saya 5 ini siapa, saya tidak tahu. Terus, cara penilaian saya transparan atau tidak, saya bisa lihat ini. Nah saya klik, ternyata ada satu orang mengatakan saya tidak transparan, mungkin pas ujian saya tidak sempat mengembalikan hasil jawaban dan lain sebagainya. Kemudian itu harus saya perbaiki, profesional dan sebagainya.

Peneliti
Informan

: Jadi itu nanti bisa diukur sendiri oleh dosen ya pak

: Iya, itu nanti bisa diukur, dosen-dosen bisa rapatkan, penilaian yang saya dapatkan seperti ini berarti saya harus perbaiki dong. Nah skarang, saya juga bisa melihat siapa yang saya bimbing, coba kita lihat, saya mengajar di UMY dari tahun berapa, tahun 2001. Nah dari tahun 2001 ini saya membimbing siapa saja, ada Tur Sayakti misalnya, dia lulusnya tahun 2004. Kemungkinan ada perusahaan tempat dia bekerja mengecek, “pak, apakah tur

sayakti itu mahasiswa bapak?” nah coba kalau ngga ada ini, saya bisa menjawab bagaimana? Ini sejak tahun berapa lo. Nah karena ada ini “oh betul pak, dia mahasiswa saya angkatan 2001 pak. Oh, nilainya gimana?. Nah itu saya bisa lihat nilainya Tur Sayakti itu seperti apa, nah itu pak nilainya makul ini dia dapat A, saya bisa menjelaskan semua secara rinci. Nah, ini value. Masih banyak lagi. Dan ini powerful, dapat bintang 5 dari QS Stars dia melihat ini.

Peneliti : benar-benar ya pak, pengerjaan untuk fasilitas ini pasti luar biasa persiapannya input data sebanyak ini

Pak Suryo : whoaaaa, ini jangan dilihat sekedar secara kasat mata saja lo mbak ya, ini itu perubahan budaya. Jadi sekarang semua data yang tadinya berserakan di kertas sudah didokumentasikan ke web. Persiapannya dari bertahun-tahun yang lalu bahkan belasan tahun. Karyawan bekerja keras mbak untuk ini.

