LAPORAN HASIL PENELITIAN

HIBAH PENELITIAN MUHAMMADIYAH ABAD KEDUA

DESKRIPSI BUDAYA ORGANISASI DALAM AMAL USAHA MUHAMMADIYAH (STUDI KASUS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO)

DISUSUN OLEH :

Ketua Tim : Muh. Firyal Akbar (Universitas Muhammadiyah Gorontalo)
Anggota : Srihandayani Suprapto (Universitas Muhammadiyah Gorontalo)

HALAMAN PENGESAHAN

HIBAH PENELITIAN MUHAMMADIYAH ABAD KEDUA

Judul Penelitian	:	Deskripsi Budaya Organisasi dalam Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus : Universitas Muhammadiyah Gorontalo)
Ketua Peneliti	:	
a. Nama Lengkap	:	Muh. Firyal Akbar,S.IP.,M.Si
b. NIDN	:	0931088901
c. Program Studi	:	Administrasi Publik
d. Nomor HP	:	085256265478
e. Alamat (*e-mail*)	:	*firyalakbar@yahoo.co.id*
Anggota Peneliti		
a. Nama Lengkap	:	Sri Handayani Suprapto,SE.,M.Si
b. NIDN	:	0910027201
c. Perguruan Tinggi	:	Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Gorontalo, 22 November 2016

Mengetahui,
Dekan

Dr. Hj. Hanum Hulukati,M.Pd
NBM. 1179288

Ketua Peneliti,

Muh. Firyal Akbar,S.IP.,M.Si
NIDN. 0931088901

Menyetujui,
Ketua LPPM

Dr.Ir. Hasim,M.Si
NBM. 1077414

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR GAMBAR ..... **iv**
RINGKASAN LAPORAN PENELITIAN ..... **v**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Identifikasi Masalah 5
1.3 Batasan Masalah 6
1.4 Rumusan Masalah 6
1.5 Signifikansi Penelitian 6

BAB II LANDASAN TEORI **8**
2.1 State of The Art 8
2.2 Kajian Pustaka 8
2.2.1 Konsep Budaya Organisasi 8
2.2.2 Kajian Penelitian Terdahulu 10
2.3 Landasan Teori 12
2.4 Deskripsi Universitas Muhammadiyah Gorontalo 14
2.5 *Road Map* Penelitian 15

BAB III METODE PENELITIAN **17**
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 17
3.2 Jenis Penelitian 17
3.3 Sumber Data 17
3.4 Fokus Masalah dan Deskripsi Fokus 17
3.5 Teknik Pengumpulan Data 18
3.6 Analisis Data 18
3.7 Diagram Alur Penelitian 19

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Deskripsi Hasil Penelitian 21
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 21
4.1.2 Deskripsi Budaya Organisasi Sumber Data 25
4.2 Pembahasan 37

BAB V PENUTUP **47**
5.1 Kesimpulan 47
5.2 Saran 47
DAFTAR PUSTAKA **48**
LAMPIRAN-LAMPIRAN **50**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Road Map Penelitian 16
Gambar 2 Alur Penelitian..... 19
Gambar 3 Jumlah Dosen dan TPA Universitas Muhammadiyah Gorontalo 4 Tahun terakhir (2014-2017)..... 22
Gambar 4 Print Screen Hasil Checklock Pegawai Universitas Muhammadiyah Gorontalo 30
Gambar 5 Kegiatan Sholat Ashar di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo 41
Gambar 6 Suasana bekerja di salah satu ruangan di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo..... 44

RINGKASAN LAPORAN PENELITIAN

Penelitian ini secara umum bertujuan dalam rangka penguatan kelembagaan perserikatan Muhammadiyah pada salah satu amal usaha Muhammadiyah yang ada di Provinsi Gorontalo, sedangkan secara khusus tujuan penelitian ini untuk mengetahui deskripsi secara objektif mengenai realita yang terjadi di kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo dari budaya organisasi yang berkembang di kampus ini, dengan mempertimbangkan tinjauan budaya berorganisasi yang ada di Muhammadiyah sesuai dengan PHIWM. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus, waktu penelitian mulai dilaksanakan dari bulan Januari hingga Juni 2017 Dari hasil menunjukkan bahwa para pegawai belum mengimplementasikan dengan baik. Indikator kerja kerasmasih belum menunjukkan hasil yang baik dikarenakan kebanyakan pegawai masih belum mengerti akan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Indikator kedisiplinan juga masih belum dilaksanakan dengan baik dimana masih banyak para pegawai yang masuk kampus lewat dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan begitupun ketika menghadiri acara-acara yang ada di kampus dan ketika masuk waktu Sholat masih belum mengindahkan hal-hal tersebut. Indikator terakhir ialah optimalisasi dalam bekerja juga belum menunjukkan hasil yang maksimal dikarenakan cuma sebagian yang mampu bekerja efektif sesuai dengan agenda kerja yang telah mereka tetapkan sebelumnya.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya organisasi tidak bisa terlepas dari latar belakang kehidupan budaya pendiri atau pemimpin organisasi. Begitu pula budaya organisasi sulit untuk tidak terwarnai oleh latar belakang budaya tempat organisasi itu berada. Kenyataan kehidupan berbangsa dan bernegara di dunia ini telah menjadi fakta sejarah bahwa ada negara maju dan ada negara yang terbelakang, ada provinsi maju dan ada provinsi yang terbelakang, ada kabupaten maju dan ada pula yang tertinggal, ada lembaga pendidikan maju dan ada pula lembaga pendidikan terkebelakang, kondisi ini nyata adanya. Perubahan yang terjadi dari masa kemasa pada kenyataannya membawa dampak permasalahan yang semakin kompleks. Kompleksitas masalah kehidupan tersebut disikapi oleh manusia dengan berbagai cara dan upaya berdasarkan potensi kemampuannya. Bertitik tolak dari keterbatasan kemampuan individu menghadapi kompleksitas masalah tersebut, maka lahirlah kelompok-kelompok komunitas manusia.

Kehidupan secara berkelompok baik yang terorganisasi maupun tidak selalu diwarnai oleh budaya organisasi yang berkembang di organisasi tersebut. Misalnya dalam organisasi itu kemudian tampil sosok yang disepakati sebagai tokoh. Tokoh inilah kemudian ditunjuk sebagai pemimpin yang dianggap dapat mempersatukan kelompok karena memiliki kelebihan tertentu. Secara naluriah pula bahwa, ada sekelompok orang yang lebih senang dipimpin oleh orang lain. Dengan adanya kecocokan antara pemimpin dengan yang dipimpin menjadikan kelompok tersebut dapat dengan mudah menyelesaikan masalah.

Karakter yang dibawa dalam suatu kelompok manusia atau organisasi pastilah bersinggungan dengan karakter manusia lain dalam kelompok itu. Dalam persinggungan antar karakter pada suatu kelompok berakibat pada munculnya sebuah dominasi yang secara kuat dapat mengatasi karakter yang lain. Dari hasil seleksi alamiah seperti ini, melahirkan seorang yang dapat menjadi dominan

dalam kelompok tersebut. Orang yang menjadi dominan dalam kelompok itulah menjadi pemimpin sekaligus berpengaruh dalam memberi corak dan warna kelompok atau organisasi. Pemimpin apalagi pendiri dalam mengawal visi dan misi organisasi pasti membuat aturan tentang apa yang harus, apa yang boleh, dan apa yang dilarang dalam organisasi. Aturan ini dapat saja menjadi sebuah aturan yang bila secara efektif dapat mengantar organisasi mencapai tujuan atau dapat diterima dengan tulus oleh semua anggota organisasi.

Ketika aturan tersebut telah membumi maka jadilah ia sebagai suatu ciri khas organisasi yang selanjutnya disebut sebagai budaya organisasi. Jadi, budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diterima, dianut, disepakati dan diyakini mampu mengantar suatu organisasi sampai mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi dari gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para pengikutnya. Budaya organisasi tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan pada anggota organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman. Budaya organisasi sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi. Budaya organisasi menunjukkan suatu kemapanan dan kestabilan sebuah organisasi. Suatu organisasi yang memiliki budaya organisasi kuat tidak akan mengganggu kinerja organisasi sekalipun terjadi mutasi, seperti pergantian pimpinan atau mutasi jabatan. Menurut Moeljono (2005) budaya organisasi tidak bisa terlepas dari dua hal yakni: (1) latar belakang budaya pendiri/pemimpin organisasi dan (2) latar belakang budaya tempat organisasi itu berada.

Sebagai salah satu amal usaha perserikatan Muhammadiyah yang ada di Provinsi Gorontalo Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang kini berusia lebih dari 9 Tahun juga memulai jalan dengan budaya organisasi yang dimiliki oleh amal usaha Muhammadiyah ini. Budaya organisasi Universitas Muhammadiyah Gorontalo sejatinya harus diwarnai oleh budaya daerah Gorontalo. Nilai-nilai budaya Gorontalo sangat kental dengan nilai budaya seperti; empati, malu, dan kerja keras. Nilai budaya tersebut dalam sistem nilai merupakan nilai luhur yang berarti dalam budaya

organisasi apabila ditempatkan secara proporsional dan profesional. Sebaliknya jika salah dalam menempatkan, maka justru menjadi sistem budaya organisasi yang menghambat pencapaian tujuan organisasi yang diharapkan.

Sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah yang ada di Provinsi Gorontalo, Universitas Muhammadiyah Gorontalo juga menjunjung tinggi Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) yang menjadi acuan serta tindakan bagi warga dan organisasi perserikatan Muhammadiyah. Apa yang telah dijelaskan dalam PHIWM tentang berorganisasi ala Muhammadiyah tentunya harus dilaksanakan di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo seperti tentang kehidupan dalam berorganisasi dimana dijelaskan bahwa persyarikatan Muhammadiyah merupakan amanat umat yang didirikan dan dirintis oleh KH Ahmad Dahlan untuk kepentingan menjunjung tinggi dan menegakkan agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Selanjutnya Seluruh anggota Muhammadiyah berkewajiban memelihara,melangsungkan dan menyempurnakan gerak dan langkah persyarikatan dengan penuh komitmen yang istiqomah dan berkepribadian mulia. Menggairahkan Al Islam dan Al Jihad dalam seluruh gerakan persyarikatan dan suasana di lingkungan persyarikatan sehingga Muhammadiyah benar-benar tampil sebagai gerakan Islam yang istiqomah dan memiliki gairah yang tinggi dalam mengamalkan Islam. Setiap anggota persyarikatan hendaknya menunjukkan keteladanan dalama bertutur kata dan bertingkah laku.

Begitupun untuk kehidupan dalam pengelolaan amal usaha dimana dijelaskan bahwa semua bentuk kegiatan amal usaha Muhammadiyah harus mengarah pada terlaksananya maksud dan tujuan persyarikatan,dan seluruh pimpinan serta pengelola amal usaha berkewajiban untuk melaksanakan misi utama Muhammadiyah itu dengan sebaik-baiknya sebagai misi dakwah. Selanjutnya bahwa setiap pimpinan dan pengelola amal usaha diberbagai bidang dan tingkatan berkewajiban menjadikan amal usaha dengan pengelolaannya secara keseluruhan sebagai amanat umat yang harus ditunaikan dan dipertanggungjawabkan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya bahwa Pimpinan dan

karyawan amal usaha Muhammadiyah adalah anggota Muhammadiyah yang memiliki keahlian tertentu dibidang amal usaha tersebut. Kemudian seluruh pimpinan,karyawan,ataupun pengelola amal usaha Muhammadiyah berkewajiban dan menjadi tuntutan untuk menunjukkan keteladanan diri,melayani sesama,menghormati hak-hak sesama,dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi sebagai cerminan dari sikap ihsan,ikhlas,dan ibadah.

Masalah klasik yang menurut kami terjadi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo saat ini ialah diantaranya mengenai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki petugas akademik dalam menerjemahkan kewenangan dan tupoksinya kurang memadai sehingga mempengaruhi optimalisasi dalam bekerja, seperti contoh misalnya ada beberapa pegawai yang diberi tugas untuk mengurusi masalah akademik kemahasiswaan namun karena terbatasnya pemahaman mereka di bidang ini membuat beberapa mahasiswa masih belum dilayani dengan baik pada saat pengurusan administrasi akademik. Selanjutnya sikap kurang disiplin para sivitas kampus dalam hal kehadiran, seperti contoh di Universitas Muhammadiyah Gorontalo telah ditetapkan bahwa jam masuk bagi para pegawai adalah pukul 08.00 Pagi dan pulang pada pukul 16.00 Sore, namun yang terjadi masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu dan pulang lebih awal. Hal yang lain yang berkembang ialah sikap lamban dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan ataupun tugas-tugas yang bertumpuk, misalnya yang terjadi pada satu unit kerja yang ada di Kampus UMG banyak pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat namun karena pegawainya enggan untuk bertindak cepat akhirnya tugas-tugasnya semakin banyak.Beberapa hal lain yang didapatkan ialah sikap para sivitas dalam menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada di Kampus baik itu dalam kegiatan rapat-formal maupun kegiatan non formal masih kurang antusias. Fenomena-fenomena tersebut tentunya tidak diharapkan dalam pengembangan kampus karena dikhawatirkan akan melahirkan proses stagnansi dalam progres pengembangan kampus itu sendiri.

