

NILAI-NILAI ISLAMI PADA BUDAYA ORGANISASI DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Sri Budi Cantika Yuli¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik budaya organisasi Islami di Universitas Muhammadiyah Malang sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dengan meneliti pengalaman yang disadari oleh informan (conscious experience). Metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi sehingga dapat menggali lebih dalam tentang karakteristik budaya organisasi Islami yang ada di Universitas Muhammadiyah Malang. Informan penelitian ini adalah (1) Pimpinan Universitas; (2) Pimpinan Fakultas; (3) Dosen; (4) Karyawan. Teknik analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) analisis yaitu: Reduksi Data, Penyajian Data, dan Penarikan Kesimpulan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa persepsi terhadap budaya organisasi Islami dilihat dari persepsi pimpinan, dosen dan karyawan terhadap kepemimpinan, norma dan praktek manajemen, cerita dan tokoh, tradisi dan ritual, serta persepsi terhadap simbol. Karakteristik budaya organisasi islami yaitu meliputi (1) Shiddiq untuk mencapai personal excellence yaitu sikap jujur, transparan dan akuntabel, (2) Amanah untuk mencapai inter-personal capital yaitu sikap adil dan komitmen, (3) Tabligh untuk mencapai visionary and communicative leadership yaitu sikap komunikatif dan terbuka, (4) Fathonah untuk mencapai professionalism and technical leadership yaitu cerdas, kompeten dan inovatif.

Kata Kunci : *Nilai-nilai Islami, Budaya Organisasi, Shiddiq, Amanah, Tabligh, Fathonah*

PENDAHULUAN

Organisasi sebagai suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2014) memiliki beberapa unsur yaitu manusia, kerjasama, tujuan bersama, peralatan, lingkungan, kekayaan alam dan kerangka/konstruksi mental organisasi.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran serta kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal, sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumberdaya manusia dengan tepat. Masalah pengembangan diri, keadilan, kewajaran, harapan, kecocokan pekerjaan dengan karakteristik seseorang, dan masalah perilaku organisasi merupakan bagian pengelolaan sumber daya manusia yang penting (Siagian, 2014).

Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, seperti perguruan tinggi, yang disebut sumber daya manusia adalah tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (karyawan tata usaha, pustakawan, teknisi). Penyelenggaraan Pendidikan merupakan satu kesatuan sistem dalam organisasi pendidikan, yang terdiri dari sejumlah komponen yaitu input, proses, output dan outcomes. Komponen input dikelompokkan menjadi dua, yaitu raw input (mahasiswa) dan instrumental input (kurikulum, sarana prasarana, biaya, dosen dan karyawan). Sebagai instrumental input, dosen dan karyawan keberadaannya sangat strategis karena sebagai penentu untuk mengantarkan mahasiswa menjadi luaran yang lebih bermakna di masyarakat. (Ulfatin & Triwiyanto, 2016)

Dalam hal pemberdayaan sumber daya manusia suatu organisasi, sangat tergantung dari pola dan suasana iklim kerja di organisasi. Kebijakan pimpinan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan. Iklim aktifitas kerja dapat diciptakan, dan semua itu kembali pada bagaimana terciptanya interaksi langsung yang sehat antara atasan dan bawahan.

Organisasi juga dituntut untuk mengelola lingkungan internalnya agar dapat melahirkan inovasi yang

¹ cantikayuli@gmail.com

bernilai tinggi. Hal ini akan terwujud jika organisasi mempunyai nilai-nilai budaya yang kondusif. Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan di organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama.