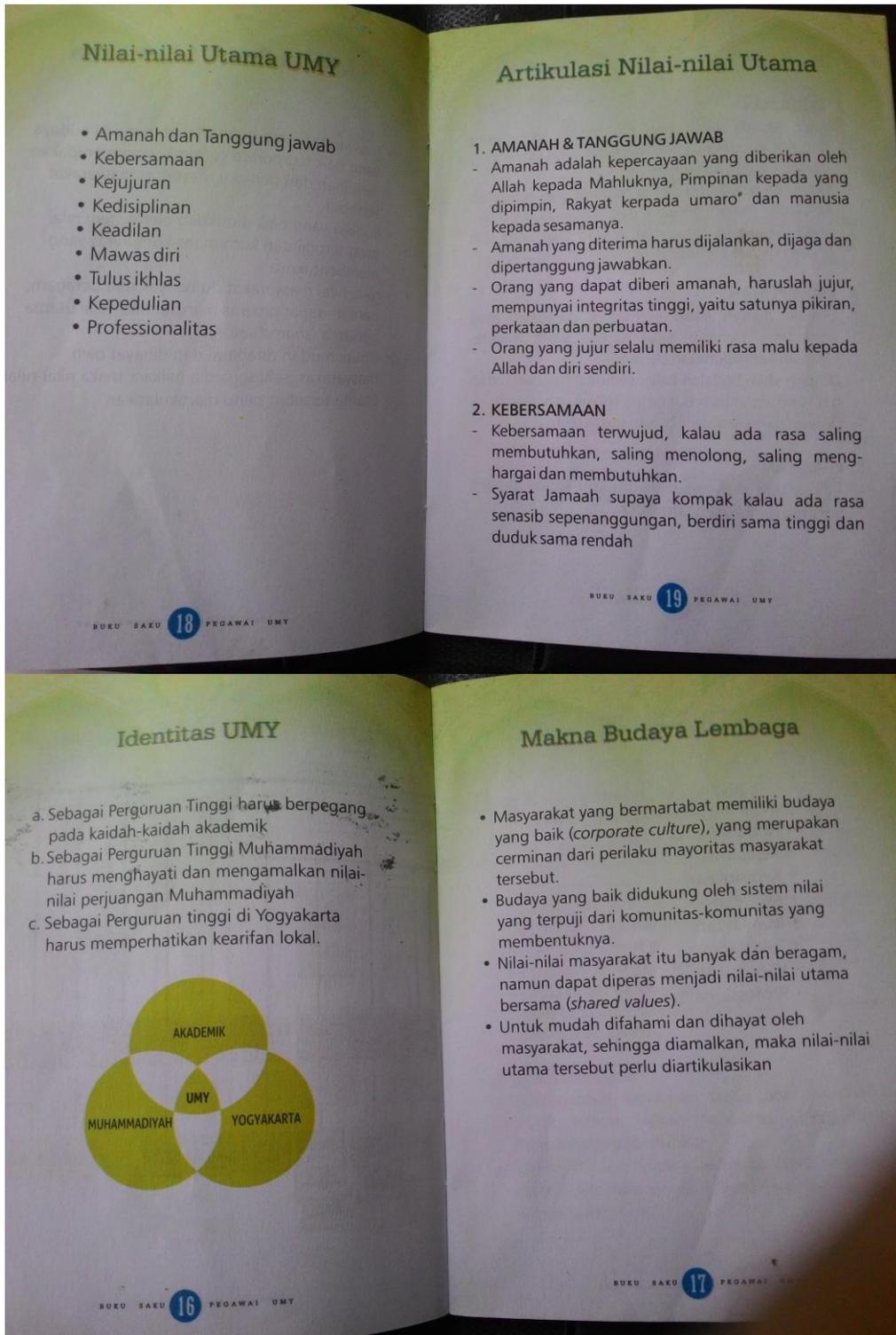
Peneliti : wah luar biasa ya, pak persiapannya.

Pak Suryo : iya mbak, yang mbak lihat serapi ini sekarang ini melalui persiapan yang rumit dibaliknya dan itu gak secara instan jadi begitu saja, direncanakan sekitar 10 tahun yang lalu. Jadinya sekarang, nah coba bayangkan. Gak nemu di tempat lain seperti ini saat ini. Mbak tanyakan sama kampus lain, ada gak seperti ini. Nggak ada.

Peneliti : Hehe iya pak, wah sangat impressive. Saya rasa sudah cukup info yang saya butuhkan untuk sementara ini. Sekiranya nanti ada informasi tambahan yang saya butuh dari bapak, nggak keberatan kan pak saya temui lagi?

Pak Suryo : Oh gak apa-apa mbak, tinggal kontak saja lagi.

Lampiran 3 : Artikulasi Nilai-Nilai UMY



8. KEPEDULIAN

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

9. PROFESIONALITAS

- Profesionalitas adalah sikap dan perilaku seorang yang ahli dibidangnya, yang bangga dan mencintai profesinya. Karena kecintas tersebut dia bekerja tanpa diawasi dan selalu mengembangkan keahliannya.

1. BERSIH
2. AMAN
3. TERTIB
4. SEJUK
5. INDAH
6. RAMAH
7. NYAMAN

3. KEJUJURAN

- Jujur kepada Allah dan diri sendiri merupakan pangkal integritas, yaitu samanya yang dipikirkan, diucapkan dan dilakukan
- Kejujuran seseorang sering tergotha oleh pengaruh keluarga, teman bergaul dan masyarakat lingkungan. Kejujuran harus ditanamkan sejak anak dan disiram dalam pertumbuhannya.