Beberapa poin-poin yang telah dijelaskan merupakan fenomena budaya organisasi yang berkembang di kampus Universitas muhammadiyah Gorontalo, yang tentu saja menurut kami tidak sejalan dengan budaya masyarakat Gorontalo yang telah dijelaskan sebelumnya, yakni budaya empati, budaya malu, dan budaya bekerja keras. Selanjutnya dikomparasikan dengan melihat beberapa poin yang ada dalam PHIWM yang relevan dengan fenomena tersebut sehingga diperoleh gambaran secara komprehensif dengan memadukan antara data ilmiah dan fakta empirik mengenai problem ini, sehingga kami melakukan penelitian ini dengan mengangkat judul **"Deskripsi Budaya Organisasi dalam Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus di Universitas Muhammadiyah Gorontalo)".**

Tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini ialah memeberikan gambaran secara objektif mengenai realita yang terjadi di kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo dari segi pengembangan organisasi dengan melihat dari konsep budaya organisasi yang berkembang, dengan mengambil beberapa hal terkait yang menjadi contoh kasus yang terjadi di Kampus UMGo, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya yakni beberapa pegawai yang tidak mengerti tugas pokok dan fungsinya di masing-masing bidang kerja, ketidak disiplinan para pegawai, dan pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya. Penelitian ini memiliki urgensi untuk pengembangan Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo sebagai amal usaha perserikatan Muhammadiyah yang ada di wilayah Provinsi Gorontalo untuk dapat maju berkembang seperti kampus-kampus Muhammadiyah lain yang sudah lebih maju sebelumnya seperti Universitas Ahmad Dahlan, Muhammadiyah Yogyakarta, Malang dan Surakarta. Sedangkan dari sisi teori penelitian ini nantinya akan menambahkan khasanah atau referensi dalam pengembangan konsep budaya organisasi.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa identifikasi masalah atau poin-poin masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini ialah masih banyak pegawai penunjang akademik yang belum mengerti secara jelas mengenai tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, selanjutnya tingkat kedisiplinan para civi tas kampus khususnya para pegawai dan Dosen masih kurang. Masalah selanjutnya masih banyak pegawai cenderung lamban dalam melaksanakan tugas-tugas nya sehingga membuat beban kerja semakin bertumpuk.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini pada dasarnya memberikan gambaran secara utuh mengenai budaya-budaya yang berkembang dalam amal usaha Muhammadiyah khususnya di Universitas Muhammadiyah Gorontalo khususnya budaya organisasi yang dianggap kurang baik dalam pengembangan amal usaha olehnya batasan masalah yang ada dalam penelitian ini fokus dalam mengidentifikasi beberapa hal yang menyangkut budaya organisasi yang menjadi penghambat dalam pengembangan kampus UMGo, ditinjau dari budaya berorganisasi dalam PHIWM.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis menetapkan rumusan masalah : Bagaimana budaya organisasi yang ada Universitas Muhammadiyah Gorontalo ditinjau dari perspektif budaya berorganisasi Muhammadiyah berdasarkan PHIWM ?

1.5 Signifikansi Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini adalah penelitian yang bersifat objektif dengan melihat secara langsung mengenai kondisi riil yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo dalam hal budaya organisasi yang berkembang. Adapun manfaat secara akademik yang diergetkan diperoleh dalam penelitian ini ialah pengembangan konsep budaya organisasi khususnya dari perspektif budaya

organisasi secara lokal dan budaya perserikatan yang akan menambah khasana ilmu pengetahuan. Selanjutnya manfaat secara kelembagaan menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan dan seluruh pihak yang bertanggungjawab dalam tata kelola Kampus untuk menciptakan atmosfer budaya organisasi yang baik sesuai dengan nilai-nilai budaya positif dari budaya lokal maupun dari budaya perserikatan Muhammadiyah, dan tentu saja penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi organisasi lain khususnya amal usaha Muhammadiyah lainnya dalam mengembangkan budaya organisasi.

BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 State Of The Art

Beberapa penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi telah dilakukan oleh beberapa penulis, dimana dua penelitian mengenai budaya organisasi menunjukkan bahwa ada perbedaaan yang signifikan dengan penelitian yang dilaksanakan ini khususnya dalam menggunakan pendekatan teori maupun konsep. Penelitian mengenai deskripsi budaya organisasi yang berkembang dalam amal usaha muhammadiyah dengan mengambil studi kasus di Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) ini adalah penelitian yang baru pertama kali dilakukan di salah satu amal usaha perserikatan Muhammadiyah yang ada di Gorontalo mengenai masalah budaya organisasi. Sehingga penelitian ini sangat berguna untuk melihat masalah-masalah apa saja yang menjadi penghambat dari pengembangan amal usaha khususnya di kampus UMGo dan nantinya dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan baik itu PWM maupun kampus UMGo sendiri.

2.2 Kajian Pustaka

2.2.1 Konsep Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas tertentu sehingga dapa tmemberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Suatu budaya yang kuat merupakan perangkat yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, sehingga setiap karyawan perlu memahami budaya dan bagaimana budaya tersebut terimplementasikan. Budaya organisasi *(corporate culture)* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan

menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Stoner (2002) menyatakan budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Sedangkan budaya organisasi (organizationa culture)merupakan sejumlah pemahaman penting, seperti norma, sikap, dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. (Stoner, 2002). Robbins dan Judge (2007), mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individuindividu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Budaya organisasi merupakan fenomena kolektif maka eksistensi dan kelestarian budaya tidak bergantung semata-mata pada individu per individu, misalnya hanya bergantung pada pendiri atau pimpinan organisasi, melainkan pada keseluruhan anggota organisasi. Oleh karena itu untuk menghindari terjadinya deviasi budaya, sangat diperlukan *sharing* dan kesadaran sosial (*social conscience*) anggota organisasi akan pentingnya memelihara dan mempertahankan budaya (Triyono,2012).

Luthans (2006), menyatakan budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah:

1. Aturan perilaku yang diamati.Ketika anggota organisasiberinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.

2. Norma.Adalah standar perilaku, mencakup pedomanmengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi ”jangan melakukan terlalu banyak; jangan terlalu sedikit.”
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contohnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan.Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim Organisasi.Merupakan keseluruhan ”perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan baru yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.2.2 Kajian Penelitian Terdahulu

Hasil dari penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi antara lain:

1. Hasil penelitian Triyono, dalam Jurnal Value Added, Volume 9 No.1 Tahun 2012 dengan judul ” Budaya Organisasi, Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah Semarang” dimana penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perilaku organisasi Universitas Muhammadiyah Semarang ini mencakup pengamatan dan pendapat para dosen, karyawan dan alumni dari Universitas Muhammadiyah Semarang tentang kepemimpinan, norma dan praktek manajemen, cerita dan legenda, tradisi dan simbol-simbol yang yang ada di organisasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa beberapa elemen perilaku organisasi, norma-norma kepemimpinan dan manajemen praktik, cerita dan legenda, tradisi dan ritual, dan simbol sesuai dengan perilaku organisasi yang diharapkan oleh Universitas Muhammadiyah Semarang.

2. Hasil Penelitian Dani Fadillah dengan judul ” Strategi Komunikasi Budaya Organisasi Baitul Arqam Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi Ala KH Akhmad Dahlan di Amal Usah Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Kasus Universitas Ahmad Dahlan). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi komunikasi budaya organisasi baitul arqam sebagai sarana pembentukan budaya organisasi ala KH Akhmad Dahlan di Universitas Akhmad Dahlan. Hasil dari penelitiannya menunjukkan dalam pemilihan metode yang digunakan untuk melakukan internalisasi budaya organisasi terhadap para karyawan yang menggerakan organisasi, Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta harus mempercayakannya metodenya terhadap konsep yang telah disiapkan dan diformulasikan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah, mengingat sebagai AUM (Amal Usaha Muhammadiyah) yang memiliki kekhasan tersendiri dan tidak bisa dibandingkan dengan institusi serupa yang ada pada umumnya. Baitul Arqam yang menjadi metode khusus yang telah ditetapkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah sebagai sarana untuk menginternalisasikan budaya organisasi yang sesuai dengan gaya dan ajaran KH Ahmad Dahlan harus dijaga kesakralan dan subtansi isinya. Tidaklah cukup hanya dengan menggunakan sistem perkaderan baku saja, karena dalam pelaksanaannya Baitul Arqam harus senantiasa diisi dengan improfisasi supaya tidak mendatangkan rasa jenuh pada diri karyawan yang diikutkan dalam program tersebut.

Dari dua penelitian yang ada menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu kajian yang hingga saat ini relevan dalam melihat keberadaan dalam suatu organisasi. Kelebihan dari dua penelitian tersebut ialah masing-masing menggunakan pendekatan Teori maupun Konsep yang berbeda dimana satu penelitian menggunakan teori umum budaya organisasi yang digunakan oleh beberapa pakar yang konsep membahas budaya organisasi dan satunya menggunakan model yang menjadi ciri khas dalam perserikatan Muhammadiyah. Adapun yang dianggap menjadi kelemahan dalam penelitian ini karena hanya menggunakan satu pendekatan saja teori atau satu konsep saja.

Apa yang menjadi pembeda dalam penelitian yang dilaksanakan ialah bahwa dalam penelitian ini menggunakan konsep pendekatan budaya budaya berorganisasi perserikatan Muhammadiyah dengan beberapa poin yang ada PHIWM, dan juga akan melihat penyesuaian dengan nilai-nilai yang ada dalam budaya lokal Gorontalo, walaupun dalam penelitian ini tidak akan diuraikan secara inplisit.

2.3 Landasan Teori

Konsep yang digunakan dalam penelitian mengenai Deskripsi Budaya Organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo adalah menggunakan pendekatan nilai-nilai budaya organisasi ala Muhammadiyah yang ada dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM).

Identitas Muhammadiyah adalah gerakan Islam amar ma'ruf nahi munkar. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa setiap perjuangan,gerakan,langkah maupun amal usaha Muhammadiyah harus sesuai dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam ajaran Islam. Pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah adalah seperangkat nilai dan norma Islami yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk menjadi pola tingkah laku warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari sehingga tercermin kepribadian Islami menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

Beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan mengenai deskripsi budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo penulis mengambil beberapa poin yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian yang dibahas dalam penelitian ini. Karena dalam PHIWM ada beberapa poin yang menjadi pedoman bagi warga Muhammadiyah dalam melaksanakan aktifitas kesehariannya.

Pada bagian Mu'amalah Duniawiyah dijelaskan bahwa dalam kehidupan pribadi warga Muhammadiyah dianjurkan untuk Setiap warga Muhammadiyah harus selalu menyadari dirinya sebagai abdi dan khalifah di muka bumi (Qs Al

Baqarah : 33), sehingga memandang dan menyikapi kehidupan dunia secara aktif dan positif (Qs Al Shad : 27) serta tidak menjauhkan diri dari pergumulan kehidupan (Qs Al Qashash : 77) dengan landasan iman, Islam, dan ihsan dalam arti berakhlaq karimah. (H.R Bukhari Muslim).

Selanjutnya dalam penjelasan PHIWM bahwa setiap warga Muhammadiyah senantiasa berpikir secara *burhani*, *bayani*, dan *irfani* yang mencerminkan cara berpikir yang Islami yang dapat membuahkan karya-karya pemikiran maupun amaliah yang mencerminkan keterpaduan antara orientasi *habluminallah* dan *habluminannas* serta maslahat bagi kehidupan umat manusia (Qs Al Imran : 112). Kemudian dijelaskan lebih lanjut bahwa setiap warga Muhammadiyah harus mempunyai etos kerja Islami, seperti: kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan (Qs Al Imran : 142, Qs Al Insyirah : 5-8).

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pribadi seseorang khususnya warga Muhammadiyah harus selalu dilandaskan dengan keimanan, keIslaman dan Ihsan yang baik. Selain itu seorang pribadi harus selalu dianjurkan untuk menjaga hubungan slilaturahmi antar sesama manusia. Dianjurkan pula bahwa dalam keseharian harus mempunyai etos kerja Islami, seperti kerja keras, disiplin dan tidak menyia-nyiakan waktu dalam proses pencapaian tujuan.

Selanjutnya dalam PHIWM bagian kehidupan berorganisasi juga dijelaskan dalam salah satu poinnya bahwa setiap anggota pimpinan Persyarikatan hendaknya menunjukkan keteladanan dalam bertutur-kata dan bertingkahlaku, beramal dan berjuang, disiplin dan tanggungjawab, dan memiliki kemauan untuk belajar dalam segala lapangan kehidupan yang diperlukan. Poin berikutnya menjelaskan juga bahwa dalam lingkungan Persyarikatan hendaknya dikembangkan disiplin tepat waktu baik dalam menyelenggarakan rapat-rapat, pertemuan-pertemuan, dan kegiatankegiatan lainnya yang selama ini menjadi ciri khas dari etos kerja dan disiplin Muhammadiyah (Keputusan Muktamar

Muhammadiyah Ke-44, Tanggal 8 - 11 Juli Tahun 2000 Di Jakarta PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH 1421 H / 2000 M).

