

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

SKRIPSI

**Disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata I
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Program Studi Ilmu Komunikasi
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



Disusun oleh :

Sumali Astar

20140530259

Program Studi Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

2018

HALAMAN PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

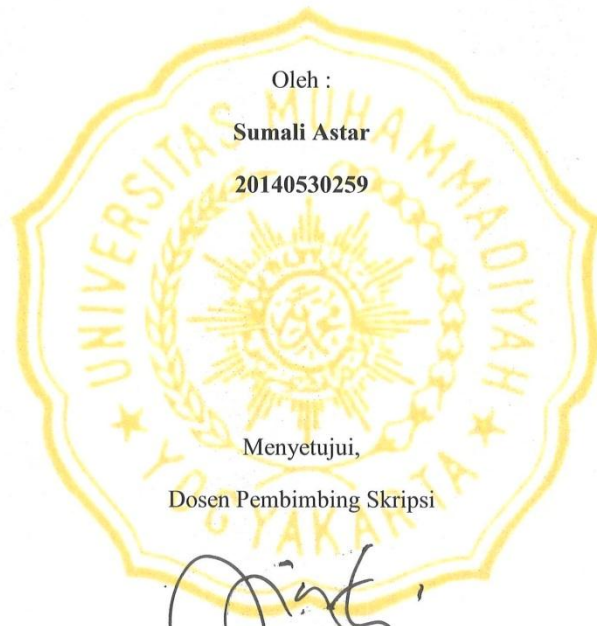
Naskah Publikasi dengan Judul :

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

Oleh :

Sumali Astar

20140530259



Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Adhianty', is written over the bottom portion of the university seal.

Dr. Adhianty Nurjanah, S.Sos., M.Si

NIP 19781204201210 163125

ABSTRAK

Penelitian ini meneliti terkait Budaya Organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Dalam Upaya Meraih *International Reputable University* Periode 2015-2018. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis nilai-nilai inti budaya organisasi UMY dan memahami bagaimana penerapan budaya organisasi oleh seluruh elemen UMY. Kemudian mengkaji bagaimana proses internalisasi UMY melalui nilai-nilai inti budaya organisasi serta kesiapannya dalam mewujudkan *international reputable university*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini berlokasi di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Sumber data penelitian berasal dari hasil wawancara dengan informan, dokumen, dan foto dokumentasi. Uji validitas data menggunakan triangulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik tingkat kepercayaan informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sembilan nilai inti budaya organisasi UMY yang meliputi amanah dan tanggungjawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan, mawas diri, tulus ikhlas, kepedulian, profesionalitas belum maksimal dilaksanakan. Hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi kegiatan yang mengkhususkan secara langsung terkait budaya organisasi. Kemudian belum memiliki tolak ukur yang jelas terkait penerapan nilai inti, sarana komunikasi untuk sosialisasi sembilan budaya organisasi belum efektif. Namun sebagai kampus muda UMY sudah dinilai siap dalam bersaing di dunia global dan berkompetisi menjadi kampus internasional dengan optimalisasi karyawan dan nilai-nilai inti budaya organisasi.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, UMY, Internasionalisasi, *Reputable University*

ABSTRACT

This study examines the Organizational Culture of the University of Muhammadiyah Yogyakarta in an effort to achieve the International Reputable University for the 2015-2018 period. The purpose of this study was to analyze the core values of UMY's organizational culture and understand how the application of organizational culture by all elements of UMY. Then examine how the process of internalizing UMY through the core values of organizational culture and its readiness to realize an international reputable university. The research method used is a qualitative method with a descriptive case study approach. This research is located at Muhammadiyah University of Yogyakarta. The source of research data comes from the results of interviews with informants, documents, and photo documentation. Test the validity of the data using source triangulation which means comparing and checking the level of trust in information obtained through time and different tools in qualitative research. The results of this study show that the nine core values of UMY's organizational culture include mandate and responsibility, togetherness, honesty, discipline, fairness, self-awareness, sincerity, caring, professionalism that has not been maximally implemented. This is due to the lack of socialization of activities that specialize directly in organizational culture. Then it does not have clear benchmarks related to the application of core values, the means of communication for the dissemination of organizational culture have not been effective. However, as a young campus, UMY has been considered ready to compete in the global world to become an international campus with the optimization of employees and core value of organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, UMY, Internationalization, Reputable University