4. KEDISIPLINAN

- Disiplin adalah sikap mematuhi peraturan atau ketentuan, dengan tulus karena yakin menda-tangkan kemaslahatan bersama.
- Disiplin akan berjalan kalau semua pihak menyadari bahwa disiplin tersebut untuk kebaikan bersama.
- Disiplin harus sukarela bukan paksa rela.

5. KEADILAN

- Adil adalah menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya, jadi bukan sama rata.

- Adil keseimbangan dalam memberikan perlakuan antara hak dan kewajiban seseorang.
- Adil adalah kondisi di tengah antara dua pihak yang konflik.

6. MAWAS DIRI

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

7. TULUS IKHLAS

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

Lampiran 4: Berita dan artikel terkait UMY dengan *World Class University*

Artikel 1

UMY Kembali Mengadakan Learning Express dan KKN Internasional

07 September, 2015 Humas



Sebagai wujud kampus muda dan mendunia, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) kembali menyelenggarakan kegiatan program Learning Express Singapore Polytechnic dan KKN Internasional periode 6 – 19 September 2015. Sebanyak 60 orang mahasiswa yang terdiri dari Singapore Polytechnic (SP), Kanazawa Institute of Tecnology (KIT) Jepang, UPN Veteran, dan UMY akan mengikuti 2 program KKN yang bertemakan “Wash Management” dan “Perment Salak” yang akan diselenggarakan di Desa Kaliabu dan Kembang Arum.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan Slamet Riyadi, ST., MT., Ph.D, selaku wakil dekan Fakultas Teknik dalam membuka acara Opening Ceremony Learning Express dan KKN Internasional yang diselenggarakan pada Senin (7/9) bertempat di Mini Teater Gedung D lantai 4 kampus terpadu UMY.

Selamat mengatakan, tujuan diadakannya Learning Express dengan menggaet Singapore Polytechnic tersebut merupakan bentuk transfer ilmu internasional bagi mahasiswa UMY. “Diharapkan dengan diadakannya kegiatan Internasional ini, mahasiswa UMY mendapatkan ilmu baru dari berbagai hal, salah satunya yaitu belajar mengenai kultur budaya negara lain,” ungkapnya.

Pada tahun ini untuk keenam kalinya UMY mengadakan Learning Express dan KKN Internasional, dan kegiatan tersebut tidak hanya di adakan di UMY saja, melainkan sebelumnya UMY juga turut mengirimkan mahasiswanya untuk mengikuti kegiatan serupa ke berbagai negara, dan antusias mahasiswa UMY yang mengikuti kegiatan tersebut semakin bertambah setiap tahunnya. “Alhamdulillah ditahun ke 6 terselenggaranya kegiatan ini partisipasi mahasiswa asing, dan mahasiswa UMY khususnya semakin bertambah, dan mendapatkan respon yang positif dikalangan mahasiswa UMY,” tambahnya.

Selain sebagai wujud transfer ilmu, kegiatan KKN Internasional ini dapat melatih mahasiswa untuk bersosialisasi dan terjun secara langsung ke masyarakat untuk mengetahui kondisi dan kebutuhan masyarakat. “Melalui program yang akan diselenggarakan nanti, diharapkan mahasiswa dapat membantu dan memberikan

pendampingan kepada masyarakat terkait isu atau program yang akan dilaksanakan dengan cukup baik,” ungkap Slamet lagi.

Kegiatan yang akan berlangsung selama 1 bulan tersebut turut diisi pula dengan pembekalan workshop design thinking, yang merupakan materi terkait bagaimana sikap dan perilaku mahasiswa yang harus dilakukan selama bermasyarakat. “Sebelum diterjunkan ke masyarakat, peserta akan diberi pembekalan materi terkait persiapan mental, sikap, serta perilaku, yang kami agendakan dalam workshop design thinking, dan akan diisi oleh pembicara yang telah handal dalam bidang sosial kemasyarakatan,” ujar Richo selaku perwakilan dari panitia penyelenggara Learning Express dan KKN Internasional.