Dengan mempertimbangkan beberapa poin yang telah dijelaskan sebelumnya maka dalam penelitian yang dilaksanakan ini melihat beeberapa fenomena yang menjadi permasalahan penelitian yang dikaitkan dengan poin yang relevan dengan pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah (PHIWM) untuk melihat deskripsi budaya organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

2.4 Deskripsi Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Universitas Muhammadiyah Gorontalo berdiri sejak 11 Juni 2008 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Departemen Pendidikan Nasional (DEP DIKNAS RI) dengan SK No. 98/D/O/2008 tanggal 11 Juni 2008. Universitas Muhammadiyah Gorontalo telah menyelenggarakan visi universitas, dan untuk lebih memberi arah kejuangan kampus, maka tahun 2013-2028 dirumuskanlah visi Universitas Muhammadiyah sebagai "Kampus Pencerahan Unggul 2025". Penyelarasan visi dengan kebutuhan pengembangan kampus ini berkonsekwensi pada penyelarasan totalitas rencana pengembangan kampus baik perencanaan jangka pendek (setiap tahun), perencanaan jangka menengah (setiap satu masa jabatan, 4 tahun) dan perencanaan jangka panjang (dalam kurun waktu tertentu, 25 tahun).UMG berlokasi di Jalan Prof. Dr. H. Mansoer Pateda, Desa Pentadio Timur, Kabupaten Gorontalo, memiliki luas tanah saat ini kurang lebih 9 hektar yang sekarang ini akan dikembangakan menjadi 30 hektar.

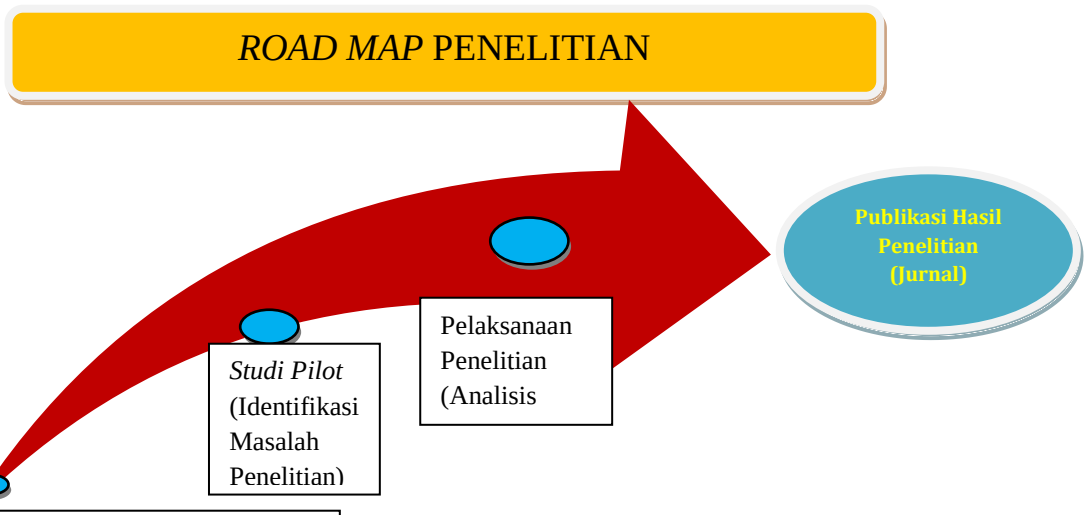
Universitas Muhammadiyah Gorontalo saat ini memiliki lima Fakultas, dua Lembaga, dua Biro dan, tujuh Unit Pelaksana Teknis. Fakultas yang ada meliputi; (1) Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS), Fakultas Ilmu Pertanian (FAPERTA), Fakultas Sains dan Teknologi (FST), Fakultas Ilum Budaya (FIB), dan Fakultas Kemaritiman dan Perikanan dengan menyelenggarakan 14 program studi yaitu; (1) Program studi S1 Sistem Informasi, (2) Program studi S1 Geografi, (3) Program studi S1

Agribisnis, (4) Program studi S1 Peternakan, (5) Program studi S1 Budidaya Perairan, (6) Program studi S1 Ekonomi Pembangunan, (7) Program studi S1 Administrasi Publik, (8) Program studi S1 Sastra Arab, (9) Program studi S1 Sastra Inggris, (10) Program studi S1 Keperawatan,(11) Program studi D4 Bidan Pendidik, (12) Program Profesi Ners,(13) S1 Program Studi Akuntansi dan (14) S1 Program studi PGSD.

Untuk memberikan pelayanan dalam rangka mencapai tujuan universitas, UMGo memiliki lembaga, biro dan UPT yaitu; (1) Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M), (2) Lembaga Pendidikan Pengajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M), (3)Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAKPSI), (4) Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK), (5), UPT Perencanaan dan Pengembangan, (6) UPTIT dan Data, (7) UPTKlinik Siti Aisah, (8) UPTHumas dan Media Center, (9) UPTPemberdayaan Aset dan Kewirausahaan, (10) UPTPusat Bahasa dan Kerja Sama Luar Negeri, (11) UPT Perpustakaan, dan (12) UPT Pengembangan Karakter dan Karier Mahasiswa dan Alumni.

2.5 *Road Map* Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan mengenai budaya organisasi di salah satu amal usaha perserikatan Universitas muhammadiyah Gorontalo (UMG) adalah penelitian yang akan berkelanjutan *(suistanable research)* karena target akhir dari hasil penelitian ini ialah bagaimana melahirkan model budaya organisasi yang memiliki ciri khas yang berbeda namun proporsional untuk dapat diterapkan di beberapa amal usaha muhammadiyah lain maupun organisasi-organisasi lain baik Pemerintah maupun swasta dalam bentuk publikasi ilmiah (Jurnal).



Gambar 1: Road Map Penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Pemilihan lokasi didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan mudah diperoleh dan tidak membutuhkan biaya terlalu besar serta relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek peneliti. Waktu penelitian berlangsung dari Bulan Januari – Juni 2017.

3.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, dimana data yang didapatkan adalah hasil wawancara dalam bentuk pertanyaan yang telah ditetapkan sebelumnya terkait masalah penelitian mengenai budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Adapun Pendekatan Penelitian yang digunakan adalah Studi Kasus. Studi kasus dimana studi kasusnya ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

3.3 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu; data primer yang diperoleh melalui wawancara dan Observasi. Sedangkan data sekunder diperoleh melalui penelusuran dokumen-dokumen dan kajian pustaka terkait penelitian yang dilaksanakan.

3.4 Fokus Masalah dan Deskripsi Fokus

Fokus dalam penelitian ini adalah; budaya organisasi yang berkembang di Universitas Muhammadiyah Gorontalo, seperti ialah masih banyak pegawai penunjang akademik yang belum mengerti secara jelas mengenai tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja, selanjutnya tingkat kedisiplinan para civitas kampus khususnya para pegawai dan Dosen masih kurang. Masalah selanjutnya masih

banyak pegawai cenderung lamban dalam melaksanakan tugas-tugas nya sehingga membuat beban kerja semakin bertumpuk.

Adapun deskripsi Fokus dalam penelitian ini ialah bagaimana melihat fenomena yang terjadi di Kampus UMGo ditinjau dari budaya perserikatan Muhammadiyah sesuai dengan PHIWM.

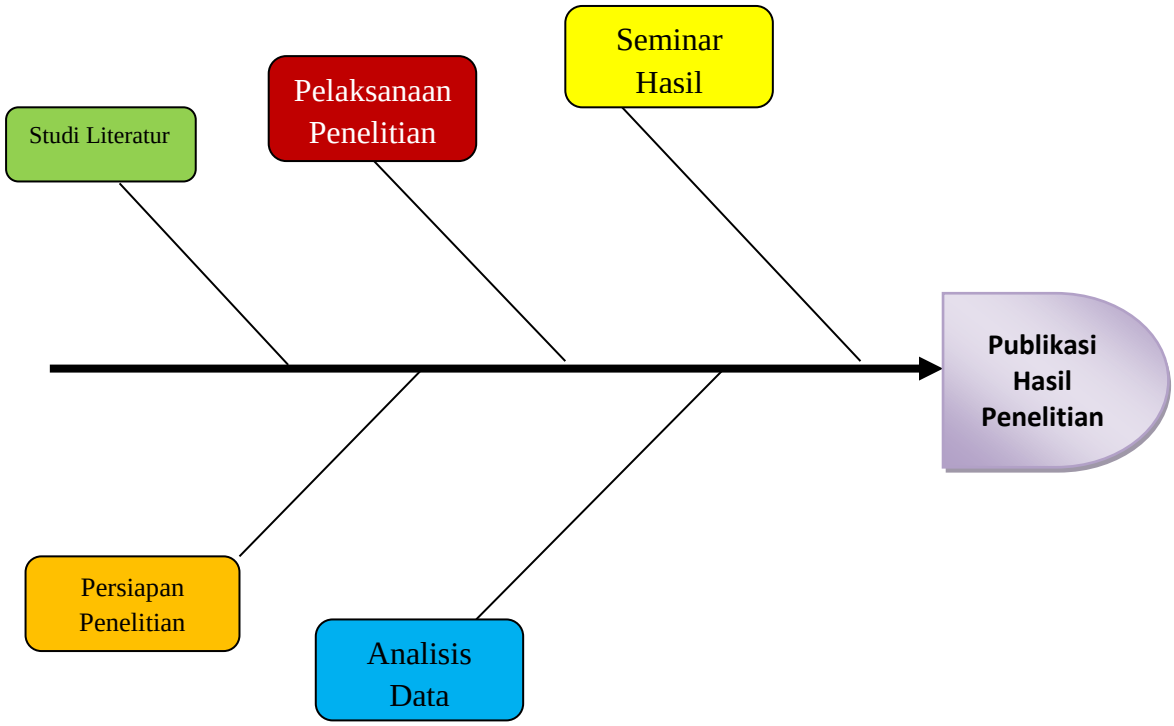
3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan teknik Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan tinjauan literatur. Observasi dengan melakukan pengamatan secara lansung mengenai aktifitas-aktifitas yang dilakukan oleh para pegawai dimulai saat mereka datang ke kampus, mereka bekerja hingga mereka meninggalkan Kampus.Wawancara dilakukan kepada para pihak terkait dalam penelitian ini seperti para Pimpinan mulai Rektor, Para Wakil Rektor, para Ketua Lembaga, para Kepala Biro dan beberapa pegawai yang ada di unit-unit kerja di Kampus UMGo, dengan metode *Indepth Interview* (Wawancara Mendalam). Dokumentasi dengan melakukan pengambilan gambar terhadap aktifitas yang terjadi di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Tinjauan Literatur dengan mengumpulkan beberapa referensi pendukung terkait dengan substansi penelitian.

3.6 Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang mengemukakan bahwa aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus dan sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktifitas dalam analisis data, yaitu *data reduction, data display*, dan *conclusion drawing/verification.* (Sugiyono, 2011:334)

3.7 Diagram Alur Penelitian *(Fishbone Diagram)*



Gambar 2: Alur Penelitian

Penjelasan Alur Penelitian :

1. Studi literatur ; Output yang dicapai adalah untuk memeperoleh referensi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian mengenai budaya organisasi. Sedangkan indikator capaian yang ingin dicapai adalah ditemukannya berbagai referensi mengenai teori-teori dan konsep-konsep mengenai budaya organisasi.

2. Persiapan Penelitian; Output dari kegiatan ini ialah mempersiapkan berbagai hal yang digunakan dalam kegiatan penelitian berupa pengumpulan data-data dan informasi terkait dengan tema dan judul penelitian. Indikator capaian yang dicapai adalah terkumpulnya data-data sekunder yang terkait dengan penelitian mengenai budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo.

3. Pelaksanaan penelitian; output dari kegiatan ini ialah pengumpulan data penelitian terkait dengan penelitian mengenai budaya organisasi di UMGo. Indikator capaian yang diinginkan ialah data-data yang diperoleh dari pengumpulan data secara primer maupun sekunder terkait tentang penelitian mengenai budaya organisasi di UMGo.

4. Analisis data penelitian ; output dari kegiatan ini ialah analisa data dari data yang telah dikumpulkan dari kegiatan penelitian, dengan menggunakan reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan. Indikator capaiannya ialah diperolehnya data-data terkait penelitian mengenai budaya organisasi dengan menggunakan metode yang telah ditetapkan.

5. Hasil Penelitian ; output hasil penelitian merupakan keselurahan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan menggunakan teknik pengumpulan data serta analisis data. Indikator capaiannya ialah diperoleh hasil penelitian yang akurat dan objektif tentang budaya organisasi di UMGo.

6. Publikasi Hasil Penelitian; output hasil penelitian diseminasikan/disimposium kan secara formal melalui laopran hasil penelitian dalam bentuk jurnal. Adapun jurnal yang dituju adalah jurnal ilmiah yang diterbitkan oleh salah satu PTM/Aisyiah yang ada di Indonesia, yakni jurnal OTORITAS yang diterbitkan oleh Program studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Makassar. Jurnal ini sudah terideks DOAJ dan masuk dalam kluster SINTA 3. Indikator capaiannya ialah hasil penelitian bisa diakses dan diketahui oleh masyarakat secara luas mengenai budaya organisasi khususnya yang berkembang di kampus UMGo.