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan titik tumpu bagi masyarakat dalam pengembangan sumber daya manusia yang memiliki intelektualitas. Melalui perguruan tinggi masyarakat dapat terbina menjadi masyarakat yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai kemampuannya masing-masing. Hal tersebut yang akan menjadi acuan bagi bangsa Indonesia untuk menjadi bangsa maju di era globalisasi. Upaya untuk membangun bangsa melalui pendidikan, Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam memiliki peranan penting dalam menyejahterakan kehidupan umat. Muhammadiyah melalui amal usahanya yaitu pendidikan turut berkontribusi dalam melakukan pembaharuan untuk memajukan pendidikan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya jumlah sekolah baik mulai dari pendidikan usia dini sampai perguruan tinggi di Indonesia. Muhammadiyah dan pendidikan sudah melekat dan tidak dapat dipisahkan. Persyarikatan Muhammadiyah didirikan sebagai respon atas permasalahan umat terutama dalam bidang pendidikan. Internasionalisasi adalah salah satu cara untuk memicu semua pihak untuk berkolaborasi, berinovasi, produktif, kompetitif serta mampu menyesuaikan terhadap perkembangan yang ada. Oleh

karena itu memiliki inovasi, kreatifitas, proses yang produktif, dan *open minded* serta memiliki wawasan global dengan mengacu standar internasional akan berpengaruh dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai serta mampu mencetak generasi yang siap bersaing pada skala internasional.

Kemenristekdikti RI melalui Direktorat Pembinaan Kelembagaan, perlu adanya pemahaman serius di kalangan internal perguruan tinggi akan pentingnya peran dalam upaya internasionalisasi. Peran strategis perguruan tinggi tidak terlepas dari tiga hal yakni komitmen pimpinan, ketersediaan anggaran, dan keberlangsungan program. Jika ketiga elemen ini sudah terpenuhi, maka kampus dapat lebih dinamis dalam mengembangkan internasionalisasi kampus. Hal tersebut menjadi hal penting bagi perguruan tinggi dalam meningkatkan kualitas akademik dan mendorong reputasi internasional. (<http://www.republika.co.id/b/erita/pendidikan/umjpendidikan/16/10/06/oemm6b368-saatnya-menginternasionalisasi-kampus diakses 24 April 2018>)

Pada tahun 2017 Webometrics yang dikenal sebagai pemeringkat perguruan tinggi di dunia mengeluarkan peringkat perguruan tinggi terbaik di dunia. Beberapa perguruan tinggi di

Yogyakarta yang dinobatkan sebagai kampus terbaik yaitu Universitas Gadjah Mada (Rangking Dunia 817, Indonesia 1), Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta (Rangking Dunia 2842, Indonesia 17), dan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (Rangking Dunia 3425, Indonesia 22).

Menuju kampus yang memiliki reputasi internasional tentunya perlu memiliki persiapan yang matang dari internal kampus. Penguatan internal tersebut perlu didasari dengan adanya nilai-nilai budaya organisasi yang telah disepakati bersama. Hal tersebut demi menjaga kelekatan suatu organisasi dan menjadi acuan dalam perilaku, sikap, tindakan, bahasa, pola komunikasi serta kebiasaan yang dibangun oleh seluruh elemen perguruan tinggi.

Menurut Aula dan Tienari ada tiga unsur utama untuk mencirikan upaya membangun reputasi sebuah perguruan tinggi yakni *societal significance*, *interdisciplinary innovativeness*, and *a symbolic break with the past*. ketiga tema di atas merupakan tiga pilar utama untuk membangun reputasi atas universitas baru. Reputasi tidak terlihat sebagai sebuah hasil atau sebagai sesuatu yang diraih pada waktu tertentu, tetapi karena *constant (re)construction*. (Aula & Tienari, 2011).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai salah satu

kampus terkemuka kembali meraih akreditasi “A” pada tahun 2017, setelah dilakukannya visitasi pada 11 hingga 12 Desember 2017 oleh tim asesor Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN-PT). Selain itu bentuk karya ilmiah dalam bentuk publikasi artikel yang terindeks Scopus juga terus meningkat setiap tahunnya. Tercatat dari tahun 2014 hingga 2016, jumlah publikasi dalam jurnal internasional bereputasi dan terindeks Scopus mengalami kenaikan hingga 87,93 persen. kerjasama aktif dengan lembaga luar negeri mencapai 94 kerjasama atau mengalami peningkatan sebesar 79,79 persen dari tahun 2013 hingga 2016. Prestasi terbaru lainnya, UMY berhasil masuk ke dalam jaringan program ERASMUS+ dari Uni Eropa yang memfasilitasi peningkatan mutu dan kegiatan akademik bagi dosen dan mahasiswa. (<http://www.umy.ac.id/ikuti-sistem-akreditasi-terbaru-umy-raih-akreditasi-a.html> diakses 24 April 2018).