Komentar terkait penyelenggaraan kegiatan tersebut turut disuarakan oleh Tan Jun Yuan, yang merupakan mahasiswa Singapore Polytechnic Jurusan Teknik Elektro. “Saya sangat senang sekali dapat terlibat langsung dalam acara ini, selain untuk mencari ilmu dan persahabatan antar negara, saya harap nantinya program yang akan kami lakukan di masyarakat dapat disambut dengan baik, serta permasalahan yang selama ini didapatkan di masyarakat dapat teratasi dengan kehadiran kami,” tuturnya. (adm)

Artikel 2

UMY Bertekad Masuk 100 Besar Peringkat Dunia

13 Agustus, 2015 Humas UMY



Dekan Fakultas Hukum, Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum. saat menerima penghargaan berupa Piala Bergilir dari Rektor UMY, Prof. Dr. Bambang Cipto, MA

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) terus berupaya untuk mewujudkan impiannya menjadi universitas yang berada di peringkat 100 besar dunia. Demi mencapai impiannya tersebut, Rencana Strategis (Renstra) UMY 2015-2040 juga telah dipaparkan pada segenap civitas akademik, khususnya jajaran pimpinan universitas, dekanat, program studi (prodi), dan unit-unit terkait pada penutupan Rapat Kerja Tahun UMY tahun 2015, Rabu (12/8). RKT yang diselenggarakan sejak Selasa (11/8) ini bertempat di ruang sidang gedung AR. Fachruddin B lantai 5 Kampus Terpadu UMY.

Kepala Badan Perencanaan dan Pengembangan (BPP) UMY, Dr. Bambang Jatmiko, SE., MSi mengungkapkan bahwa dibuatnya Renstra UMY dari tahun 2015 hingga 2040 tersebut, berdasarkan pada harapan Rektor UMY, Prof. Dr. Bambang Cipto, MA yang ingin menjadikan UMY sebagai universitas yang masuk 100 besar peringkat dunia. Renstra yang juga sudah menjadi hasil dari RKT UMY tahun 2015 tersebut disusun dalam jangka waktu setiap lima tahun. Dalam jangka waktu 2015-2020 rencana yang akan dijalankan yakni internasionalisasi universitas, 2020-2025 UMY direncanakan bisa masuk dalam jajaran ASEAN University. Kemudian tahun 2025-2030, UMY akan masuk dalam Asia Pasific University, tahun 2030-2035 UMY harus bisa masuk dalam Under Fifty World Class University, dan tahun 2035-2040 UMY akan menjadi World Class University.

“Harapan Pak Rektor, di usia 50 tahun UMY harus bisa masuk dalam peringkat 100 besar dunia. Maka dari itu, kami membuat mapping yang disebut Renstra universitas ini. Renstra tersebut juga sebagai pijakan seluruh civitas akademik. Agar semua program yang dilakukan juga harus mendukung cita-cita besar UMY ini,” ungkap Bambang, saat ditemui di kantor BPP pada Kamis (13/8).

Hasil lainnya dari RKT UMY tahun 2015 ini yang juga harus menjadi fokus utama seluruh civitas akademik UMY yakni AIPT-A 2017. Selain menargetkan dirinya untuk bisa mencapai World Class University, dalam jangka pendeknya UMY juga harus bisa meningkatkan nilai akreditasi A yang telah diraihinya. “Kalau sebelumnya, nilai akreditasi A yang kita peroleh adalah 364. Maka melalui RKT ini kita menetapkan bahwa untuk AIPT 2017 nilai akreditasi A yang harus diperoleh minimal 370. Ini juga yang telah menjadi Arah Kebijakan Universitas (AKU) untuk satu tahun yang akan datang. Karena itu, semua unit dan civitas akademika UMY harus mendukung kebijakan ini, agar kinerja akreditasi kampus kita ini meningkat,” ujar Bambang lagi.