Sebagai sebuah organisasi, Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) sebagai Perguruan Tinggi Islam Swasta (PTS) yang berada dibawah naungan Persyarikatan Muhammadiyah, mengemban amanah sebagai pusat pembelajaran (*learning center*) yang melahirkan insan yang berkualitas dan memiliki kecakapan akhlak islami. Keberadaan Universitas Muhammadiyah Malang (UMM) memiliki daya tarik untuk diteliti secara lebih mendalam terkait karakteristik budaya organisasi Islami yang telah diterapkan selama ini. Hal ini sejalan dengan salah satu misi UMM yaitu menyelenggarakan tata kelola kelembagaan universitas secara profesional berdasarkan nilai-nilai Islam.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lainnya (Robbins & Judge, 2015). Menurut (Schein, 2004) budaya meliputi asumsi, adaptasi, persepsi dan pelajaran. Suatu budaya organisasi mempunyai tiga lapisan. Lapisan pertama meliputi benda-benda dan ciptaan yang kelihatan, tetapi sering tidak bisa menginterpretasikan, misalnya laporan tahunan, peralatan. Lapisan kedua adalah nilai-nilai, atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai-nilai sadar, hasrat afektif atau keinginan. Lapisan ketiga adalah asumsi dasar yang menceritakan pada individu bagaimana cara memandu perilaku mereka, misalnya bagaimana untuk merasakan, berpikir tentang dan merasakan tentang pekerjaan, capaian tujuan, hubungan manusia dan capaian rekan kerja.

Fungsi Budaya Organisasi

Setiap organisasi harus menyelesaikan permasalahan integrasi internal dan adaptasi eksternal. Permasalahan internal dan eksternal saling berkaitan, sehingga harus dihadapi secara simultan. Oleh karena itu budaya organisasi mempunyai fungsi membantu memahami lingkungan dan menentukan bagaimana meresponnya, sehingga dapat mengurangi kecemasan, ketidakpastian, dan kebingungan (Yukl, 2007).

Menurut (Robbins & Judge, 2015) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, *pertama* budaya memiliki peran untuk menetapkan batasan. *Kedua*, menyampaikan perasaan identitas bagi anggota organisasi. *Ketiga*, budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individu/perorangan. *Keempat*, mendorong stabilitas dari sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. *Kelima*, budaya merupakan mekanisme pengendalian dan menjadi rasional yang membantu dan membentuk tingkah laku dan perilaku dari para karyawan.

Peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran budaya organisasi tersebut menurut (Wirawan, 2007) ada sepuluh yang meliputi : *pertama*, Identitas organisasi. Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi; *Kedua* Menyatukan organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi; *Ketiga*, Reduksi konflik. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi.

Peran budaya organisasi yang *keempat* adalah Komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya. *Kelima*, Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi ketidakpastian dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Selanjutnya, budaya organisasi memiliki peran untuk menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi; *Ketujuh* Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan

dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi; *Kedelapan*, Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan;

Peran budaya organisasi berikutnya adalah keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja; peran budaya organisasi yang terakhir adalah sebagai sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan salah satu keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi, serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan.

Karakteristik Budaya Organisasi

(Robbins & Judge, 2015) menyatakan ada sepuluh karakteristik budaya organisasi, yang meliputi 1) Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat; 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko; 3) Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan; 4) Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;

Karakteristik selanjutnya adalah 5) Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan; 6) Kontrol, adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi. 7) Identitas dimaksudkan sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu;

Tiga karakteristik terakhir dari budaya organisasi meliputi 8) Sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih; 9) Toleransi terhadap Konflik. Sejahtera mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. 10) Pola Komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik maupun non fisik (Nawawi, 2008). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika (Prawirosentono, 2010). Hal ini juga didukung oleh pendapat (Irawan, 2000) pengertian kinerja pegawai menunjuk pada hasil kerja seorang pegawai yang harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur. Standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur analisis/ur aian pekerjaan, sifat/karakter pribadi, hasil dari pekerjaan yang dicapai, perilaku atau tindakan dalam mencapai hasil (Sudarmanto, 2015).

Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2005) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya. Menurut (Mas'ud, 2004) menyatakan ada lima dimensi yang digunakan mengukur kinerja pegawai secara individu, antara lain sebagai berikut : 1) Kualitas. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas; 2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; 3) Ketepatan Waktu. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain; 4) Efektivitas. Tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia; 5) Komitmen Kerja. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

(Mathis & Jackson, 2001) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Standar kinerja

tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh pegawainya, oleh karena itu kinerja individu dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh pegawai.

Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kerja, penilaian kinerja, penilaian pegawai, dan sekaligus evaluasi pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif dan produktif sesuai dengan tujuan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Rivai & Basri, 2005)

Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi (Mathis & Jackson, 2001). Hal yang sama juga diungkapkan oleh (Dessler, 2016) bahwa tiga tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan informasi tentang penetapan promosi atau gaji, meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahan dan untuk perencanaan dan pengembangan karir pegawai karena penilaian memberikan suatu peluang yang baik untuk meninjau karir seseorang yang dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperhatikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam bentuk kata-kata dan gambar, kata-kata disusun dalam kalimat, misalnya kalimat hasil wawancara antara peneliti dan informan. Alasan pemilihan metode kualitatif adalah dalam pendekatan kualitatif sering digunakan untuk melihat lebih dalam suatu fenomena sosial termasuk didalamnya kajian ilmu manajemen (Indrawan & Yaniawati, 2016)

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, dengan meneliti pengalaman yang disadari oleh responden (*conscious experience*). Fenomenologi mengungkapkan bagaimana manusia mengalami kehidupannya di dunia. Penelitian kualitatif fenomenologi dapat dilakukan dengan tiga fase perenungan yaitu *apoche* (memberi tanda kurung), reduksi fenomenologi dan kemampuan berpikir dialektif (Wirawan, 2012)

Teknik analisis data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) analisis yaitu:

a. Reduksi Data

Peneliti melakukan langkah-langkah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan pola, serta membuang yang tidak perlu. Proses reduksi data ini dilakukan oleh peneliti secara terus menerus saat melakukan penelitian untuk menghasilkan catatan-catatan inti dari data yang diperoleh dari hasil penggalan data.

b. Penyajian Data

Peneliti melakukan langkah penyajian data ini dengan menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Peneliti melakukan penyajian data ini dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.

Peneliti melakukan penyajian data untuk dapat melihat gambaran keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari gambaran keseluruhan. Pada tahap ini peneliti mengklasifikasikan dan menyajikan data sesuai dengan pokok permasalahan yang diawali dengan pengkodean pada setiap subpokok permasalahan

c. Penarikan Kesimpulan

Peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Pada langkah penarikan kesimpulan ini peneliti mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan.

Peneliti melakukan penarikan kesimpulan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan terhadap karakteristik Budaya Organisasi Islami di Universitas Muhammadiyah Malang

Ada empat karakteristik budaya organisasi islami yang diterapkan di Universitas Muhammadiyah Malang, pertama Shiddiq untuk mencapai personal excellence yaitu sikap jujur, transparan dan akuntabel, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an QS Al Ahzab:8, Al Ahzab: 22, Al Ahzab:24, Az Zumar 32-33, An Najm:3-4. Kedua Amanah untuk mencapai inter-personal capital yaitu sikap adil dan komitmen,

sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an Al A'raaf:68, An Nisaa':58, Ketiga Tabligh untuk mencapai visionary and communicative leadership yaitu sikap komunikatif dan terbuka, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an QS Al Jinn:28. Keempat Fathonah untuk mencapai professionalism and technical leadership yaitu cerdas, kompeten dan inovatif, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an QS Yunus:100.

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Kepemimpinan

Memahami gaya kepemimpinan yang diterapkan di Universitas Muhammadiyah Malang adalah berideologi Muhammadiyah yaitu sistem keyakinan dan cita-cita hidup Muhammadiyah sebagai gerakan Islam dalam mewujudkan masyarakat Islam yang sebenar-benarnya sebagai bagian dari dakwah amar ma'ruf nahi munkar dan merujuk keteladanan Nabi Muhammad SAW.