Dalam memenuhi unsur tersebut, budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang visi misi suatu universitas. Tidak hanya dilihat dari sistem atau struktur yang ada, akan tetapi pembentukan pola budaya organisasi (*Corporate Culture*) akan sangat mempengaruhi terhadap jalannya universitas. UMY memiliki sembilan nilai

budaya organisasi yang meliputi amanah dan tanggungjawab, kebersamaan, kejujuran, kedisiplinan, keadilan mawas diri, tulus dan ikhlas, kepedulian dan profesional. Studi Kotter dan Heskett dalam (Susanto, 2008) mengungkapkan budaya organisasi akan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota di dalamnya. Karena budaya organisasi menyangkut nilai-nilai yang berperan sebagai acuan berperilaku, menentukan suatu tindakan benar atau salah serta suatu perilaku dianjurkan atau tidak.

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2006:19) budaya organisasi adalah kristalisasi filosofi yang dianut suatu korporasi atau suatu organisasi. Filosofi tersebut, dirumuskan oleh para pendiri menjadi nilai-nilai yang mendefinisikan keberadaan sebuah organisasi dan disesuaikan dengan kondisi sosial ditengah masyarakat. Nilai-nilai itu menyemangati, mengarahkan dan menggerakkan setiap karyawan atau anggota organisasi untuk membantu mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki, maka tiap karyawan perlu mengoptimalkan sumber dayanya. Kegiatan di dalam

organisasi tidak lagi dijalankan semata-mata hanya sebagai kegiatan rutin, tetapi dijalankan berdasarkan keyakinan bahwa itulah yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Martin, Budaya organisasi merupakan gambaran perspektif dari budaya dalam organisasi. Sedangkan menurut Wagber dan Hollenbeck, budaya organisasi yaitu pola dari asumsi dasar untuk melakukan tindakan, menentukan, dan mengembangkan anggota organisasi untuk mengatasi berbagai permasalahan dengan pendekatan adaptasi dari luar serta mengintegrasikan ke suatu organisasi yang mana karyawan dapat bekerja dengan maksimal, teliti, tenang yang akan berpengaruh terhadap kebermanfaatan bagi karyawan baru sebagai dasar evaluasi atas persepsi karyawan, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi semua persoalan dalam iklim organisasi (Tampubolon, 2004: 188-189).

1. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Riani, 2011: 8) dalam bukunya menjelaskan suatu organisasi peran budaya sangat mempengaruhi terhadap tindakan, sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi bisa dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan dan dapat menjadi cerminan dari berbagai sistem seperti kesempatan dalam melakukan inovasi dan memunculkan ide-ide kreatif, *refreshing* karyawan,

pembentukan kerja tim, dan transparansi dari pihak pimpinan sangat terbuka. Adanya budaya organisasi diharapkan mampu berfungsi dalam memberkikan penharuh terhadap tingkat kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berdampak terhadap tujuan utama organisasi. Menurut Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya, budaya akan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Budaya akan mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan yang sifatnya individual, budaya merupakan perekat sosial yang akan membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang yang tepat sasaran untuk dilakukan oleh karyawan, budaya organisasi sebagai suatu mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan. Menurut (Chatab, 2007: 8) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi
2. Peningkat atau pemersatu
3. Sumber
4. Sumber penggerak dan pola sikap maupu perilaku

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dalam Tika, 2006: 10) terdapat beberapa

karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu :

- a. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh pegawai.
- c. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi dan misi.

- d. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Menurut (Handoko, 2003: 195) koordinasi merupakan proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada unit-unit yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan.
- e. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
- f. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi. Pengawasan menurut (Handoko 2003: 360) dapat didefinisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi tercapai
- g. Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya
- h. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- i. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut (Handoko 2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

3. Nilai Inti Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2006:37) nilai merupakan sesuatu yang diinginkan (Positif) atau sesuatu yang tidak diinginkan (negatif). Nilai merupakan sesuatu yang diinginkan apabila nilai bersifat positif dalam arti menguntungkan atau menyenangkan dan memudahkan semua pihak yang memperolehnya untuk memenuhi kepentingan-kepentingannya yang berkaitan dengan nilai tersebut. Sebaliknya, nilai merupakan sesuatu yang

tidak diinginkan apabila nilai tersebut bersifat negatif dalam arti merugikan atau menyulitkan pihak yang memperolehnya untuk mempengaruhi kepentingannya sehingga dengan sendirinya nilai tersebut dihindari.