Bambang juga menambahkan, ada strategi yang harus dilakukan setiap unit dan prodi UMY agar bisa mendukung kebijakan universitas dalam meningkatkan kinerja akreditasi tersebut. Ia menyebutnya dengan 4K, yakni Konsisten dari seluruh civitas akademik UMY, Komunikasi antar lini, Kerjasama, dan Karya yang harus betul-betul memberikan kontribusi nyata bagi kampus dalam meraih akreditasi yang lebih baik. “Dan tambahan satu lagi, yaitu do’a. Selain itu, strategi lainnya yaitu, dosen harus menulis artikel dan jurnal internasional, dosen juga harus bisa menjadi narasumber atau presentator di kampus-kampus luar negeri, juga bisa mendatangkan dosen dari luar negeri. Kemudian juga mengadakan join riset baik nasional maupun internasional, tata infrastruktur, tata IT sebagai supporting kita, dan juga yang perlu ditata juga adalah tata kelola keuangannya,” imbuhnya.

Pada penutupan RKT UMY 2015 ini juga diumumkan 3 Core Unit dan 3 Supporting Unit terbaik dan mendapatkan penghargaan dari UMY. Ir. Titiek Widyastuti, MS, Kepala Bidang Penjaminan Mutu Internal (Ka. Bid. PMI), Badan Penjaminan Mutu (BPM) UMY, menyebutkan 3 Core Unit yang mendapatkan penghargaan tersebut adalah Ilmu Hukum, Magister Keperawatan dan Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Fakultas Agama Islam (FAI). Sementara 3 Supporting Unitr terbaiknya diraih oleh UPT Perpustakaan, Lembaga Pengembangan dan Pembelajaran (LPP), dan Biro Humas dan Protokol (BHP). “Masing-masingnya berhak mendapatkan tambahan dana pengembangan unit dan sertifikat. Untuk piala bergilirnya hanya diberikan kepada yang juara 1 baik itu dari kategori Core Unit ataupun Supporting Unit, yaitu Ilmu Hukum dan UPT Perpustakaan. Sementara untuk tambahan dana pengembangan yang diberikan jumlahnya sama. Untuk tiga terbaik dari Core Unit masing-masing mendapatkan tambahan dana 35 juta, sedangkan untuk tiga terbaik kategori Supporting Unit masing-masingnya mendapatkan 25 juta,” jelasnya.

Adapun kategori penilaiannya, menurut Titiek juga berbeda antara core unit dan supporting unit. Untuk kategori penilaian bagi core unit, ada empat kategori yang dinilai, yaitu AMAI (Audit Mutu Akademik Internal), hasil evaluasi LKUK (Laporan Kinerja Unit Kerja), hasil monev KBK, dan hasil survei layanan kepuasan mahasiswa, dosen, dan karyawan. “Kemudian kategori penilaian untuk supporting unit, ada tiga, yakni AMNAI (Audit Mutu Non Akademik Internal), hasil evaluasi LKUK, dan hasil survei layanan. Penilaian tersebut dilakukan oleh Bidang Penjaminan Mutu Internal, di bawah tanggung jawab Badan Penjaminan Mutu UMY,” tutupnya.

Artikel 3

World Class University Jadi Tumpuan Arah Kebijakan UMY Mendatang

13 Agustus, 2014 oleh Humas UMY



Penandatanganan berita acara hasil arah kebijakan UMY

World Class University atau Universitas Kelas Dunia masih menjadi perhatian besar Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Capaian itu pun menjadi

tumpuan dari ditentukannya arah kebijakan UMY yang akan berlaku mulai tahun ajaran 2014-2015 mendatang. Arah kebijakan tersebut pun telah disampaikan kepada seluruh pimpinan dan *core* unit UMY, pada penutupan Rapat Kerja Tahunan UMY, Selasa (12/8) di gedung AR. Fachruddin B lantai 5 Kampus Terpadu UMY.