Pimpinan menerapkan sistem kepemimpinan kolektif dan kolegial, yaitu sistem kesetaraan wewenang dan tanggungjawab dari unsur-unsur manajemen pada tiap level tertentu. Di tingkat Universitas, kebijakan strategis merupakan tanggungjawab Rektor dan Wakil Rektor dengan pertimbangan Senat Universitas. Di tingkat Fakultas, kepemimpinan kolektif kolegial antara Dekan dan Wakil Dekan. Demikian seterusnya, secara berjenjang kepemimpinan kolektif kolegial diterapkan pada unit-unit lain yang ada di UMM.

Sistem kepemimpinan di UMM sudah berjalan efisien dan efektif. Efisiensi kepemimpinan dapat dilihat dari struktur organisasi yang proporsional sesuai dengan kebutuhan. Dengan didukung oleh SDM yang baik, maka kinerjanya baik sehingga efektif dalam melaksanakan kebijakan dan program kerja.

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan terhadap Norma dan Praktek Organisasi

Norma adalah peraturan, ketentuan, gaya dan pola perilaku yang menentukan perilaku tersebut dapat dianggap pantas atau tidak pantas dalam merespon sesuatu. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan etos kerja, UMM memiliki buku peraturan kerja dosen dan tenaga kependidikan, yang berisi uraian jelas tentang hak dan kewajiban dosen dan tenaga kependidikan, mulai kewajiban bekerja hingga hak mendapatkan gaji serta hak mendapatkan kesejahteraan. Kode etik dosen diatur dalam statuta UMM Tahun 2015 Pasal 79 tentang etika akademik dan Pasal 80 tentang etika perilaku. Peraturan Universitas Tahun 2015 tentang Tata Kelola Organisasi UMM dan Peraturan Rektor Tahun 2015 tentang Pedoman Tata Kelola Kepegawaian.

Peraturan tersebut mengatur tentang nilai dasar kode etik dan kode perilaku serta prosedur penegakannya. Secara normatif, lembaga yang melaksanakan penegakan kode etik adalah komisi etik yang di dalamnya meliputi unsur Rektor, Wakil Rektor, BPH, dan Senat UMM.

Dalam praktek manajemen, tujuan yang ingin dicapai oleh UMM adalah memberikan layanan terbaik kepada mahasiswa. Mahasiswa mempunyai hak untuk memperoleh layanan akademik, layanan kesejahteraan, dan layanan kesehatan. Layanan akademik yang diberikan program studi meliputi proses belajar mengajar, praktikum, penelitian, magang atau praktek kerja, penulisan karya ilmiah, dan lain-lain. Kegiatan tutorial yang terjadwal dilakukan di dalam kelas atau laboratorium. Diluar jam tutorial resmi, mahasiswa diberi kesempatan untuk melakukan konsultasi atau pembimbingan kepada dosen. Hubungan yang terjadi antara dosen-mahasiswa tidak terlalu formal, tetapi situasional dan lebih banyak untuk meningkatkan profesionalisme. Layanan mahasiswa yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan mahasiswa, yaitu layanan kesehatan, bimbingan rohani, penyediaan kantin dan prasarana lain serta pemberian beasiswa dari UMM maupun dari instansi lain.

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Penyelesaian Masalah

Penyelesaian masalah yang muncul pada karyawan di UMM sudah sesuai dengan Peraturan yang berlaku. Proses penanganan karyawan yang melakukan pelanggaran dilakukan oleh Komisi Kepegawaian sebagaimana diamanahkan pada pasal 11 ayat (3) dan (4) Peraturan Kepegawaian UMM. Komisi Pegawai beranggotakan 2 (dua) pejabat di bidang kepegawaian yang (*eks-officio*) ditambah 3 (tiga) anggota tidak tetap (*ad-hoc*) yang kesemuanya diangkat dan diberhentikan oleh Rektor. Tugas Komisi ini melakukan investigasi dan klarifikasi atas dugaan pelanggaran dengan berpedoman pada regulasi kepegawaian yang berlaku serta penegakan etika. Hasil investigasi disampaikan Rektor/Rektorat untuk pertimbangan dalam menetapkan kategori sanksi yang akan ditetapkan. Bentuk sanksi antara lain (1) penundaan kenaikan pangkat; (2) pemberhentian sementara gaji; (3) pemutusan sementara jabatan fungsional; dan (4) pemberhentian sebagai pegawai tetap.