(Deal & Kennedy, 1998:24) mengemukakan bahwa masyarakat sekarang banyak mengalami ketidakpastian mendalam tentang nilai-nilai, relativisme yang merongrong kepemimpinan dan komitmen yang sama. Pada tingkat filosofis, kita menemukan diri kita tanpa respon yang meyakinkan. Akan tetapi lingkungan bisnis sehari-hari sangat berbeda. Bahkan jika nilai-nilai utama yang tidak masuk akal, nilai-nilai tertentu jelas masuk akal untuk organisasi tertentu yang beroperasi dalam keadaan ekonomi yang spesifik. Oleh karena itu nilai-nilai utama tampak begitu sulit dimengerti, orang merespon positif sesuatu hal yang praktis. Tapi pilihan harus dibuat, dan acuan nilai-nilai terkait itu sangat diperlukan dalam mencapainya.

Ada terdapat beberapa nilai inti dan tidak inti dalam budaya organisasi diantaranya yang termasuk nilai inti mengatur hubungan secara pribadi, mengatur tahapan bisnis memperjelas jati diri, memperjelas apa yang kita perjuangkan, menolong menjelaskan kenapa kita melakukan bisnis yang kita lakukan, membina bagaimana cara

mengajar maupun memotivasi, memberikan informasi cara menghargai, memberikan dalam membuat keputusan, mendukung kegiatan organisasi, tidak perlu justifikasi eksternal, prinsip utama dan filosofi. Sedangkan yang bukan merupakan nilai inti yaitu praktek operasi, strategi bisnis, tujuan atau sasaran, norma-norma budaya kompetensi, perubahan dalam menanggapi pasar, perubahan administrasi, digunakan secara individual, *to-dolist*.

(<http://strategicdiscipline.positioningsystems.com/bid/87431/CoreValues-Clarity-Building-a-Healthy-Organization> diakses pada 03 Mei 2018).

Pada prosesnya menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong meningkatkan keefektifan organisasional termasuk didalamnya manajerial baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Budaya organisasi berperan penting untuk menentukan arah organisasi. Terutama bagaimana mengalokasikan dan mengelola sumber daya sebagai kekuatan internal dalam memanfaatkan peluang (*opportunity*) dan mengantisipasi ancaman (*threat*) (Tjahjono H. , 2003: 17)

4. Penerapan Budaya Organisasi

Schein dalam Bronwyn Anderson mengungkapkan beberapa cara dalam penerapan nilai-nilai inti dalam kehidupan sehari-hari antara lain:

a. *Matching Individual Values*

Penyesuaian nilai-nilai individu terhadap nilai-nilai perusahaan. Orang lebih cenderung untuk menempatkan usaha dalam hidup nilai-nilai organisasi mereka jika mereka memahami kesesuaian antara nilai-nilai mereka, dengan organisasi. Karena itu, setiap nilai organisasi membutuhkan definisi singkat, misalnya apa makna kepercayaan di sini, apa kerja tim benar-benar berarti di sini. Setiap karyawan perlu mengidentifikasi sendiri nilai-nilai mereka, dan melihat bagaimana mereka cocok dengan *values* dalam organisasi mereka.

b. *Clearly Defined Behaviours*

Dengan jelas mendefinisikan perilaku. Setiap nilai organisasi juga perlu perilaku diukur untuk mengenali perilaku yang disarankan, dan yang tidak ditoleransi, seperti aturan *do's* dan *don'ts*. Tim atau kelompok kerja dapat mengidentifikasi ini. Mereka menjadi pedoman khusus, atau aturan dasar, untuk perilaku dalam organisasi.

c. *Performance Management System*

Sistem Manajemen Kinerja. Memasukkan nilai dalam sistem manajemen kinerja. Tingkat kompetensi dapat masukan untuk rencana pembangunan, dengan orang-

orang yang mengukur bukannya hanya mendemonstrasikan nilai-nilai organisasi saja. 360 derajat sistem harus dapat mengukur nilai Anda terkait perilaku. Umpan balik harus membahas bagaimana nilai-nilai telah dibuktikan berhasil, dan perbedaan yang telah dibuat.

d. *Recruitment and Selection*

Pilih dan seleksi karyawan untuk menyesuaikan dengan budaya dan nilai-nilai yang Anda inginkan. Nilai harus didiskusikan penuh dalam orientasi program.