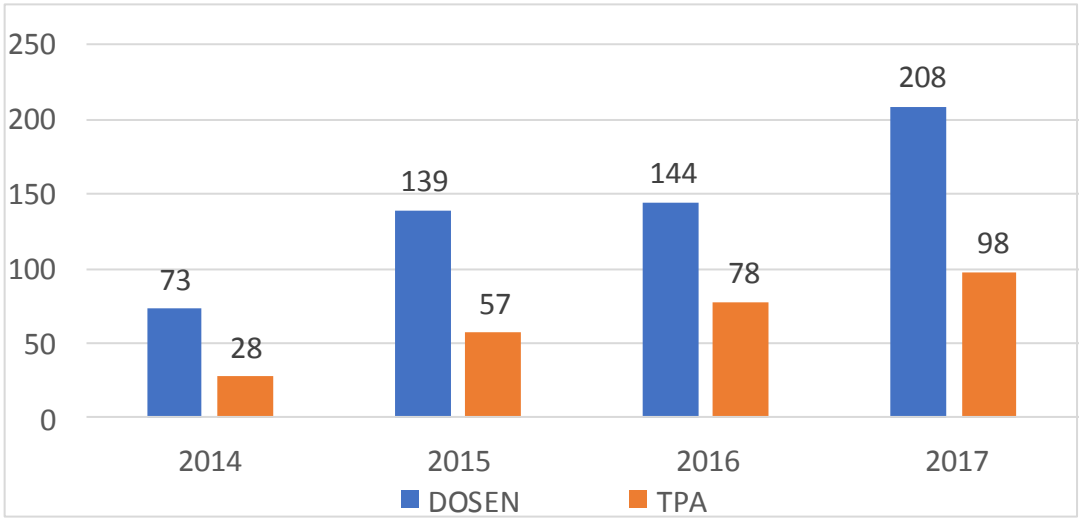
BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini ialah salah satu amal usaha Muhammadiyah (AUM) yang ada di Provinsi Gorontalo, yakni Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo). Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) berdiri sejak 11 Juni 2008 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Departemen Pendidikan Nasional (DEPDIKNAS RI) dengan SK No. 98/D/O/2008 tanggal 11 Juni 2008. UMGo berlokasi di Jalan Prof. Dr. H. Mansoer Pateda, Desa Pentadio Timur, Kabupaten Gorontalo. Pada awal pendiriannya, kampus ini memiliki luas tanah 6,7 hektar dan sekarang sudah mencapai 9,8 hektar dari yang di rencanakan seluas 30 hektar. Pada awal berdirinya, UMGo memiliki 5 (lima) Fakultas, 2 (dua) Lembaga, 2 (dua) Biro, dan 7 (tujuh) Unit Pelaksana Teknis. Seiring berjalannya waktu, pada tahun 2016, UMGo bertambah 2 (dua) Fakultas sehingga jumlah menjadi 7 (tujuh) fakultas yaitu: (1) Fakultas Ilmu Kesehatan (FIKES), (2) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial (FEIS), (3) Fakultas Ilmu-Ilmu Pertanian dan perikanan (FAPERKAN), (4) Fakultas Sains dan Teknologi (FST), (5) Fakultas Ilmu Budaya (FIB), (6) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP), dan (7) Fakultas Hukum (FH) dengan menyelenggarakan 15 program studi dan 1 program profesi, yaitu program studi: (1) S1 Sistem Informasi, (2) S1 Geografi, (3) S1 Agribisnis, (4) S1 Peternakan, (5) S1 Budidaya Perairan, (6) S1 Ekonomi Pembangunan, (7) S1 Administrasi Negara, (8) Akuntansi, (9) S1 Sastra Arab, (10) S1 Sastra Inggris, (11) S1 Keperawatan, dan (12) D4 Bidan Pendidik, (13) S1 PGSD, (14) SI Ilmu Hukum, dan (15) profesi Ners. Untuk mengefisienkan Fungsi dan Pendanaan, maka struktur organisasi UMGo pun berubah menjadi 3 Lembaga, 2 Biro, 1 Kantor Universitas, 1 Badan dan 2 Unit Pelaksana Tenis.

Dalam meningkatkan mutu layanan akademik dan non akademik untuk mencapai tujuan universitas, UMGo memiliki Lembaga, Biro, Kantor Universitas, UPT dan Badan yaitu; (1) Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat (LP2M), (2) Lembaga Pendidikan Pengajaran dan Penjaminan Mutu (LP3M), (3) Lembaga Pengkajian dan Pengembangan Al-Islam Kemuhammadiyahan (LPP-AIK), (4) Biro Administrasi Akademik, Kemahasiswaan, dan Sistem Informasi (BAAKSI), (5) Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK), (6) Kantor Universitas, (7) Pusat Kesehatan Kampus, (8) UPT. Perpustakaan, (9) Ma'had Al Husain bin Ali, dan (10) Badan Usaha Milik Kampus (BUMK).



Gambar 3 : Jumlah Dosen dan TPA Universitas Muhammadiyah Gorontalo 4 Tahun terakhir (2014-2017)

UMGo memiliki input berupa mahasiswa yang berkembang setiap tahunnya baik dari segi jumlah maupun jangkauannya. Tahun 2017 jumlah pegawai yang ada di UMGo sebanyak 306 orang, yang terdiri dari dosen sebanyak 208 orang, tenaga administrasi 98 orang. Jumlah mahasiswa mencapai kurang lebih 3.165 orang. Mahasiswa ini tidak saja berasal dari daerah Gorontalo tetapi juga berasal dari beberapa daerah tetangga seperti Sulawesi tengah, Sulawesi utara, bahkan ada yang dari wilayah Papua. Ditunjang dengan 5 gedung perkuliahan, 1 gedung laboratorium kesehatan, 1 laboratorium komputer, 1 laboratorium geografi, 1 laboratorium bahasa,

1 laboratorium pertanian dan peternakan, laboratorium budi daya perairan berupa kolam ikan, 1 gedung rektorat, 1 gedung perpustakaan, dan 1 gedung pemberdayaan penelitian dan pengabdian masyarakat, sarana ibadah berupa masjid, 1 gedung auditorium dan fasilitas olahraga. UMGo tidak saja memiliki sarana dan fasilitas yang digunakan untuk kegiatan akademik, tetapi juga memperhatikan lingkungan yang asri, yang dikelilingi oleh tumbuhan dan pepohonan yang rindang serta taman yang diberi nama Taman Pencerahan.

Universitas Muhammadiyah Gorontalo sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah, sadar bahwa implementasi visi dan misi secara berkelanjutan membutuhkan basis nilai yang kuat pada segenap civitas akademika yang bersumber pada Al-quran dan Sunnah Nabi, yang tercermin dalam keyakinan dan cita-cita hidup Muhammadiyah serta Muqaddimah Anggaran Dasar Muhammadiyah.

Adapun nilai-nilai dasar yang harus dimiliki oleh civitas UMGo adalah:

a. Pencerahan (akhlakul karimah)
b. Tajdid
c. Profesional
d. Kerja keras
e. Visioner
f. Pendidikan karakter
g. Kepedulian
h. Keikhlasan
i. Berwawasan global
j. Kritis dan terbuka

Nilai-nilai yang dimaksud di atas dijelaskan sebagai berikut:

a. Pencerahan (akhlakul karimah): perilaku atau perbuatan baik yang tampak dalam kehidupan sehari-hari yang acuannya adalah Al Quran dan hadis.
b. Tajdid adalah pembaruan dalam pemahaman dan pengamalan ajaran Islam ke arah keaslian dan kemurniannya sesuai dengan Alquran dan As-Sunnah Al-Maqbulah.

c. Profesional: orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya.
d. Kerja keras: memiliki etos kerja yang tinggi, tidak mengenal waktu, dan tidak mengenal lelah untuk mencapai cita-cita.
e. Visioner: memiliki pandangan dan wawasan yang jauh kedepan.
f. Pendidikan karakter: usaha yang dilakukan untuk mempengaruhi cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam bertindak, bersikap, berucap, dan merespon sesuatu.
g. Kepedulian: tanggap dan memiliki perhatian yang serius terhadap persoalan-persoalan yang dihadapi masyarakat.
h. Keikhlasan: tidak mencari perhatian di hati manusia dalam rangka memperbaiki hatinya di hadapan Allah, dan tidak suka seandainya manusia sampai memperhatikan amalnya.
i. Berwawasan global: memiliki kedalaman dan keluasan wawasan global.
j. Kritis dan terbuka: sikap kritis dan terbuka menerima kebenaran dari manapun datangnya serta senantiasa menggunakan daya nalar.

Salah satu sasaran yang dituju UMGo adalah mewujudkan lulusannya sebagai seorang yang memiliki kemampuan dalam konsep, memiliki kompetensi dan memiliki jaringan global yang dilandasi nilai-nilai Islami. Adapun visi yang dirumuskan UMGo untuk adalah: **"Kampus Pencerahan Unggul 2025"** Visi ini diambil sebagai sebuah manifestasi kepedualian civitas UMGo, menilik berbagai kondisi masyarakat yang masih sangat membutuhkan pencerahan disegala bidang. Pencerahan bermakna proses memberikan solusi melebihi harapan. KH. Ahmad Dahlan sebagai tokoh Muhammadiyah yang menjadi inspirasi penetapan kata "pencerahan" sebagai visi sentral UMGo. "Pencerahan" selain memiliki makna kata, juga merupakan sarian akronim dari; **PEN**didikan, **C**erdas, **E**legan, **R**eligius, **A**manah, dan **H**armonis untuk kemanusia**AN**. Sedangkan untuk visi Universitas Muhammadiyah Gorontalo pada Periode 2016 – 2020 ini adalah: **"Kampus Pencerahan Berbasis Riset, Mandiri dan Berkarakter,Unggul 2025"**

Dalam upaya mencapai visi sebagaimana tersebut dalam Periode 2016 – 2020, UMGo melaksanakan misi sebagai berikut: **Misi 1**, *Mengembangkan kampus berbasis riset.* Tujuan: Membangun iklim pembelajaran berbasis riset yang berlandaskan potensi lokal guna memecahkan permasalahan lokal, nasional dan global. **Misi 2,** *Memperkuat kemandirin kampus berbudaya entrepreneurship.* Tujuan: Menjadi universitas yang mandiri dan bertatakelola baik (*good governance*). **Misi 3**, *Menumbuhkan karakter civitas kampus yang ilmiah, amaliah dan akhlaqiah berdasarkan nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyahan.* Tujuan: Menjadi universitas unggulan yang dilandaskan pada nilai-nilai Ke-Islaman, Ke-Muhammadiyahan, dan Ke-Indonesiaan.

4.1.2 Deskripsi Budaya Organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Penelitian ini berfokus pada implementasi dari Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) yang telah disepakati oleh PP Muhammadiyah hasil muktamar (Keputusan Muktamar Muhammadiyah Ke-44, Tanggal 8 - 11 Juli Tahun 2000 di Jakarta, 1421 H / 2000 M). sebagaimana yang tertuang dalam PHIWM bahwa Pedoman hidup Islami warga Muhammadiyah adalah seperangkat nilai dan norma Islami yang bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah untuk menjadi pola tingkah laku warga Muhammadiyah dalam menjalani kehidupan sehari-hari sehingga tercermin kepribadian Islami menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.Tujuan Dirumuskannya Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiya adalah terbentuknya perilaku individu dan kolektif seluruh anggota Muhammadiyah yang menunjukkan keteladanan yang baik menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

Beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan mengenai deskripsi budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo peneliti mengambil beberapa poin yang dianggap relevan dengan permasalahan penelitian yang dibahas dalam penelitian ini. Karena dalam PHIWM ada beberapa poin yang

menjadi pedoman bagi warga Muhammadiyah dalam melaksanakan aktifitas kesehariannya.

Pada bagian Mu'amalah Duniawiyah dijelaskan bahwa dalam kehidupan pribadi warga Muhammadiyah dianjurkan untuk Setiap warga Muhammadiyah harus selalu menyadari dirinya sebagai abdi dan khalifah di muka bumi (Qs Al Baqarah : 33), sehingga memandang dan menyikapi kehidupan dunia secara aktif dan positif (Qs Al Shad : 27) serta tidak menjauhkan diri dari pergumulan kehidupan (Qs Al Qashash : 77) dengan landasan iman, Islam, dan ihsan dalam arti berakhlaq karimah. (H.R Bukhari Muslim). Selanjutnya dalam penjelasan PHIWM bahwa setiap warga Muhammadiyah senantiasa berpikir secara *burhani*, *bayani*, dan *irfani* yang mencerminkan cara berpikir yang Islami yang dapat membuahkan karya-karya pemikiran maupun amaliah yang mencerminkan keterpaduan antara orientasi *habluminallah* dan *habluminannas* serta maslahat bagi kehidupan umat manusia (Qs Al Imran : 112). Kemudian dijelaskan lebih lanjut bahwa setiap warga Muhammadiyah harus mempunyai etos kerja Islami, seperti: kerja keras, disiplin, tidak menyia-nyiakan waktu, berusaha secara maksimal/optimal untuk mencapai suatu tujuan (Qs Al Imran : 142, Qs Al Insyirah : 5-8).

Dari hasil kajian mengenai penelitian ini dijabarkan dalam beberapa indikator utama yakni kerja keras, disiplin dan optimalisasi/efektifitas dalam bekerja. Ketiga indikator ini telah diuraikan ke dalam beberapa bentuk pertanyaan yang ditanyakan kepada beberapa informan yang dianggap mengetahui tentang ketiga indikator utama tersebut. Informan sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya yakni pimpinan universitas yang terdiri dari Rektor, Wakil Rektor I,II,III dan IV hingga pegawai yang ada di kampus universitas muhammadiyah Gorontalo. Berikut akan disajikan data hasil wawancara terkait dengan indikator-indikator tersebut.