Persepsi Pimpinan, Dosen dan Karyawan Terhadap Tradisi dan Ritual

Sebagai upaya untuk meningkatkan komitmen kerja serta pembinaan spiritual karyawan di UMM

maka secara berkala telah dilakukan kegiatan Pengajian/Kajian Rutin/Tabligh Akbar/Orasi Ilmiah/Orasi Kebangsaan/Peringatan Hari-hari Besar dan Pengarahan Rektorat (Rektor dan Pembantu Rektor). Pengajian/Kajian Rutin dilakukan dengan mendatangkan tokoh dari unsur Pimpinan Pusat Muhammadiyah, Pimpinan Wilayah Muhammadiyah, Pimpinan Daerah Muhammadiyah dan tokoh-tokoh nasional. Setiap bulan Ramadhan diselenggarakan Syiar Ramadhan dengan kegiatan berupa Pengajian Jelang Ramadhan, Kajian Ramadhan, Tadarus Al-Qur'an, Kajian Tuntunan Ibadah Praktis/Halaqah, Tabligh Akbar, dan Program I'tikaf Ramadhan (PIR).

Selain tradisi diatas, karyawan juga melakukan kegiatan diluar jam kerja, yaitu olahraga bulu tangkis, tenis meja, senam pagi di hari Sabtu. Karyawan juga melaksanakan Upacara Hari Pendidikan Nasional 2 Mei, Upacara 17 Agustus, Dies Natalis, Halalbihalal.

Simbol dilihat berdasar seragam yang dipakai karyawan UMM. Adapun ketentuan pakaian yang dikenakan karyawan UMM sebagai berikut :

Senin	: PDH Hem Putih
Selasa	: PDH Hem Biru
Rabu	: Batik Merah
Kamis	: Batik Coklat
Jum'at	: Pakaian Bebas
Sabtu	: Pakaian Bebas

Simbol dilihat berdasarkan lambang UMM. lambang berbentuk segi lima, warna dasar biru, di dalamnya tertera tulisan Universitas Muhammadiyah Malang, gambar padi dan kapas dengan simbol "Muhammadiyah" yang mempunyai arti sebagai berikut:

- Segi lima : sesuai dengan semangat rukun Islam dan lima sila dalam Pancasila
- Warna dasar biru : lambang kedamaian
- Padi dan Kapas : memperjuangkan kesejahteraan bangsa dan negara
- Lambang Muhammadiyah : Matahari bersinar utama dua belas, ditengah tertuliskan "Muhammadiyah" (dalam huruf Arab) dan lingkaran kalimat syahadat "*Asyhadu an la illaha illa Allah wa asyhadu anna Muhammadan Rasul Allah*" (dalam huruf Arab)

Karakteristik Budaya Organisasi di Universitas Muhammadiyah Malang

Budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan system pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Sedangkan menurut (Schein, 2004) mendefinisikan budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut.

Hasil observasi di lapangan dapat ditemukan beberapa karakteristik budaya organisasi Islami di UMM, pertama Shiddiq, yaitu karakteristik akuntabel. Akuntabel erat hubungannya dengan pertanggungjawaban untuk melaporkan, menjelaskan dan membuktikan kebenaran sebuah kegiatan atau keputusan kepada: Pimpinan, Dosen, Karyawan, Mahasiswa.