e. *Team Meetings*

Pertemuan tim harus fokus pada bisnis dan nilai-nilai. Berbagi contoh bagaimana mereka telah berhasil menunjukkan. Fokus pada nilai-nilai tertentu untuk seminggu atau sebulan. Diskusi pada arti nilai, dan perilaku apa yang diterima, dan tidak dapat diterima, harus lazim.

f. *Strategic Plan*

Rencana strategis perusahaan adalah suatu rencana jangka panjang yang bersifat menyeluruh, memberikan rumusan ke mana perusahaan akan diarahkan, dan bagaimana sumber daya dialokasikan untuk mencapai tujuan selama jangka waktu tertentu dalam berbagai kemungkinan keadaan lingkungan. Nilai-nilai harus menyokong apa yang

organisasi perlukan untuk membantu pencapaian rencana strategi.

g. *Organisational Focus*

Mengidentifikasi nilai-nilai mana saja yang akan memberikan banyak pengaruh dalam merubah perilaku, konsentrasi pada nilai-nilai tersebut dalam beberapa periode.

h. *Change Management*

Manajemen perubahan. Dalam perubahan pun nilai-nilai organisasi harus tetap diikutsertakan, nilai-nilai tidak luput dalam perubahan manajemen apapun (Bronwyn Anderson, 2004: 4).

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, menurut Menurut Jane Richie dalam (Moleong, 2010: 6) penelitian kualitatif merupakan upaya untuk menyajikan ranah sosial, dan pandangannya terhadap duni global baik dari konsep, perilaku, persepsi, serta persoalan terkait kemanusiaan yang diteliti, sehingga dapat dimaknai bahwa penelitian kualitatif adalah dalam rangka memahami persoalan terkait kondisi yang telah dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk perkataan dan bahasa pada suatu

konteks khusus yang alamiah, dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Menurut Creswell dalam (Raco, 2010: 7) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif adalah pendekatan untuk menunjukkan dari suatu permasalahan yang krusial.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di kampus Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) Jalan Brawijaya, Kasihan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta. Peneliti berfokus terhadap pihak pengelola internal UMY yang berwenang dan berfokus terhadap nilai-nilai budaya organisasi untuk mewujudkan *International Reputable University*.

a. Teknik Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu cara untuk mendapatkan informasi dan merupakan bentuk komunikasi antara dua orang yang melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berdasarkan tujuan tertentu (Mulyana, 2004: 180). Dalam teknik wawancara ini peneliti akan mewawancarai secara mendalam terhadap manajemen internal kampus UMY yakni terkait penerapan budaya organisasi dalam meraih *International*

Reputable University. Adapun pihak manajemen yang akan peneliti wawancara yaitu rektor, wakil rektor bidang sumber daya manusia, biro humas dan protokol, badan pengembangan perencanaan, pimpinan fakultas, dosen, dan staff dan karakteristik dari seluruh informan yakni telah bekerja kurang lebih lima tahun di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

b. Studi Dokumen

Pengamatan berperan serta dan wawancara mendalam termasuk wawancara sejarah hidup dapat juga dilengkapi dengan analisis dokumen seperti otobiografi, memoar, catatan harian, surat pribadi dll. Dokumen-dokumen ini tanpa dilegkapi wawancara, bila data-data dokumen ini dianggap lengkap artinya secara memadai memberikan gambaran mengenai pengalaman hidup dan penafsiran atas pengalaman hidup tersebut. Dokumen ini bisa dapat mengungkapkan bagaimana subjek mendefinisikan dirinya sendiri (Mulyana, 2004: 195).

3. Teknik Analisis Data

Menurut Seiddel dalam (Moleong 2006 : 248) analisis data kualitatif pada tahapannya pertama, mencatat data yang diperoleh dari lapangan, dengan hal itu

diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri. Kedua, mengumpulkan, memilah-milah, mengklasifikasikan, serta menemukan pola dan hubungan-hubungan dan membuat temuan-temuan. Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti rancangan yang akan dilakukan peneliti yaitu menyimpan dan mengtranskrip data dari hasil rekaman wawancara. memilah hasil dari wawancara. melakukan pengecekan terhadap hasil wawancara supaya peneliti bisa menemukan hasil penelitian. Tahapan dalam melakukan analisis data adalah sebagai berikut :

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam dan pengumpulan dokumen yang berkaitan dengan penelitian,

b. Reduksi Data

Reduksi data yaitu tahap pemilihan dan penyederhanaan informasi data yang diperoleh dari catatan lapangan.