A. Kerja Keras

Kerja keras seperti yang tetrtuang dalam penjelasan Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) adalah bagaimana setiap insan yang ada di perserikatan Muhammadiyah memiliki etos kerja islami. Hasil wawancara dengan

beberapa informan menunjukkan bahwa konsep kerja keras merupakan manifestasi dari apa yang telah dilakukan seseorang atau setiap individu terhadap apa yang telah menjadi tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kerja keras akan terlihat dari hal tersebut jika apa yang telah direncanakan sesuai dengan apa yang telah dikerjakan. Hasil wawancara terkait pertanyaan mengenai apakah seluruh pegawai di kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo (UMGo) telah mengerti tugas pokok dan fungsinya didapatkan data bahwa belum semuanya pegawai mengerti akan tugas pokok fungsinya. Hasil wawancara dengan Rektor UMGo :

" Secara prosedural memang sudah ada perbaikan terhadap pemahaman pegawai terkait tugas pokok dan fungsinya, namun diakui belum semua pegawai dapat memahami tugas pokok dan fungsinya sehingga hal ini menjadi dasar untuk selalu meningkatkan kapasitas pegawai yang ada di kampus ini" (Wawancara Tanggal 14 Juni)

Pernyataan yang hampir sama juga dikemukakan oleh beberapa wakil Rektor, misalnya yang disampaikan oleh Wakil Rektor III bidang, penelitian, pengembangan dan kerjasama, yang menyatakan :

" belum semua mengerti tugas pokok fungsinya, hal ini dikarenakan beberapa hal, yakni masih banyak pegawai yang ada yang belum memiliki pengalaman kerja sebelumnya, selanjutnya pemahaman bekerja dari beberapa yang memang masih kurang dan selanjutnya belum ada panduan yang jelas dalam pengembangan SDM dalam rangka meningkatkan pemahaman mereka dalam meningkatkan kinerja" (Wawancara Tanggal 5 Juni)

Pertanyaan yang sama ditujukan kepada salah satu pegawai yang ada di kampus UMGo yang juga menjabat sebagai kepala bagian kepegawaian, yang menjelaskan*:*

" masih banyak dari beberapa pegawai di UMGo yang belum mengerti tugas pokoknya, dimana biasanya mereka kadang masih diarahkan untuk mengerjakan sesuatu" (Wawancara Tanggal 24 Mei)

Pernyataan pernyataan yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa memang masih banyak pegawai di Kampus UMGo yang belum mengerti tugas pokok dan fungsinya. Hal yang sama seperti yang dirasakan oleh kami sendiri selama bekerja di Kampus ini menunjukkan bahawa masih ada beberapa dari mereka yang harus diinstruksikan khusus hingga dapat memahami apa yang mereka harus kerjakan, jika dipersentasekan pegawai yang mengerti belum sampai 50 % dari total

pegawai khususnya tenaga penunjang akademik (TPA) yang ada di Kampus UMGo. Hal ini juga seperti yang disampaikan oleh salah seorang pegawai di UMGo yang menjabat sebagai kepala bidang perencanaan yang menyatakan :

"jika dipersentasekan para pegawai di kampus UMGo yang belum mengerti tugas pokok dan fungsinya hampir 60-70% lebih" (Wawancara Tanggal 16 Mei).

Pertanyaan selanjutnya masih terkait dengan kerja keras ialah mengenai model atau konsep kerja apa yang baik untuk dikembangkan di kampus UMGo. Hasil wawancara dengan Rektor UMGo :

" jika ditanya mengenai konsep kerja yang baik yang bagus diterapkan dalam rangka membangun kampus ini tidak lain ialah konsep kerja keras yang dicontohkan oleh Rasulullah Muhammad SAW, dimana hanya semata-mata menghadap ridha ALLAH SWT, bekerja denga penuh dengan keihlasan jika hal ini ada pada diri para pegawai InshaALLAH akan bekerja dengan baik" (Wawancara Tanggal 14 Juni)

Lain halnya yang dikatakan oleh Wakil Rektor IV Bidang Kemahasiswaan dan Al Islam Kemuhammadiyaan, yang menjelaskan :

" konsep Kerja keras yang baik dikembangkan ialah konsep kerja yang berkelanjutan dan penuh dengan improvisasi,sangat dibutuhkan untuk kemajuan kampus" (Wawancara Tanggal 7 Juni)

Hal yang hampir sama juga diungkapkan oleh salah seorang Dosen yang juga menjabat sebagai kepala bidang Penjaminan mutu UMGo, yang menjelaskan bahwa

" salah satu hal yang menyebabkan mengapa para pegawai masih belum mengerti akan pekerjannya masing-masing ialah penempatan pegawai yang tidak tepat, dimana pegawai ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahliannya, selain itu salah satu hal dalam mengembangkan model bekerja ialah dengan melakukan perekrutan pegawai dengan kebutuhan yang ada dan melalkukan proses selektif" (Wawancara Tanggal 22 Juni)

Dari hasil wawancara yang telah dijelaskan menunjukkan bahwa konsep kerja keras yang ada di lingkungan kampus UMGo masih belum maksimal, dikarenakan beberapa pegawai yang sebagian besar belum mengerti akan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Selain karena pemahaman akan tugas pokok masing-masing yang belum dimengerti. Selain itu pengembangan kapasitas SDM perlu dilakukan dalam rangka memberikan pemahaman dalam peningkatan kinerja.

Sehingga untuk indikator pertama dalam masalah kerja keras yang ditinjau dari kemaksimalan pegawai dalam memahami dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dapat dismpulkan masih belum maksimal.

B. Kedisiplinan

Indikator kedua yang digunakan dalam melihat budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo ialah tingkat kedisplinan. Displin dalam indikator ini dilihat dari dua segi kedisiplinan dalam masalah kehadiran baik itu kehadiran di kampus maupun kehadiran mengikuti kegiatan-kegiatan kampus, dan disiplin dalam waktu sholat. Indikator kedisplinan ini juga ada dalam PHIWM dimana dianjurkan untuk setiap individu khususnya yang ada di lingkungan perseriktan untuk disiplin dalam melaksanakan aktiftas masing-masing. Selain itu dari beberapa pendapat ahli mengungkapkan bahwa disiplin merupakan sikap yang wajib dimiliki oleh seseorang dalam upaya meningkatkan produktifitas kerja mereka masing-masing.

Beberapa informan yang diwawancarai sepakat mengenai disiplin adalah hal yang sangat penting dalam menentukan baik tidaknya seseorang dalam membangun komitmen diri pribadinya terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya, misalnya dalam bekerja. Kedisiplinan kemudian menjadi landasan dasar dalam memajukan suatu organisasi karena kaitannya langsung dengan kinerja organisasi sendiri.

Pertanyaan mengenai disiplin kemudian ditanyakan kepada beberapa informan terkait dengan disiplin para pegawai UMGo pada saat datang dan pulang. Hasil wawancara dengan Kepala bagian kepegawaian UMGo :

"mengenai masalah disiplin di kampus ini masih sangat kurang, dimana para pegawai yang datang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapan misalnya ketentuan datang jam 08.00 pegawai rata-rata datang nanti pada pukul 09.00 atau 10.00, begitupun waktu pulang yang ketentuannya pukul 4 sore biasanya pegawai sudah banyak yang pulang pukul stengah 4" (Wawancara Tanggal 24 Mei)

Hal yang sama juga diakui oleh Wakil Rektor II, bidang aset dan keuangan yang menyatakan bahwa :

“ saya biasa datang pagi jam 08.30 para pegawai masih sedikit yang datang, raungan masih belum terbuka” (Wawancara Tanggal 5 Juni)

Wawancara lain dengan Dosen di kampus UMGo yang juga menjabat sebagai Dekan di Fakultas Ekonomi menjelaskan bahwa :

“tingkat kedisiplinan pegawai UMGo masih kurang karena masih banyak pegawai yag tidak datang tepat waktu” (Wawancara Tanggal 13 Juni)

Beberapa hal yang telah dijelaskan tentunya sangat disayangkan dimana para pegawai yang sudah diinstruksikan untuk datang tepat waktu masih banyak yang melanggar aturan yang ada. Hal ini juga diperkuat dengan fakta yang ditemukan langsung oleh peneliti dimana pada saat melakukan observasi selama 1 pekan pada bulan Mei 2017 didapatkan fakta bahwa sangat sedikit pegawai yang datang tepat pada pukul 08.00 di kampus. Hal lain yang menjadi fakta mengenai tingkat kedisiplinan para pegawai di Kampus UMGo yang belum maksimal ialah hasil absen dengan menggunakan sistem absensi komputer (Check lock) 3 bulan terakhir (Maret-Mei) menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang datang di atas pukul 08.00.

Nama	Departemen	Jabatan	Tanggal	Libur	Shift OT	Kode	Nama	Masuk	Scan 1	Terlambat	Keluar	Scan 2	P
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	01/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00			16:00	17:48	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	02/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:17	01:17	16:00	16:41	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	03/03/2017	0	0	JM	Jumat	08:00	06:37		15:00	17:35	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	04/03/2017	-1	0	R	Libur						
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	05/03/2017	-1	0	R	Libur						
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	06/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	08:23	00:23	16:00	16:43	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	07/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	08:50	00:50	16:00	16:04	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	08/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:16	01:16	16:00		
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	09/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00			16:00	16:29	
Widyastuti M, Tuna, A.Md	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Biro	10/03/2017	0	0	JM	Jumat	08:00	11:51	03:51	15:00	17:14	
Farida Bakari.SKM	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Staff	06/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	08:33	00:33	16:00	16:22	
Farida Bakari.SKM	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Staff	07/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00			16:00	16:05	
Farida Bakari.SKM	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Staff	08/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:37	01:37	16:00		
Farida Bakari.SKM	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Staff	09/03/2017	0	0	HR	Harian	08:00			16:00	16:12	
Farida Bakari.SKM	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Staff	10/03/2017	0	0	JM	Jumat	08:00			15:00	16:51	
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	17/04/2017	0	0	HR	Harian	08:00	08:25	00:25	16:00	16:24	
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	18/04/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:17	01:17	16:00		
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	19/04/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:14	01:14	16:00	16:55	
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	20/04/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:02	01:02	16:00	16:40	
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	21/04/2017	0	0	JM	Jumat	08:00	08:58	00:58	15:00	16:39	
Sri Endang Tulie, S.Pd	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	22/04/2017	-1	0	R	Libur						
Ariyanto Manabung, S.SI	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	02/05/2017	0	0	HR	Harian	08:00	10:34	02:34	16:00	16:47	
Ariyanto Manabung, S.SI	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	03/05/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:38	01:38	16:00		
Ariyanto Manabung, S.SI	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	04/05/2017	0	0	HR	Harian	08:00	09:42	01:42	16:00		
Ariyanto Manabung, S.SI	BIRO AKADEMIK KEMAHASIS	Kepala Bagian	05/05/2017	0	0	JM	Jumat	08:00	09:20	01:20	15:00	15:29	

Gambar 4. Print Screen Hasil Checklock Pegawai Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Berbeda halnya dengan kedisplinan pada waktu pulang yang cukup baik dimana sesuai dengan hasil pengamatan selama 1 pekan ditemukan fakta bahwa para pegawai pulang tepat pukul 16.00 bahkan ada yang pulang lewat pukul 19.00.

Tentang kedisiplinan para pegawai UMGo juga diperkuat dengan pernyataan Rektor UMGo yang menyatakan :

"tingkat kedisplinan para pegawai di UMGo masih belum maksimal dikarenakan masih banyak pegawai yang molor datang ke Kampus kecuali mungkin pada hari Senin karena hari Senin kita melaksanakan Apel pagi tepat pada pukul 08.00" (Wawancara Tanggal 14 Juni)

Tingkat kedisplinan para pegawai yang masih kurang ini mejadi masalah klasik yang ada di kampus UMGo. Ketika ditanyakan kepada para pegawai banyak alasan yang terungkap. Misalnya hasil wawancara dengan salah satu staf pegawai berinisial N menyatakan :

"saya datang terlambat ke kampus karena masih banyak pekerjaan yang harus saya kerjakan di rumah, selain itu jarak dari rumah saya ke kampus lumayan jauh,sehingga saya agak terlambat". (Wawancara Tanggal 15 Mei)

Hasil wawancara lain dengan salah seorat staff pegawai berinisial W menyatakan :

" saya terlambat datang ke kampus karena susah mencari kendaraan, di kampus juga memang para pegawai juga tidak datang tepat waktu sehingga saya juga berfikir utuk datang tepat waktu". (Wawancara Tanggal 15 Mei)

Beberapa penjelasan yang telah diungkapkan menunjukkan bahwa tidak ada pemikiran dari para pegawai untuk berusaha meningkatkan kedisplinan khususnya dalam waktu datang ke kampus. Hal ini hampir sama ketika ditanyakan mengenai kedisiplinan menghadiri acara ataupun kegiatan-kegiatan di kampus. Dari hasil pengamatan langsung oleh peneliti mengenai respon para pegawai ketika ada kegiatan di kampus selama ini masih sangat minim, dimana ketika acara sudah dimulai para pegawai yang hadir sangat sedikit, dan kadang datang pada saat acara sudah lama dimulai. Kenyataan ini seperti yang dikatakan oleh Ibu Wakil Rektor I UMGo bidang Akademik yang menyatakan :

“ketika ada rapat atau semacamnya masih banyak pegawai yang tidak datang tepat pada waktunya, nanti dipanggil kembali baru mereka datang” (Wawancara Tanggal 12 Juni)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh salah seorang Dosen berinisial S yang menyatakan bahwa :

“ semacam tidak ada kepedulian sebagian besar ketika ada acara di kampus ini mereka cuma cuek” (Wawancara Tanggal 7 Juni)

Ketika dikonfirmasi mengenai mengapa para pegawai kadang atau enggan hadir di acara-acara kampus, salah seorang pegawai berinisial W menyatakan :

“bukannya kami tidak ingin hadir dalam acara-acara kampus Cuma kami terkadang sudah hadir tepat waktu namun acaranya nanti dimulai beberapa jam kemudian sehingga kami lama menunggu sedangkan masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan” Wawancara Tanggal 15 Mei)

Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa kedisplinan untuk menghadiri acara-acara di kampus UMGo masih minim, hal ini dengan beberapa alasan dari pegawai-pegawai yang ada yang menjelaskan keengganannya untuk menghadiri acara kampus tersebut. Fakta yang didapatkan baik dari hasil wawancara dan observasi langsung di lapangan menunjukkan bahwa tingkat kedisplinan para pegawai khususnya dalam masalah kehadiran di kampus tepat pada waktunya maupun kedisplinan dalam menghadiri acara-acara ataupun kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan di Kampus UMGo masing sangat minim atau belum baik.