Kedua Amanah, yaitu karakteristik tanggungjawab dan adil. Tanggung jawab berkaitan erat dengan pelaksanaan kewajiban atau tugas yang diemban. Tanggung jawab seluruh civitas akademika UMM ditunjukkan dengan pelaksanaan tugas sesuai tupoksi masing-masing yang dituangkan dalam panduan uraian jabatan. Kode etik dosen dan tenaga kependidikan atau tenaga kependidikan UMM dituangkan dalam Peraturan Rektor No. 07 Tahun 2015 tentang Pedoman Pokok Tata Kelola Kepegawaian. Sedangkan kode etik mahasiswa UMM yang tertuang dalam Peraturan Disiplin Mahasiswa UMM No. 01 Tahun 2007.

Keadilan berhubungan dengan pengakuan dan perlakuan yang seimbang antara hak dan kewajiban. Keadilan bagi setiap civitas akademika dan unsur pimpinan lainnya diwujudkan dalam bentuk pelayanan dan perlakuan yang sama, tanpa diskriminasi terhadap individu dan kelompok/golongan tertentu. Keadilan ditunjukkan dengan adanya penegakan aturan dan berlakunya sistem reward dan punishment. Hal tersebut antara lain sebagaimana tertuang dalam berbagai kebijakan terkait, antara lain: (1) kesempatan studi lanjut; (2) pemberian tunjangan; (3) fasilitas tunjangan haji; (4) kenaikan gaji berkala; (5) jaminan dana pensiun; dan (6) pemberian reward. Keadilan juga ditunjukkan upaya peningkatan kualitas layanan secara terus menerus juga tidak terlepas dari adanya penghargaan kepada SDM yang diberikan setiap tahun oleh pimpinan. Adapun kebijakan itu adalah memberikan penghargaan prestasi dosen yang merujuk pada Pedoman Umum Pemilihan Dosen Berprestasi, Ketua Program Studi berprestasi pada Direktorat Jendral Sumber Daya IPTEK dan Pendidikan Tinggi, Kemristek-Dikti tahun 2016 serta mahasiswa berprestasi dengan (1) Pemilihan Dosen Berprestasi; (2) Ketua Program Studi Berprestasi; (3) Penghargaan Tenaga

kependidikan Berprestasi dilakukan setiap tahun dengan mengacu pada Pedoman Pemilihan Tenaga Kependidikan Berprestasi; dan (4) Mahasiswa Berprestasi.

Ketiga Tabligh, yaitu karakteristik transparan. Transparan berarti keterbukaan atau tersedianya akses dalam mendapatkan informasi. Transparansi diperlukan dalam rangka menciptakan kepercayaan timbal balik antar stakeholder melalui penyediaan informasi dan menjamin kemudahan dalam memperoleh informasi yang akurat dan memadai. Transparansi pengelolaan ditunjukkan melalui Pimpinan, Dosen, Karyawan, Mahasiswa.

Keempat Fathonah, yaitu karakteristik kredibel. Kredibel mempunyai arti bahwa UMM memiliki mutu tata pamong dan tata kelola perguruan tinggi yang profesional serta berkeunggulan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi pencapaian, sehingga dapat dipercaya dan diyakini oleh para pemangku kepentingan.

Peran Budaya Organisasi di Universitas Muhammadiyah Malang

Peran budaya organisasi pertama, sebagai identitas organisasi yaitu UMM sebagai Lembaga Pendidikan tinggi memiliki seragam sebagai identitas organisasi. Kedua, sebagai alat menyatukan organisasi yaitu budaya organisasi merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu, norma nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Di UMM kode etik tertuang pada Peraturan Universitas Tahun 2015 tentang Tata Kelola Organisasi UMM dan Peraturan Rektor Tahun 2015 tentang Pedoman Tata Kelola Kepegawaian. Di dalam peraturan tersebut, mengatur tentang nilai dasar kode etik dan kode perilaku serta prosedur penegakannya. Secara normatif, lembaga yang melaksanakan penegakan kode etik adalah komisi etik yang di dalamnya meliputi unsur Rektor, Wakil Rektor, BPH, dan Senat UMM.