c. Penyajian Data

Penyajian data yaitu untuk menggambarkan fenomena sesuai dengan data yang melalui tahap reduksi, dan disajikan kedalam laporan yang sistematis dan mudah dipahami

d. Menganalisis Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan sejak merumuskan masalah

sebelum terjun ke lapangan dan berlangsung hingga hasil penelitian.

e. Kesimpulan

Kesimpulan berisi simpulan permasalahan penelitian yang menjadi pokok pemikiran terhadap masalah yang diteliti. Tahapan ini peneliti mengambil kesimpulan data yang telah direduksi kedalam laporan yang sistematis dengan cara membandingkan dan memilah data yang mengarah pada pemecahan masalah serta mampu menjawab permasalahan dan tujuan yang akan dicapai.

HASIL PENELITIAN

Budaya organisasi mampu menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan agar meningkatkan kinerja yang mereka miliki. Tanpa adanya budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, maka akan sangat sulit organisasi suatu institusi atau organisasi baik besar maupun kecil memiliki nilai-nilai yang disepakati bersama. Nilai-nilai yang telah disepakati tersebut merupakan landasan bagi semua anggota organisasi sebagai makna atau esensi dalam budaya perusahaan. Nilai-nilai inti pada suatu perusahaan sebagai salah satu dasar dalam melakukan perencanaan strategi, pengambilan keputusan, dan cara berkomunikasi terhadap sesama karyawan di internal

institusi maupun komunikasi dengan pihak eksternal kampus.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) salah satu perguruan tinggi swasta bergengsi di Indonesia yang memiliki akreditasi A dan merupakan amal usaha Muhammadiyah pada bidang pendidikan. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai kampus “Muda Mendunia” berkomitmen untuk menjadi *International Reputable University* pada tahun 2020. Hal ini sebagai jawaban terhadap tantangan global yang tidak hanya berfokus pada skala nasional akan tetapi harus mampu akselerasi dan berkembang pada skala internasional.

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

Secara menyeluruh UMY menempatkan nilai-nilai inti budaya organisasi yakni pada nilai-nilai keislaman yang bertumpu terhadap pedoman kitab suci Al-Qur'an yang selalu akan mendatangkan nilai-nilai kebaikan terhadap semua umat. UMY menempatkan ketaqwaan dan keimanan sebagai penguat dan landasan dalam menjalankan proses pendidikannya dan mencapai targetnya. Selain itu juga sebagai upaya dalam menambah wawasan ilmu agama, teknologi, ilmu pengetahuan dan seni. Sebagaimana cita-cita luhur K.H Ahmad Dahlan selaku pendiri Muhammadiyah agar Islam berkemajuan menjadi konsep dalam bekerja yang menggabungkan profesionalitas dengan ibadah mampu menjadikan UMY menjadi lembaga pendidikan yang benar-benar menjadi kemaslahatan umat dengan didasari keikhlasan, kebersamaan dan kesungguhan.

1. Nilai-Nilai Inti Budaya Organisasi

UMY

a. Amanah dan Tanggung Jawab

Amanah adalah kepercayaan yang diberikan oleh Allah kepada makhluknya, pimpinan kepada yang dipimpin, rakyat kepada *umaro'* dan manusia kepada sesamanya.

1. Amanah yang diterima harus dijalankan, dijaga, dan dipertanggungjawabkan.
 2. Orang yang dapat diberi amanah, haruslah jujur, mempunyai integritas tinggi, yaitu satunya pikiran, perkataan, dan perbuatan.
 3. Orang yang jujur selalu memiliki rasa malu kepada Allah dan diri sendiri.
- b. Kebersamaan
1. Kebersamaan terwujud, kalau ada rasa saling membutuhkan, saling menolong, saling menghargai dan membutuhkan.
 2. Syarat jamaah supaya kompak kalau ada rasa senasib sepenanggungan, berdiri sama tinggi dan duduk sama rendah
- c. Kejujuran
1. Jujur kepada Allah dan diri sendiri merupakan pangkal integritas, yaitu samanya yang dipikirkan, diucapkan, dan dilakukan.
 2. Kejujuran seseorang sering tergoda oleh pengaruh keluarga, teman bergaul, dan masyarakat lingkungan. Kejujuran harus ditanamkan sejak anak dan disiram dalam pertumbuhannya. Kejujuran adalah suatu nilai yang *seyogyanya* harus ada dalam diri setiap manusia, karena kejujuran merupakan pangkal integritas, yaitu pikiran dan ucapan

selaras dengan apa yang dilakukan. UMY menempatkan nilai kejujuran dalam poin ketiga dari kesembilan nilai budaya UMY. Ini menunjukkan betapa UMY mengutamakan nilai kejujuran untuk ditanamkan pada diri karyawan UMY.