Hal lain yang menyangkut kedisiplinan yang ada di Kampus UMGo ialah kedisiplinan pada saat masuk waktu Sholat, dimana pertanyaan diajukan kepada informan mengenai seberapa disiplin para pegawai ketrika waktu Sholat tiba. Hasil wawancara dengan Rektor UMGo:

“ pada saat masuk waktu sholat misalnya waktu sholat zuhur belum semua pegawai bergegas ke masjid khususnya pegawai laki-laki, dimana pada saat sholat mestinya masjid kita full namun yang ada cuma sekita 3 shaf saja, padahal saya sudah mengeluarkan kebijakan terkait dimana stengah jam sebelum masuk waktu sholat para pegawai wajib untuk menghentikan segala aktifitasnya dan kemudian bergegas menuju Masjid” (Wawancara Tanggal 14 Juni).

Hal ini diaminkan oleh Wakil Rektor IV bidang kemahasiswaan dan AIK yang menyatakan bahwa :

”belum semua pegawai ke masjid tepat pada waktunya, padahal selain kewajiban mereka sebagai seorang muslim sudah ada kebijakan dari Rektor untuk menghentikan segala aktifitas ketika masuk waktu sholat, namun kenyatannta masih ada beberapa pegawai yang masih belum mengindahkan itu” (Wawancara Tanggal 7 Juni).

Hal yang hampir sama diungkapkan oleh salah seorang pegawai di UMGo yang juga sebagai kepala Biro Akademik dan Kemahasiswaan yang menyatakan:

“pegawai masih belum beranjak pada saat waktu sholat sudah masuk, khususnya para pegawai yang wanita, terbukti pada saat sholat shaff wanita Cuma 1 shaf saja yang terisi” (Wawancara Tanggal 11 Juni)

Hasil observasi peneliti pada saat masuk waktu sholat menunjukkan masih banyak pegawai yang tetap di ruangannya melanjutkan pekerjaan dan masih banyak pula pegawai yang masih duduk di sekitar gazebo-gazebo sekedar merokok dan menikmati kopi, ada juga yang masih makan.

Dari hasil wawancara dan hasil observasi yang telah dilaksanan mengenai kedisipilinan pada saat waktu sholat dapat disimpulkan bahwa para pegawai masih belum maksimal dalam melaksanakan kewajibannya sebagai seorang muslim pada saat masuk waktu sholat dimana masih banyak pegawai yang masih melanjutkan aktifitasnya masing-masing.

Masih terkait dengan kedisiplinan ketika ditanyakan kepada beberapa informan mengenai model atau konsep yang bagaimana sebaiknya diterapkan kedisiplinan di kampus UMGo. Hasil wawancara dengan Wakil Rektor III UMGo menjelaskan :

“ kedisiplinan harus menjadi semacam budaya di kampus ini karena dengan meyakini disiplin sebagai suatu hal yang dapat meningkatkan produktifitas kerja maka disiplin itu akan lahir dengan sendirinya, selanjutnya perlu ada sistem reward and punishmant dalam mengatur masalah kedisiplinan dan yang paling penting harus ada nilai keteladanan dari pimpinan sehingga para pegawai akan mengikuti kebiasaan pimpinan untuk datang tepat waktu” (Wawancara Tanggal 5 Juni).

Hal yang sama juga dijelaskan oleh Ibu kepala bidang penjaminan mutu yang menjelaskan :

" Harus ada SOP mengenai kedisplinan dan kalaupun sudah ada sekarang harus dijalankan dengan baik, harus ada sanksi yang tegas dan bagi yang rajin diberikan apresiasi, selanjutnya harus ada monitoring dan evaluasi sehingga bisa melihat pegawai siapa saja yang sering melakukan tindakan indisipliner" (Wawancara Tanggal 22 Juni).

Hal ini juga diamini oleh Rektor UMGo yang menjelaskan bahwa :

"dalam menerapkan masalah kedisiplinan ada beberapa hal yang harus diterapkan yakni harus ada reward dan punishmant bagi para pegawai, aturan tentang kedisplinan harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan yang palin penting adalah contoh ketaadanan dari setiap pimpinan baik itu pimpinan lembaga, unit, prodi maupun fakultas karena saya perhatikan para pegawai yang telat datang ketika para pimpinanya juga lambat atau tidak datang ke kampus". (Wawancara Tanggal 14 Juni).

Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan kampus misalnya dengan memberikan sistem pemberian penghargaan bagi para pegawai yang tepat watu datang ke kampus dan memberikan sanksi bagi mereka yang selalu datang terlambat ke kampus. Selain itu aturan hendaknya diterapkan secara tegas dan bagaimana harus ada contoh yang baik bagi setiap pimpinan supaya dapat diikuti oleh beberapa pegawai yang ada.

Secara keseluruhan dari data dan fakta yang telah ditetapkan dapat dismpulkan bahwa secara umum tingkat kedisiplinan yang ada di Kampus UMGo masih belum maksimal atau masih kurang baik.

C. Optimalisasi dalam Bekerja

Indikator ketiga ialah optimalisasi dalam bekerja, optimalisasi identik dengan efektifitas dalam bekerja. Dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) optimalisasi dalam bekerja juga dianjurkan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, khususnya yang ada dalam perseriktan Muhammadiyah. Hal-hal yang terkait dalam optimalisasi dalam bekerja yang dimaksud dalam penelitian ini

ialah suasana dalam bekerja, hubungan antara pegawai dengan pegawai lain hingga bagaimana para pegawai memiliki rencana dan agenda kerja serta kemaksimalan dalam bekerja. Hasil wawancara dengan beberapa pegawai mengungkapkan bahwa suasana bekerja di Kampus UMGo sudah cukup baik, misalnya dari segi ruangan yang ada walaupun masih terdapat kekurangan dalam bentuk fasilitas-fasilitas penunjang namun secara keseluruhan suasana dalam ruang kerja sudah nyaman. Seperti salah satunya yang diungkapkan oleh kepala Biro Akademik dan kemahasiswaan yang menyatakan bahwa :

" alhamdulillah walaupun ruangan masih sempit tapi suasananya sudah nyaman dan aman" (Wawancara Tanggal 12 Juni)

Selanjutnya terkait hubungan antara para pegawai yang ada secara keseluruhan juga sudah cukup baik, dimana hubungan yang dibangun berdasarkan atas rasa memiliki dan rasa kekeluargaan yang cukup kental di dalamnya. Walaupun memang masih ada beberapa diskomunikasi yang terjadi di kalangan para pegawai yang ada. Hal ini sesuai dengan apa yang penliti lihat di beberapa unit beberapa pegawai terlihat akur dan saling menjaga kekompakan satu sama lain. Hasil wawancara dengan wakil Rektor I mengungkapkan :

"hubungan antar sesama pegawai sudah terjalin cukup baik, jikapun ada yang keliru pasti dikomunikasikan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik yang berkelanjutan" (Wawancara Tanggal 13 Juni).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Rektor UMGo, yang menjelaskan :

"mengenai masalah suasana dalam bekerja alhmadulillah sudah baik, kondusif, tanpa ada tekanan dan tidak ada intervensi" (Wawancara Tanggal 14 Juni).

Hal lain terkait dengan optimalisasi dalam bekerja ialah ketika informan ditanyakan mengenai apakah para pegawai sudah memiliki rencana atau agenda kerja. Dari hasil wawancara menunjukkan bahwa beberapa informan sudah memiliki namun masih ada juga yang belum memiliki rencana kerja atau agenda kerja. Misalnya hasil wawancara dengan kepala bidang perencanaan menyatakan :

"pada dasarnya semua pegawai sudah memiliki rencana atau agenda kerja, namun harus diakui bahwa rencana kerja yang sduah ada tersebut belum dilaksanakan sesuai dengan rencana yang sudah ada" (Wawancara Tanggal 16 Mei).

Hal serupa juga diungkapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi yang mengungkapkan:

"sudah sepantasnya mereka memiliki agenda kerja masing-masing karena tidak mungkin dia mengetahui apa yang dia akan kerjakan kalau tidak ada rencana kerja" (Wawancara Tanggal 13 Juni).

Hal lain kemudian diungkapkan wakil Rektor III, dimana ia mengatakan :

"mereka belum memiliki agenda kerja yang jelas, apa yang dikerjakan selama ini ialah pekerjaan yang memang lazim dilakukan yang telah menjadi tugas pokoknya" (Wawancara Tanggal 5 Juni).

Dari hasil observasi yang dilakukan kemudian didapatkan bahwa secara keseluruhan masih banyak pegawai yang bekerja kemudian tidak berdasarkan agenda kerja, dalam artian apa yang dikerjakan adalah pekerjaan yang tertunda sebelumnya, dan pekerjaan yang sudah ada dari sebelym-sebelumnya. Seperti yang dikatakan oleg seorang pegawai yang berinisial R

"saya bekerja sesuai dengan instruksi atasan, apa yang saya kerjakan sekarang adalah apa yang baru saja diperintahkan"

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa memang para pegawai bekerja tidak berdasarkan agenda kerja atau rencana kerja yang telah disusun melainkan bekerja sesuai dengan situasi maupun kondisi yang ada, hal ini menandakan bahwa rencana kerja memang tidak dimiliki.

Fakta yang lain didapatkan mengenai yang memiliki agenda kerja ialah mereka bekerja tidak sesuai dengan agenda kerja yang sudah ada. Seperti yang disampaikan oleh kepala bidang penjaminan mutu UMGo sebagai berikut :

"agenda yang telah disusun sulit untuk dilaksanakan tepat waktu karena terkadang situasi yang tidak memungkinkan, misalnya ketika saya mengerjakan pekerjaan yang satu tiba-tiba agenda lain yang juga mendesak untuk saya kerjakan sehingga pekerjaan yang tadi belum bisa diselesaikan" (Wawancara Tanggal 22 Juni)

Dari beberapa pernyataan yang telah diungkapkan dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa belum semua pegawai memiliki agenda ataupun rencana kerja yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing di lingkungan kampus UMGo.

Hal lain yang menyangkut optimalisasi dalam bekerja ialah mengenai kemaksimalan dalam bekerja. Kemaksimalan dalam bekerja terkait dengan apa yang telah dilakukan oleh para pegawai yang ada di lingkungan kampus UMGo. Hasil wawancara dengan Rektor UMGo sebagai berikut :

"selama kepemimpinan saya, apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai secara persentase masih 75%, hal ini dikarenakan karena baik Dosen maupun TPA masih belum megerti secara jelas mengenai Jobdesk masing-masing sehingga hal ini masih sangat perlu ditingkatkan, walaupun begitu apa yang telah dilaksanakan sudah lumayan" (Wawancara Tanggal 14 Juni).

Hal senada juga disampaikan oleh Wakil Rektor II yang menyatakan :

"para pegawai sudah bekerja dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang harus dirubah" (Wawancara Tanggal 5 Juni).

Selanjutnya pernyataan dari Wakil Rektor III, yang mengungkapkan :

"untuk mengukurnya relatif, karena ada sebagian pegawai yang sudah maksimal tapi ada juga yang belum, hal ini dikarenakan tata kelola yang belum efektif, dan cara berkomunikasi juga yang belum efektif" (Wawancara Tanggal 5 Juni).

Dari beberapa pernyataan tersebut menunjukkan bahwa optimalisasi dalam bekerja di UMGo dapat dikatakan cukup baik walaupun diakui masih terdapat kekurangan dan kelemahan, hal ini menjadi tugas yang harus segera diselesaikan oleh pihak terkait dalam pengembangan kampus. Sehingga dapat disimpulkan bahwa optimalisasi bekerja di UMGo dalam kategori sedang.

4.2 Pembahasan

Budaya organisasi sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya merupakan faktor yang paling kritis dalam organisasi. Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang berbudaya kuat akan memiliki ciri khas

tertentu sehingga dapa tmemberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Sebagai salah satu amal usaha Muhammadiyah yang ada di Provinsi Gorontalo, Universitas Muhammadiyah Gorontalo juga menjunjung tinggi Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM) yang menjadi acuan serta tindakan bagi warga dan organisasi perserikatan Muhammadiyah. Apa yang telah dijelaskan dalam PHIWM tentang berorganisasi ala Muhammadiyah tentunya harus dilaksanakan di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo seperti tentang kehidupan dalam berorganisasi dimana dijelaskan bahwa persyarikatan Muhammadiyah merupakan amanat umat yang didirikan dan dirintis oleh KH Ahmad Dahlan untuk kepentingan menjunjung tinggi dan menegakkan agama Islam sehingga terwujud masyarakat Islam yang sebenar-benarnya. Selanjutnya Seluruh anggota Muhammadiyah berkewajiban memelihara,melangsungkan dan menyempurnakan gerak dan langkah persyarikatan dengan penuh komitmen yang istiqomah dan berkepribadian mulia. Menggairahkan Al Islam dan Al Jihad dalam seluruh gerakan persyarikatan dan suasana di lingkungan persyarikatan sehingga Muhammadiyah benar-benar tampil sebagai gerakan Islam yang istiqomah dan memiliki gairah yang tinggi dalam mengamalkan Islam. Setiap anggota persyarikatan hendaknya menunjukkan keteladanan dalama bertutur kata dan bertingkah laku.