Dr. Mukti Fajar Nur Dewata, S.H., M.Hum, kepala Badan Penjaminan Mutu (BPM) UMY menjelaskan, secara umum arah kebijakan universitas tersebut terangkum dalam dua hal, yakni peningkatan mutu akademik dosen dan peningkatan mutu kerjasama. Dari segi peningkatan mutu akademik dosen, UMY berkomitmen untuk terus mendukung semua kegiatan akademik dosen, baik berupa publikasi ilmiah (jurnal), penerbitan buku, presentasi *paper* nasional maupun internasional, serta peningkatan Hak Kekayaan Intelektual (HAKI).

Peningkatan mutu akademik dosen tersebut, menurut Mukti akan berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran di UMY. Selain itu juga akan mempercepat peningkatan pangkat dan jabatan dosen, baik itu untuk menjadi Lektor Kepala ataupun Guru Besar. “Upaya peningkatan mutu akademik dosen ini juga dilakukan dengan bentuk percepatan studi lanjut S3 di dalam maupun luar negeri,” ujarnya.

Sedangkan untuk peningkatan mutu kerjasama, lanjut Mukti, dilakukan dengan cara membuat perjanjian kerjasama yang bersifat akademik, seperti melakukan riset, penelitian, pengabdian masyarakat, *student exchange*, ataupun *visiting lecture*. “Dalam hal kerjasama ini, kami utamakan dilakukan dengan universitas atau institusi-institusi di luar negeri. Sebab ini juga untuk mendukung proses internalisasi World Class University,” paparnya.

Mukti juga menambahkan, bahwa semua peningkatan mutu tersebut merupakan upaya UMY untuk menjaga reputasi dan rangking sebagai kampus swasta besar di Indonesia. “Selain itu juga memberikan jaminan pada mahasiswa, bahwa semua kegiatan akademik di UMY ini berkualitas,” imbuhnya.

Dalam acara penutupan RKT UMY 2014 ini juga dilakukan penandatanganan berita acara hasil arah kebijakan UMY yang ditandatangani oleh Rektor UMY, Wakil Rektor I, II, dan III, serta Badan Pembina Harian (BPH) UMY. Selain itu juga, dilakukan penyerahan penghargaan kepada Fakultas Hukum UMY sebagai *core* unit terbaik, berdasarkan penilaian AMNAI, monitoring dan evaluasi Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK), laporan kinerja unit kerja atau program penilaian. Penilaian tersebut juga dilakukan oleh BPM UMY dengan asesor internal.



Para pimpinan dan staf Fakultas Hukum UMY, sebagai core unit terbaik



Rektor UMY, Prof. Bambang Cipto, MA menyerahkan Piala Bergilir kepada dekan Fakultas Hukum UMY, Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum., sebagai core unit terbaik

Artikel 4

UMY Raih Bintang 5 (Lima) Akreditasi Internasional QS

21 Desember, 2015 Humas



Prestasi terbaru didapatkan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). UMY berhasil meraih bintang 5 (Lima) untuk akreditasi internasional pada bidang

Facilities (Fasilitas), Social Responsibilities (Tanggungjawab Sosial), dan Inclusiveness (Inklusivitas). Bintang 5 ini berhasil diraih oleh UMY berdasarkan hasil Audit Eksternal QS (Quacquarelli Symond), sebuah lembaga akreditasi internasional terkemuka pada bidang pendidikan tinggi yang berkantor di London. Hasil akreditasi tersebut dikeluarkan pada Kamis, 17 Desember 2015.

Sebagaimana diungkapkan oleh Ketua tim audit QS UMY, Dr. Achmad Nurmandi, M.Sc., proses UMY untuk mendapatkan bintang 5 akreditasi internasional QS tersebut berlangsung selama tiga tahun dan baru satu tahun yang lalu hasil audit internal yang dilakukan UMY diajukan kepada QS. “Dan setelah dilakukan audit eksternal oleh QS, 17 Desember kemarin sudah keluar hasil akhirnya. Dengan hasil audit dari QS tersebut menunjukkan bahwa UMY saat ini sudah terakreditasi internasional dan diakui dalam universitas rangking global di dunia,” ujarnya.