d. Kedisiplinan

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

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

e. Keadilan

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

2. Adil keseimbangan dalam memberikan perlakuan antara hak dan kewajiban seseorang.

3. Adil adalah kondisi di tengah antara dua pihak yang konflik.

Adil menurut bahasa adalah tidak berat sebelah, tidak memihak atau manyamakan yang satu dengan yang lain. Keadilan dalam organisasi merujuk kepada bentuk perlakuan organisasi terhadap karyawan dalam hal upaya untuk bersikap *fair* tentang hak dan kelayakan dipenuhi, *fair* terhadap perlakuan interpersonal terhadap masing-masing karyawannya. UMY mengartikulasikan keadilan sebagai keseimbangan dalam memberikan perlakuan antara hak dan kewajiban seseorang, dan menempatkan sesuatu sesuai dengan porsinya, bukan sama rata.

f. Mawas Diri

1. Kemauan untuk menilai diri sendiri secara jujur, hal-hal yang positif & negatif yang telah dilakukannya, untuk dijadikan pelajaran dalam menempuh hidupnya.

2. Makin jujur mengevaluasi diri, makin obyektif pelajaran yang dapat dipetik. Hal yang positif, ditingkatkan dan yang negatif diperkecil.

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

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

g. Tulus Ikhlas

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

Kepedulian

3. Kepekaan seseorang menangkap kondisi dan situasi sekitarnya dan merespon untuk berbuat sesuatu yang positif, misalnya dengan

meluruskan, mencegah dan menolong.

4. Sikap peduli, diawali oleh rasa ingin tahu dan tekad untuk berbuat. Ini merupakan sikap dari warga masyarakat yang baik.
5. Pemimpin yang baik selalu memiliki kepedulian yang tinggi terhadap yang dipimpin dan situasi lingkungan.

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

h. Profesionalitas

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

Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) dalam upaya meraih *International reputable university* dapat diwujudkan melalui sembilan nilai inti budaya organisasi. Pertama, amanah dan tanggungjawab yaitu suatu amanah harus

dijalankan serta dipertanggungjawabkan. Kedua kebersamaan, yakni saling membutuhkan dan saling menolong satu sama lain, ketiga kejujuran yang perlu ditanamkan dalam diri setiap manusia. Keempat disiplin, semua yang terlibat dalam suatu intitusi harus bersikap sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak. Kelima adil, yaitu berupaya dalam menempatkan sesuatu pada porsinya. Keenam mawas diri, yaitu kemauan untuk menilai diri sendiri secara jujur. Ketujuh tulus dan ikhlas yaitu semua yang dilakukan itu harus berdasarkan niat karena Allah semata, Kedelapan kepedulian yaitu kemampuan dalam merespon situasi dan kondisi untuk berbuat kebajikan terhadap sesama. Kesembilan profesionalisme yaitu sikap dan perilaku seseorang yang secara spesifik ahli dalam bidang tertentu dan harus bangga terhadap profesi yang dilakukannya.

Akan tetapi sesuai data yang diperoleh peneliti ditemukan bahwa nilai-nilai dasar sembilan budaya organisasi UMY belum maksimal dilaksanakan hal tersebut dikarenakan kurangnya sosialisasi yang masif terhadap karyawan. Kemudian sembilan nilai budaya organisasi tidak pernah secara eksplisit dijelaskan secara terperinci dan teratur. Selain itu belum ada tolok ukur yang menjelaskan bagaimana budaya organisasi tersebut sudah

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

SARAN

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

1. Proses sosialisasi terhadap karyawan terkait budaya organisasi lebih digencarkan lagi serta memperhatikan sarana komunikasi yang dilakukan dalam proses penyampaian sembilan nilai-nilai inti budaya organisasi

UMY. Proses sosialisasi tersebut tidak terbatas dalam kegiatan formal maupun informal. Namun karyawan dapat merasakan keharmonisan dalam suatu organisasi dan mendapatkan hubungan antara karyawan maupun dengan atasan secara emosional yang baik. Sehingga pihak pimpinan juga harus mengetahui momentum penyampaian nilai-nilai budaya organisasi. Salah satu cara yakni penyampaian secara informal dapat mengurangi rasa kaku dalam proses sosialisasi dan bisa disampaikan secara langsung serta memberikan pemahaman bagaimana cara bersikap ramah, menjadi pelayan yang baik untuk mahasiswa maupun *stakeholder*, merespon dengan tulus, bersikap jujur dan tidak bertolak belakang dengan nilai-nilai inti yang telah disepakati bersama.