Deskripsi Budaya Organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo adalah menggunakan pendekatan nilai-nilai budaya organisasi ala Muhammadiyah yang ada dalam Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM). Beberapa hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan mengenai deskripsi budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang ada dalam PHIWM, dimana ada beberapa poin yang menjadi pedoman bagi warga Muhammadiyah dalam melaksanakan aktifitas kesehariannya.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa indikator seperti kerja keras, disiplin dan optimalisasi dalam bekerja masih belum dilaksanakan dengan baik. Indikator mengenai kerja keras seperti yang ada dalam PHIWM sudah sangat jelas menganjurkan bahwa hendaknya insan yang ada dalam perserikatan Muhammadiyah harus melakukan kerja Islami yang mengedepankan nilai-nilai yang

ada dalam al Quran dan hadits. Dalam al-Qur'an dikenal kata *itqon* yang berarti proses pekerjaan yang sungguh-sungguh, akurat dan sempurna. Etos kerja seorang muslim adalah semangat untuk menapaki jalan lurus, dalam hal mengambil keputusan pun, para pemimpin harus memegang amanah terutama para hakim. Hakim berlandaskan pada etos jalan lurus tersebut sebagaimana Dawud ketika ia diminta untuk memutuskan perkara yang adil dan harus didasarkan pada nilai-nilai kebenaran, maka berilah keputusan (hukumlah) di antara kami dengan adil dan janganlah kamu menyimpang dari kebenaran dan tunjuklah (pimpinlah) kami ke jalan yang lurus. Di samping itu, al-Qur'an juga menyebutkan bahwa pekerjaan merupakan bagian dari iman, pembukti bahwa adanya iman seseorang serta menjadi ukuran pahala hukuman, Allah SWT berfirman:

"…barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh…" (Al-Kahfi: 110)

Hasil penelitian dari metode wawancara dengan beberapa informan menunjukkan bahwa kerja keras dalam upaya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing masih belum dilaksanakan dengan baik. Fakta yang didapatkan bahwa para pegawai belum ditempatkan sesuai dengan bidangnya, dalam artian belum ada analisis jabatan terhadap person yang mumpuni yang ada pada bidangnya. Salah satu informan kemudian menjelaskan bahwa ketidakmapuan mereka bekerja sesuai dengan tugas pokok fungsinya dikarenakan peran lembaga masih kurang jelas dalam mengimprove pegawai sesuai dengan kebutuhan kampus. Selain itu SDM yang ada masih belum mampu menunjukkan performa misalnya melakukan inisiatif dan kreatifitas dalam bekerja.

Indikator mengenai kedisiplinan telah diungkapkan bahwa disiplin merupakan landasan dasar yang penting dalam menilai maju tidaknya sebuah organisasi. Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam konsep Islam banyak ayat

al-Quran dan hadist, yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan. Antara lain disebutkan dalam surah an-Nisâ ayat 59,

"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Quran) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya." (Qs. an-Nisâ : 59)

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Selanjutnya Disiplin adalah sikap patuh dan kemauan untuk menghormati serta menaati suatu sistem baik sistem agama maupun etika sosial. Disiplin merupakan perilaku yang harus ada pada seseorang jika ingin sukses. Kita lihat saja orang-orang sukses yang telah sukses. Mereka rata-rata menerapkan kedisiplinan dalam kehidupan mereka, terlebih disiplin dalam hal waktu.

Hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa tingkat kedisiplinan para pegawai UMGo masih rendah, khususnya dalam hal kedatangan ke kampus dan dalam waktu sholat. Masih banyak pegawai yang tidak datang tepat waktu yakni pukul 08.00 sehingga aktifitas pekerjaan di kampus terganggu, dari fakta yang ada pegawai baru datang pada pukul 09.00 bahkan ada yang datang pukul 10.00 khususnya mereka para Tanaga penunjang akademik (TPA). Tentunya hal ini tidak sejalan mengingat kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja baik secara individu maupun secara organisasi. Seperti yang dijelakan oleh Moenir (2006) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya. Tentunya hal ini akan menjadi tantangan bagi kampus UMGo ke depan untuk memperbaiki masalah kedisplinan pegawai.

Kedisplinan dalam waktu sholat tidak kalah pentingnya, dalam ajaran Islam sudah sangat jelas anjuran untuk tidak menunda waktu sholat. Sengaja menunda ibadah Sholat akan dimasukan kedalam golongan yang menemui kesesatan dan golongan yang mendapat celaka. Sebagaimana ayat Allah dalam Al-Quran :

"Maka kecelakaanlah bagi orang-orang yang shalat, (yaitu) orang-orang yang lalai dari shalatnya." (QS. Al-Maa'uun: 4-5).

Makna menyia-nyiakan shalat menurut sebagian ulama tafsir adalah shalat di luar waktunya dan suka meninggalkan shalat. Dari hasil penelitian yang telah diungkapkan sebelumnya bahwa tingkat kedisplinan dalam waktu sholat di Kampus UMGo juga masih rendah dimana masih banyak para pegawai yang belum ke masjid dan tetap melakukan aktifitasnya pada waktu sholat sudah masuk. Padahal sudah ada kebijakan dari Rektor yakni menghentikan segala aktifitas/pekerjaan setengah jam sebelum masuk waktu sholat dan bergegas ke masjid, namun kenyatannya masih ada beberapa pegawai yang belum mengindahkan hal ini.

Gambar : 5 Kegiatan Sholat Ashar di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Disiplin yang selanjutnya yang ada dalam penelitian ini adalah bagaimana kemauan para pegawai untuk menghadiri berbagai macam acara ataupun kegiatan yang ada di kampus UMGo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa para pegawai juga terkadang malas ataupun enggan menghadiri kegiatan-kegiatan yang ada dikeranakan beberapa

alasan. Kegiatan yang dilakukan di kampus merupakan hal yang penting untuk menjalin silaturahmi antar sesama. Selain itu kegiatan dikampus merupakan ajang untuk menunjukkan seberapa kuat integrasi dan loyalitas para pegawai yang ada. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Dr. Chairil Anwar (Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah) sewaktu memberikan arahan terhadap civitas akademika UMGo Tanggal 16 April 2017 di Gedung Haryono Suyono, dimana beliau mengungkapkan :

"hubungan silaturahmi antar sesama pegawai wajib untuk dijaga dalam rangka membangun kampus UMGo secara bersama-sama,pimpinan dan para pegawai harus maju bersama"

Pernyataan tersebut tentunya merupaka input positif dalam rangka bagaimana hubungan antar sesama pegawai terutama melaui kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh kampus. Olehnya sangat disayangkan jika momentum-momentum yang ada di kampus tidak direspon oleh para pegawai di kampus UMGo.

Mengenai konsep ataupun model apa yang selanjutnya digunakan dalam meningkatkan kualitas disiplin di Kampus UMGo seperti yang telah dikemukakan dari hasil wawancara bahwa harus ada aturan yang jelas mengenai disiplin pegawai dalam hal aturan, dalam artian bahwa aturan menegnai disiplin harus jelas dan dimengerti oleh semua pegawai. Hal yang penting dalam meningkatkan kedisiplinan sesuai dengan hasil wawancara ialah dengan menerapkan sistem *reward* dan *punishmant*. *Reward* diberikan kepada pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi misalnya berupa penambahan insentif dan lain-lain, sebagaimana yang dijelaskan oleh Dhineu Herawati (2015) dalam jurnalnya mengenai pengaruh insentif terhadap disiplin kerja di salah satu instansi di Bandung, menyatakan bahwa pemberian insentif adalah nilai yang paling tinggi dalam meningkatkan kedisplinan para pegawai. Selanjutnya *punishmant* bagi pegawai yang sering datang terlambat berupa pemotongan gaji ataupun penundaan pangkat.

Hal yang paling penting dalam meningkatkan kedisiplinan sebagaimana yang diharapkan oleh para pimpinan di UMGo ialah dengan memberikan contoh keteladanan yang baik bagi para pegawai di kampus UMGo. Jika pimpinan datang tepat waktu maka para pegawai di bawahnya juga secara tidak langsung akan

mengikuti hal serupa, begitupun dalam waktu sholat misalnya jika pimpinan tepat waktu ke masjid maka para pegawai akan melakukan hal yang sama, dan jika perlu para pimpinan yang langsung mengajak untuk berjamaah di masjid.

Indikator selanjutnya yang dibahas adalah optimalisasi kerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa optimalisasi kerja identik dengan suasana dalam bekerja, perencanaan dan agenda kerja higga efektifitas dalam bekerja. Suasana dalam bekerja terkait dengan kondisi ruangan dalam bekerja, fasilitas bekerja serta hubungan antar sesama pegawai. Lingkungan kerja yang baik akan merangsang para pekerja untuk betah menyelesaikan pekerjannya. Menurut pendapat dari Sedarmayanti (2001) yang mengatakan bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik jika manusia dapat menjalankan suatu kegiatan secara optimal,sehat, aman serta nyaman. Kesesuaian dari lingkungan kerja dampaknya bisa dilihat dalam jangka waktu yang lama, dan juga lebih jauh lagi dai lingkungan kerja yang kurang baik bisa menuntut tenaga kerja dan juga waktu yang digunakan lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Dari hasil wawancara didapatkan bahwa hampir semua informan mengatakan bahwa ruangan tempat mereka bekerja sudah layak dan nyaman, walaupun dari segi fasilitas memang diakui masih ada beberapa kekurangan. Suasana yang nyaman tentunya sangat mendukung aktifitas dalam melakukan pekerjaan, olehnya dari hasil penelitian terhadap suasana bekerja di Kampus UMGo sudah menunjukkan hal positif dari segi kenyamanan dalam ruang kerja.

Gambar 6 : Suasana bekerja di salah satu ruangan di Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Dari segi hubungan bekerja dengan sesama pegawai didapatkan bahwa hubungan yang terjalin penuh dengan rasa kekeluargaan dan kebersamaan, walaupun diakui terkadang ada masalah dalam penyamaan persepsi antar pegawai di kampus UMGo namun menurut peneliti itu masih dalam batas kewajaran dalam rangka pengembangan kampus. Modal besar dalam membangun sebuah organisasi ataupun perserikatan ialah kemampuan untuk merangkul dan membangun komunikasi yang baik antar sesama pegawai. Sebuah visi dan misi akan tercapai jika para pegawai yang ada di dalamnya mengerti akan dibawa kemana visi dan misi tersebut, hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Prof. Lincolin Arsyad., PhD, yang saat ini juga sebagai ketua majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah sewaktu memberikan arahan dalam acara silaturahmi dengan civitas UMGo pada Tanggal 28 April 2017, dimana beliau mengatakan :

" hal yang penting dalam memajukan Kampus ini, ketika mulai dari pimpinan hingga petugas cleaning servicenya mengerti akan vivi dan misi kampus".

Hal lain terkait mengenai optimalisasi kerja dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan ialah mengenai rencana kerja dari setiap pegawai yang ada di kampus UMGo. Rencana kerja ataupun agenda kerja sangat penting dimiliki dalam rangka

memberikan pedoman bagi setiap pegawai mengenai hal-hal atau apa saja yang mereka harus kerjakan. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan didapatkan data bahwa belum semua pegawai memiliki rencana atau agenda kerja. Apa yang dikerjakan adalah pekerjaan yang memang sudah lazim dikerjakan sebelumnya. Pekerjaan dilakukan hanya menunggu instruksi dari atasan. Selain itu didapatkan fakta di beberapa unit kerja banyak pegawai yang menunda-nunda pekerjannya, ketika ditanyakan mereka mengatakan bahwa masih banyak pekerjaan lain yang harus segera diselesaikan. Dari penjelasan itu terlihat bahwa pekerjaan yang dilaksanakan tidak mempunyai rencana ataupun agenda kerja yang jelas sehingga ketika sudah seperti itu maka pekerjaan banyak yang menumpuk.

Selanjutnya mengenai kemaksimalan dalam bekerja. Kemaksimalan dalam bekerja identik dengan efektifitas para pegawai dalam melaksanakan aktiftas pekerjaannya. Handayanigrat (2006), menjelaskan bahwa efektivitas adalah suatu pengukuran untuk menilai pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya berhasil dicapai maka hal itu dikatakan efektif. Sebaliknya jika tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak tercapai atau tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan, maka dikatakan tidak efektif. Dari hasil wawancara dengan beberapa informan didapatkan data bahwa beberapa pegawai sudah ada yang telah bekerja secara maksimal tapi masih ada juga yang masih kurang. Beberapa yang belum bekerja secara efektif dan maksimal disebabkan oleh beberapa hal misalnya pada awal juga disebutkan bahwa banyak pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan bidang keahliannya, selanjutnya beberapa pegawai yang ada di UMGo memang kurang paham terhadap tugas pokok dan fungsinya, dan yang paling krusial ada SOP dalam bekerja yang belum digunakan para pegawai dalam bekerja sehingga terkadang menimbulkan miss komunikasi.