Ketiga sebagai reduksi konflik. Di UMM telah ditetapkan budaya kerja untuk menjadi pedoman bagi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi positif bagi lembaga dengan memanfaatkan potensi masing-masing. Budaya kerja dimaksudkan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan disiplin. Disiplin karyawan UMM dimaksudkan memberikan jaminan bagi seluruh karyawan UMM berkaitan dengan sikap, perilaku dan tindakannya selama melaksanakan tanggungjawabnya. Karyawan berpedoman pada budaya kerja diharapkan dapat mengurangi konflik antar karyawan.

Keempat sebagai motivasi. Di UMM budaya organisasi merupakan energi sosial yang dapat mendorong anggota organisasi bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Bentuk motivasi yang diberikan oleh UMM yaitu berupa karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, pemilihan karyawan berprestasi, *reward* karyawan telah bekerja 25 tahun, pemberian tunjangan, fasilitas tunjangan haji, kenaikan gaji berkala, dan jaminan dana pensiun

Kelima sebagai kinerja organisasi. Di UMM budaya organisasi sudah berjalan dengan baik. Dilihat dari kepuasan kerja anggota organisasinya, etos kerja di dalam organisasi dan motivasi kerja karyawan sudah dapat mewakili terciptanya kinerja yang tinggi dari para karyawan yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi juga.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Persepsi terhadap budaya organisasi Islami di Universitas Muhammadiyah Malang dilihat dari persepsi pimpinan, dosen dan karyawan terhadap kepemimpinan, norma dan praktek manajemen, cerita dan tokoh, tradisi dan ritual, serta persepsi terhadap simbol.
2. Karakteristik budaya organisasi Islami di Universitas Muhammadiyah Malang meliputi Shiddiq, yaitu karakteristik akuntabel; Amanah, yaitu karakteristik tanggungjawab dan adil; Tabligh, yaitu karakteristik transparan; Fathonah, yaitu karakteristik kredibel.
3. Peran budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Malang sebagai identitas organisasi, alat pemersatu organisasi, reduksi konflik, motivasi dan sebagai kinerja organisasi

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kami sampaikan kepada Pimpinan FEB UMM yang telah menyediakan dana penelitian *blockgrant* Fakultas sehingga penelitian ini bisa terselesaikan dengan baik.

Terimakasih kepada Pimpinan, Dosen, Karyawan dan Mahasiswa UMM yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Purwanti, Putu Ayu Pramitha. 2009. Analisis Kesempatan Kerja Sektoral di Kabupaten Bangil Dengan Pendekatan Pertumbuhan Berbasis Ekspor. Jurusan Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar: Piramida.
- J.Simanjuntak, Payaman. 1998. Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Eonomi Universitas Indonesia.
- Sumarsono, Sonny. 2003. Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sumarsono, Sonny. 2009. Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Todaro, Michael. 1994. Pembangunan Ekonomi. Jakarta. Erlangga.
- Todaro Michael. 1998. Pembangunan Ekonomi di dunia ke 3. Jakarta. Erlangga. Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 39 Tahun 2014 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. di unduh 11 januari 2015 di www.Hukumonline.com.
- Marvasti B.Amir. 2004. Qualitative Research in Sociology. Stage Publications, London.
- Burrell, Gibson and Morgan.1979. Sociology Paradigma and Organisational Analysis. FS2EK, London.
- Bogdan, R. dan Taylor, J. S.1992. Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach to the Social Sciences. Arief Furchan (penerjemah). Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif. Surabaya: Usaha Nasional.
- Moleong, Lexy.2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Parera, M. F., Berger, P. L., and Luckmann, T. 2012. The Social Construction of Social Reality: A Treatise in Socolology of Knowledge. Hasan Basri (penerjemah) Tafsir Sosial atas Kenyataan Risalah tentang Sosiologi Pengetahuan. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfa Beta.
- Miles, Huberman. 1994. Qualitative Data Analysis. SAGEPUBLICATION, London.