2. Mengelola suatu institusi yang besar tidak mudah, ada cara khusus yang perlu diperhatikan dalam melakukan sosialisasi penerapan nilai-nilai inti budaya organisasi terhadap semua karyawan. Mengandalkan pertemuan antara pimpinan dan karyawan dalam satu waktu memang akan sulit karena adanya kesibukan dan pertemuan tersebut juga kurang efektif dilakukan. Saran peneliti yaitu kepala biro, dekan, kepala program studi diberikan

arahan dari wakil rektor sumber daya manusia maupun biro sumber daya manusia untuk diberikan pemahaman secara terperinci bagaimana nilai-nilai inti budaya organisasi UMY harus diterapkan oleh bawahannya. Kemudian jika sudah dipahami maka disampaikan kepada para bawahannya bagaimana nilai budaya organisasi itu diterapkan. Hal tersebut bisa dilakukan tergantung kesepakatan antara karyawan bisa dilakukan sebulan sekali maupun tiga bulan sekali untuk memonitor dan mengevaluasi para karyawan apakah sudah berperilaku dan menjalankan tugas sesuai nilai-nilai budaya organisasi. Kemudian setiap biro maupun fakultas dan program studi harus mempunyai target nilai-nilai inti budaya organisasi apakah sudah terlaksana dengan baik atau tidak serta menentukan nilai budaya organisasi mana saja yang akan difokuskan.

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

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

nilai budaya organisasi dalam bekerja. Karena nilai budaya organisasi merupakan suatu tumpuan khusus, pimpinan perlu melakukan sosialisasi dengan semaksimal mungkin. Seperti dalam beberapa kegiatan misalnya perlu ditambahkan dan digaris bawahi bahwa kegiatan tersebut memiliki output pada salah satu nilai budaya organisasi. Proses tersebut akan efektif dan memudahkan karyawan dalam memahami secara jelas terkait nilai-nilai inti budaya organisasi UMY.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, H.-A., & Tienari, J. (2011). Becoming “World-Class”? Reputation-Building in a University Merger. *Critical Perspectives on International Business, Vol.7*, 7-29.
- Ayu, Misra. 2011. *Pelaksanaan Kegiatan Media Relations Biro Humas dan Protokol dalam Membentuk Citra “Unggul dan Islami” Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) Periode 2010-2011*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Chatab, N. (2007: 8). *Diagnostic Management*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.

Deal, T., & Kennedy, A. (1998:24). *Corporate Cultures, The Rites and Rituals of Corporate Life*. USA: Perseus Books.

Handoko, T. (2003: 195). *Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gadjah Mada.

Moleong, J. (2010: 6). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.

Mulyana, D. (2004: 180). *Metode Penelitian Kualitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Raco, J. (2010: 7). *Metode Penelitian Kualitatif Jenis Karakteristik dan Keunggulannya*. Jakarta Pusat: Grasindo.

Riani, A. (2011: 8). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.

Susanto, A. (2008). *A Strategic Management Approach, Corporate Culture & Organizational Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group.

Tampubolon, P. (2004: 188-189). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behaviour)*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.

Tika, D. (2006:19). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tjahjono, H. (2003: 17). *Budaya Organisasi & Balanced Scorecard Dimensi Teori dan Praktik*. Yogyakarta: UPFE UMY.

Dokumen dan Jurnal :

Anderson, Bronwyn. 2015. *Implementing Organizational Values*. Change Dynamics. New Zealand

<http://www.changed.co.nz/articles.html>

Askins, Nancy, P. 2012. *Core Values – ASQ Buffalo*. Center of Renewal Retreat & Conference Center. New York. Buku Panduan Rencana Strategi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) 2015-2020

Buku Saku pegawai Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY)

Sumber Internet :

<http://www.republika.co.id/berita/pendidikan/umjpendidikan/16/10/06/oemm6b368-saatnya-menginternasionalisasi-kampus diakses 24 April 2018>

<http://strategicdiscipline.positioningsystem.com/bid/87431/Core-Values-Clarity-Building-a-Healthy-Organization> diakses pada 03 Mei 2018

<http://www.umy.ac.id>