Nurmandi juga menjelaskan, 5 bintang yang berhasil diraih UMY pada bidang Facilities, Social Responsibilities, dan Inclusiveness termasuk dalam kategori penilaian dari Learning Environment dan Advance Criteria. Bintang 5 yang diberikan QS pada bidang fasilitas tersebut menandakan bahwa UMY telah diakui oleh lembaga akreditasi internasional sebagai perguruan tinggi yang memiliki fasilitas lengkap setara 5, yang terdiri dari fasilitas olah raga, asrama mahasiswa, infrastruktur TI (Teknologi Informasi), perpustakaan, kesehatan dan unit kegiatan mahasiswa. Berbagai fasilitas tersebut mampu memberikan lingkungan belajar yang sangat nyaman dan kepuasan pada mahasiswa saat mereka belajar di UMY. “Kemudian bintang 5 untuk Tanggungjawab Sosial (social responsibilities) menandakan bahwa UMY dinilai oleh QS telah terbukti berperan dalam pengembangan masyarakat dan ekonomi secara regional, bahkan nasional. Bentuk kegiatan yang telah dilakukan UMY dalam hal ini mencakup pengembangan sumber daya manusia dan masyarakat, kepedulian sosial, dan bantuan bencana. Prestasi ini juga merupakan bukti bahwa UMY telah merealisasikan nilai-nilai Persyarikatan Muhammadiyah yang sejak dulu telah diperjuangkan terkait kepedulian sosial. Dan bintang 5 untuk Inklusivitas menunjukkan bahwa UMY telah menjadi sebuah universitas berkelas dunia yang tidak eksklusif atas golongan tertentu, tetapi terbuka terhadap semua strata sosial dan ekonomi. Prestasi ini dicapai melalui indikator ketersediaan beasiswa, akses untuk orang cacat, keseimbangan gender dan mahasiswa dari keluarga miskin,” jelas Nurmandi.

Selain itu, UMY juga mendapatkan bintang pada kategori penilaian Core Criteria, yakni 4 bintang untuk bidang Teaching (Pengajaran) dan bintang 3 untuk bidang Employability (Daya serap Lulusan). Untuk bintang 4 yang diraih UMY pada bidang Pengajaran (Teaching) menurut Dr. Slamet Riyadi, selaku Sekretaris tim audit QS UMY, menunjukkan bahwa UMY telah dinilai bagus dalam hal

pengajaran yang merupakan kegiatan utama pendidikan tinggi. Penilaian pada kategori ini mencakup ketersediaan pengajar bergelar doktor, tingkat kepuasan mahasiswa dalam pengajaran dan keseluruhan layanan kampus. “Dan 3 bintang untuk Daya serap Lulusan, menunjukkan dengan pengajaran yang baik, UMY juga telah dinilai mampu mempersiapkan mahasiswa untuk menjadi lulusan yang siap kerja. Hal ini dibuktikan dengan data yang kami miliki menunjukkan bahwa sebesar 84,3 persen lulusan UMY telah diserap oleh lapangan kerja dalam kurun waktu tidak lebih dari 12 bulan. UMY juga menyediakan staf khusus pengembangan karir dan aktif mendatangkan perusahaan untuk melakukan rekrutmen di kampus. Selain itu, alumni UMY juga siap bekerja secara efektif dalam tim multi kultur, serta mampu mengelola pekerjaan dan sumber daya manusia,” papar Slamet.

Slamet kembali menambahkan, pada dasarnya QS tersebut memiliki dua penilaian, yakni QS Ranking dan QS Star. UMY pada tahun ini sudah berhasil mendapatkan penghargaan atas kriteria-kriteria tersebut pada penilaian QS Star. Dari penilaian QS Star tersebut menunjukkan bahwa UMY sudah menjadi perguruan tinggi terakreditasi internasional. “Dengan prestasi ini juga menunjukkan bahwa UMY sudah diakui dan dikenal oleh dunia internasional,” imbuhnya.