Dari beberapa hal yang telah dijelaskan sebelumnya jika dikaitkan dengan rumusan masalah dalam penelitian ini maka peneliti berkesimpulan bahwa deskripsi budaya organisasi yang ada di Universitas Muhammadiyah Gorontalo dengan menggunakan indikator-indikator dari Pedoman Hidup Islami Warga

Muhammadiyah (PHIWM) yakni kerja keras, kedisiplinan dan Optimalisasi kerja masih belum dilaksanakan dengan baik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat beberapa hal yang menjadi masalah-masalah dalam implementasi PHIWM, dan hal-hal tersebut kemudian relevan dengan latar belakang masalah yang telah digambarkan pada bagian awal pendahuluan dalam laporan ini.

BAB V
P E N U T U P

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai deskripsi budaya organisasi di kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo, dengan menggunakan pedoman hidup islami warga muhammadiyah (PHIWM) menunjukkan bahwa para pegawai belum mengimplementasikan dengan baik. Indikator kerja kerasmasih belum menunjukkan hasil yang baik dikarenakan kebanyakan pegawai masih belum mengerti akan tugas pokok dan fungsinya dalam bekerja. Indikator kedisiplinan juga masih belum dilaksanakan dengan baik dimana masih banyak para pegawai yang masuk kampus lewat dari ketentuan waktu yang telah ditetapkan begitupun ketika menghadiri acara-acara yang ada di kampus dan ketika masuk waktu Sholat masih belum mengindahkan hal-hal tersebut. Indikator terakhir ialah optimalisasi dalam bekerja juga belum menunjukkan hasil yang maksimal dikarenakan cuma sebagian yang mampu bekerja efektif sesuai dengan agenda kerja yang telah mereka tetapkan sebelumnya.

B. Saran

Melalui penelitian ini diharapkan hasilnya hendaknya akan menjadi bahan referensi bagi pihak terkait yang ada dalam perserikatan baik itu PDM, PWM dan pihak kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo dalam mengevaluasi kebijakan dan aturan-aturan terkait dalam manajemen SDM yang ada dalam amal usaha Muhammadiyah dengan mendorong dan mengajurkan para pegawai untuk tetap berpedoman kepada PHIWM yang telah dikeluarkan oleh PP Muhammadiyah dalam melaksanakan aktifitas di perserikatan sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

Fadilah, Dani. (2012). *Strategi Komunikasi Budaya Organisasi Baitul Arqam(Sebagai Sarana Pembentukan Budaya Organisasi Ala KH Akhmad Dahlan di Amal Usah Muhammadiyah Yogyakarta (Studi Kasus Universitas Ahmad Dahlan).* Yogyakarta: UAD

Luthans. (2006). *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.

Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan.* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Moenir, (2006) . *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* Jakarta: Bumi Aksara

Robbins, Sthepen, P. Dan Judge, A, Timothy. (2007). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku1. Jakarta: Erlangga

Handayanigrat (2006). *Pengelolaan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Herawati Dhineu. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK dan PLB Bandung*. Jurnal Advend : Jurnal Tata Kelola Pendidikan. Volume 1 No.1 Tahun 2016

Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju: Bandung.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mtehod*). Bandung : Alfabeta

Stoner, James, A.F. (2002). *Perilaku Dalam Organisasi, Jilid Kedua*. Edisi Ketujuh Jakarta: Erlangga.

Triyono. (2012). *Budaya Organisasi, Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah Semarang. Jurnal Value added.* Volume 9 No.1 Tahun 2012

Widodo. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.* Tasikmalaya: Jurnal Pendidikan Penabur No.16 Tahun 10 Juni 2011.

Widodo**,** Tri. **(**2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan*

Sidorejo Kota Salatiga). Salatiga: Jurnal Among Makarti, Vol.3 No.5 Juli 2010.

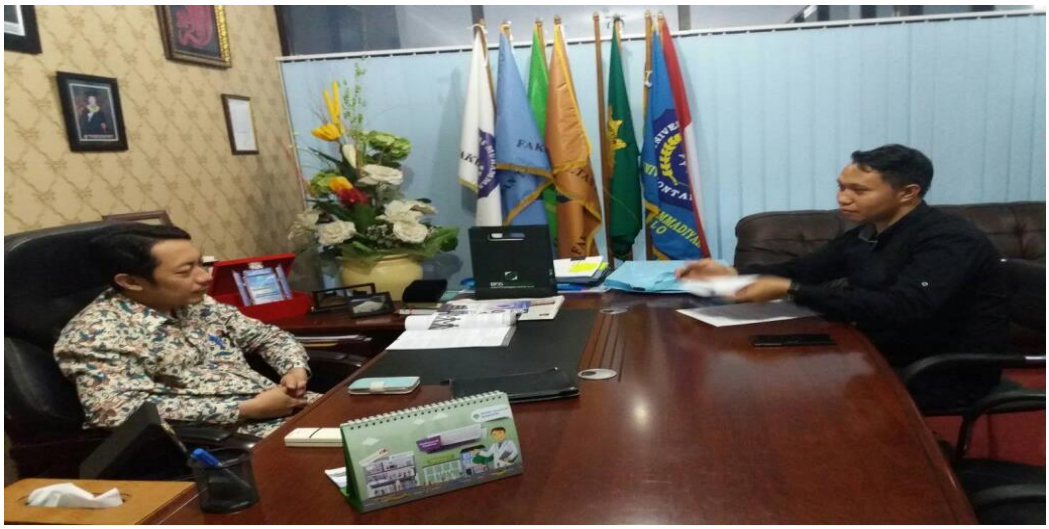
Keputusan Muktamar Muhammadiyah 44. (2011). *Pedoman Kehidupan Islami Warga Muhammadiyah*. Tersedia di http://www.muhammadiyah.or.id/id/content-98-det-pedoman-hidup-islami.html Diakses pada 31 Januari 2017

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1

Dokumentasi Pengambilan Data Observasi dan Wawancara

Gambar Kampus Universitas Muhammadiyah Gorontalo yang diambil dengan menggunakan Drone



Wawancara bersama Rektor Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Wawancara bersama Wakil Rektor I Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Wawancara bersama Wakil Rektor III Bidang Penelitian, Pengembangan dan Kerjasama UMGo

Wawancara bersama Kepala Bagian Kepegawaian UMGo

Wawancara bersama Kepala Biro Akademik dan Kemahasiswaan UMGo

Wawancara bersama Kepala Bidang Perencanaan UMGo

Wawancara bersama Kepala Bidang Penjaminan Mutu UMGo

Lampiran 2

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
Alamat : Jl. Prof. Dr. Mansoer Pateda, Desa PentadioTimur , Kabupaten Gorontalo
Website : lppm.ac.id, Email : lppm@umgo.ac.id. Telp (0435) 881135. Fax (0435)881136

S U R A T T U G A S P E N E L I T I A N
NOMOR : 002A/LPPM.UMG/TGS/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Dr. Yuszda K. Salimi, M.Si
NBM	: 1150274
Jabatan	: Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat

Dengan ini memberikan tugas kepada:

1.	Nama	: Muh. Firyal Akbar, S.IP, M.Si
	NIDN	: 0931088901
	Jabatan	: Ketua Peneliti
2.	Nama	: Sri Handayani Suprapto, SE, M.Si
	NIDN	: 0910027201
	Jabatan	: Anggota Peneliti

Untuk melakukan penelitian dengan judul "***Deskripsi Budaya Organisasi dalam Amal Usaha MUHAMMADIYAH (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Gorontalo)"*** selama 3 Bulan mulai tanggal 1 April – 30 Juni 2017. Setelah selesai tugas diharapkan memberikan laporan secara tertulis.
Demikian surat tugas ini dibuat untuk digunakan seperlunya.

Gorontalo, 06 Maret 2017
Ketua

Dr. Hj. Yuszda K. Salimi, M.Si
NBM. 1150274

Lampiran 3

DAFTAR PERTANYAAN MENGENAI BUDAYA ORGANISASI

DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO

Beberapa Daftar pertanyaan dibawah ini adalah beberapa hal terkait dengan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian yang berjudul ***"Deskripsi Budaya Organisasi yang Berkembang Dalam Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Gorontalo)"***

Adapun indikator-indikator yang digunakan ialah bersumber dari poin-poin yang ada dalan Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM), khususnya pada bagian masalah muamalah duniawiyah. Indikator-indikator tersebut ialah Kerja keras, Disiplin dan bekerja secara optimal. Beberapa indikator tersebut kemudian diuraikan secara satu persatu dalam bentuk pertanyaan. Adapun bentuk pertanyaan yang digunakan adalah bentuk pertanyaan terbuka.

A. Kerja Keras

1. Menurut Bapak/Ibu Konsep Kerja keras yang ibu pahami seperti apa??
   .....
   .....
   .....
   .....
2. Menurut Bapak /Ibu apakah seluruh pegawai di Kampus UMGO sudah mengerti tugas pokok dan fungsinya masing-masing??
   .....
   .....
   .....
   .....
3. Menurut Bapak/Ibu Apakah seluruh pegawai di Kampus UMGO sudah bekerja sesuai dengan tugas pokoknya??
   .....
   .....
   .....
   .....
4. Menurut pendapat Bapak/ibu apakah restrukturisasi dalam sebuah institusi misalnya kampus, dapat mempengaruhi kinerja seseorang??
   .....
   .....
   .....
   .....

5. Menurut Bapak/ibu konsep kerja seperti apa yang harus dilakukan oleh para pegawai di Kampus UMGO??
   .....
   .....
   .....
   .....

B. Disiplin

1. Pendapat Bapak/Ibu mengenai seberapa penting kedisiplinan??
   .....
   .....
   .....
   .....
2. Biasanya,Jam Berapa Bapak/Ibu datang dan pulang Kampus??
   .....
   .....
   .....
   .....
3. Menurut Bapak/Ibu bagaimana tingkat kedisiplinan para pegawai (khususnya TPA) dalam masalah kehadiran??
   .....
   .....
   .....
   .....
4. Menurut Bapak/Ibu bagaimana tingkat kedisiplinan para pegawai (khususnya TPA) dalam menghadiri acara-acara di Kampus??
   .....
   .....
   .....
   .....
5. Bagaimana menurut pandangan Bapak/Ibu dalam disiplin dalam waktu sholat di kampus ini??
   .....
   .....
   .....
   .....
6. Menurut Bapak/ibu untuk meningkatkan kualitas disipin di kampus UMGO, model seperti apa yang harus dilaksanakan??
   .....
   .....
   .....
   .....

C. Optimalisasi dalam Bekerja

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimana suasana bekerja di kampus UMGO??
   .....
   .....
   .....
   .....

2. Menurut bapak/ibu apakah anda sudah melaksanakan tugas dengan baik??
   .....
   .....
   .....
   .....
3. Kebiasaan apa yang Bapak/Ibu lakukan sebelum memulai aktifitas bekerja??
   .....
   .....
   .....
   .....
4. Dalam bekerja apakah bapak/ibu memiliki rencana ataupun agenda kerja??
   .....
   .....
   .....
   .....
5. Apakah Pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana kerja??
   .....
   .....
   .....
   .....
6. Menurut Bapak/Ibu apakah pekerjaan yang telah dilaksanakan sudah maksimal??
   .....
   .....
   .....
   .....

TERIMAKASIH

Lampiran 4

REKAPITULASI PENGGUNAAN DANA PENELITIAN 60%

Judul : Deskripsi Budaya Organisasi Dalam Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus : Universitas Muhammadiyah Gorontalo)
Skema Hibah : Hibah Dikti Muhammadiyah 2016
Peneliti/Pelaksana :
Nama Ketua : Muh. Firyal Akbar,S.IP.,M.Si
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Gorontalo
NIDN : 0931088901
Nama Anggota : Sri Handayani Suprapto,SE.,M.Si
Tahun Pelaksanaan : 2017
Dana Mulai diterima Tanggal : -
Rincian Penggunaan : -

1. HONOR OUTPUT KEGIATAN				
Item Honor	**Volume**	**Satuan**	**Honor/Jam (Rp)**	**Total (Rp)**
2. Honor Ketua	100	Jam	20.000	2.000.000
3. Honor Anggota	100	Jam	10.000	1.000.000
				Sub Total (Rp) = 3.000.000

2. BELANJA BAHAN HABIS PAKAI				
Item Honor	**Volume**	**Satuan**	**Harga/Item**	**Total (Rp)**
1. Kertas A4	5	Rim	35.000	175.000
2. Pengandaan Laporan	6	Jilid	50.000	300.000
3. Tinta Printer Warna	2	Buah	65.000	130.000
4. Tinta Printer Hitam	2	Buah	50.000	100.000
5. Catridge Printer	2	Set	200.000	400.000
6. Alat Tulis (Pulpen& Pencil)	2	Set	10.000	20.000
7. Flash Disk	1	Buah	75.000	75.000
				Sub Total (Rp) = 1.150.000

3. BIAYA NON OPERASIONAL LAINNYA				
Item Honor	**Volume**	**Satuan**	**Biaya**	**Total (Rp)**
1. Transportasi Lokal	5	Kegiatan	20.000	100.000
2. Sewa Kamera (DLSR)	7	Hari	50.000	350.000
				Sub Total (Rp) = 450.000
Total Biaya Penelitian Keseluruhan (60%)				**= 4.600.000**