

## Deskripsi Budaya Organisasi dalam Amal Usaha Muhammadiyah (Studi Kasus Universitas Muhammadiyah Gorontalo)

*Penelitian ini di danai oleh Hibah Muhammadiyah batch 1 Tahun 2017*

Muh. Firyal Akbar, Sri Handayani Suprpto, Widya Kurniati Mohi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Muhammadiyah Gorontalo

[firyalakbar@umgo.ac.id](mailto:firyalakbar@umgo.ac.id), [srihandayani\\_suprpto@umgo.ac.id](mailto:srihandayani_suprpto@umgo.ac.id), [widyakurniati@umgo.ac.id](mailto:widyakurniati@umgo.ac.id)

### Abstract

This research is generally aimed at strengthening Muhammadiyah union institution in one of Muhammadiyah's business charity in Gorontalo Province, whereas specifically the purpose of this research is to know objective description about reality that happened at campus of Muhammadiyah University of Gorontalo from organizational culture that developed on campus This, taking into account the organizational culture found in Muhammadiyah in accordance with the PHIWM. This research uses qualitative method with case study approach. Data collection techniques used are observation, interview and documentation. Research time started from January to June 2017 From the results show that the employees have not implemented properly. Indicators of hard work still have not shown good results because most employees still do not understand the main duties and functions in work. Discipline indicators are also not well implemented where there are still many employees who enter the campus through the provisions of the time set as well while attending events on campus and when entering the time of prayer still not heed these things. The last indicator is the optimization in the work also has not shown the maximum results because only a few who are able to work effectively in accordance with the work agenda that they set previously.

**Keyword: Culture, Organization, Muhammadiyah.**

### Abstrak

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. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, wawancara dan dokumentasi. Waktu penelitian mulai dilaksanakan dari bulan Januari hingga Juni 2017 Dari hasil menunjukkan bahwa para pegawai belum mengimplementasikan dengan baik. Indikator kerja keras masih 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

**Kata Kunci: Budaya, Organisasi, Muhammadiyah.**

<i>Submite</i>	: 15 Juni 2018
<i>Review</i>	: 20 Agustus 2018
<i>Accepted</i>	: 01 November 2018
<i>Surel Corespondensi</i>	: <a href="mailto:ahmad.harakan@unismuh.ac.id">ahmad.harakan@unismuh.ac.id</a>

## Pendahuluan

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 keamanan 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. 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. (Moeljono. 2005)

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 dalam 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.

Masalah klasik yang 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 mengurus 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 UMGo 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.

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.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini ialah 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, dan 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).

## Metode

Penelitian ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan, maka pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kualitatif. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah Studi Kasus yang ditetapkan di Universitas Muhammadiyah Gorontalo. 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. Dalam Penelitian yang dilaksanakan ini menggunakan teknik Observasi, Wawancara, Dokumentasi dan tinjauan literatur. Observasi dengan melakukan pengamatan secara langsung 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. 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.

### **Hasil dan Pembahasan**

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 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.

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 Muhammadiyah adalah terbentuknya perilaku individu dan kolektif seluruh anggota Muhammadiyah yang menunjukkan keteladanan yang baik menuju terwujudnya masyarakat Islam yang sebenar-benarnya.

Kerja keras seperti yang tertuang 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 menunjukkan bahwa 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 UMGo.

Pernyataan yang hampir sama juga dikemukakan oleh beberapa wakil Rektor, misalnya yang disampaikan oleh Wakil Rektor III bidang, penelitian, pengembangan dan kerjasama, yang menyatakan bahwa 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. Pertanyaan yang sama ditujukan kepada salah satu pegawai yang ada di kampus UMGo yang juga menjabat sebagai kepala bagian kepegawaian, yang menjelaskan bahwa masih banyak dari beberapa pegawai di UMGo yang belum mengerti tugas pokoknya, dimana biasanya mereka kadang masih diarahkan untuk mengerjakan sesuatu.

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 bahwa masih ada beberapa dari mereka yang harus diinstruksikan khusus hingga dapat memahami apa yang mereka harus kerjakan, jika dipersentasikan pegawai yang mengerti belum

sampai 50 % dari total pegawai khususnya tenaga penunjang akademik (TPA) yang ada di Kampus UMGo.

Fokus kedua yang digunakan dalam melihat budaya organisasi di Universitas Muhammadiyah Gorontalo ialah tingkat kedisiplinan. Disiplin 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.

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 ditetapkan 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. Hal yang sama juga diakui oleh Wakil Rektor II, bidang aset dan keuangan yang menyatakan bahwa ketika dia datang pagi jam 08.30 para pegawai masih sedikit yang datang, raungan masih belum terbuka. Hasil 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 yang tidak datang tepat waktu.

Beberapa penjelasan yang telah diungkapkan menunjukkan bahwa tidak ada pemikiran dari para pegawai untuk berusaha meningkatkan kedisiplinan 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 bahwa ketika ada rapat atau semacamnya masih banyak pegawai yang tidak datang tepat pada waktunya, nanti dipanggil kembali baru mereka datang. Hal yang sama juga diungkapkan oleh salah seorang Dosen yang menyatakan bahwa semacam tidak ada kepedulian sebagian besar ketika ada acara di kampus ini mereka cuma cuek. Ketika dikonfirmasi mengenai mengapa para pegawai kadang atau enggan hadir di acara-acara kampus, salah seorang pegawai menyatakan bahwa 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.

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 ketika waktu Sholat tiba. Hasil wawancara dengan Rektor UMGo, memperlihatkan bahwa 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 bapak Rektor sudah mengeluarkan kebijakan terkait dimana setengah jam sebelum masuk waktu sholat para pegawai wajib untuk menghentikan segala aktifitasnya dan kemudian bergegas menuju Masjid. 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.

Hal yang hampir sama diungkapkan oleh salah seorang pegawai di UMGo yang juga sebagai kepala Biro Akademik dan Kemahasiswaan yang menyatakan bahwa 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. Hasil observasi peneliti pada saat masuk waktu sholat menunjukkan masih banyak pegawai yang tetap di ruangnya 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 dilaksanakan mengenai kedisiplinan 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.

Fokus yang ketiga ialah mengenai 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 perserikatan Muhammadiyah.

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 bahwa pada dasarnya semua pegawai sudah memiliki rencana atau agenda kerja, namun harus diakui bahwa rencana kerja yang sudah ada tersebut belum dilaksanakan sesuai dengan rencana yang sudah ada. Hal serupa juga diungkapkan oleh Dekan Fakultas Ekonomi yang mengungkapkan bahwa sudah sepantasnya mereka memiliki agenda kerja masing-masing karena tidak mungkin dia mengetahui apa yang dia akan kerjakan kalau tidak ada rencana kerja. Hal lain kemudian diungkapkan wakil Rektor III, dimana ia mengatakan bahwa mereka belum memiliki agenda kerja yang jelas, apa yang dikerjakan selama ini ialah pekerjaan yang memang lazim dilakukan yang telah menjadi tugas pokoknya.

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 sebelum-sebelumnya. Seperti yang dikatakan oleh seorang pegawai yang menyatakan bahwa dia bekerja sesuai dengan instruksi atasan, apa yang saya kerjakan sekarang adalah apa yang baru saja diperintahkan. Pernyataan tersebut 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.

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 bahwa selama kepemimpinan dia, apa yang telah dikerjakan oleh para pegawai secara persentase masih 75%, hal ini dikarenakan karena baik Dosen maupun TPA masih belum mengerti secara jelas mengenai Jobdesk masing-masing sehingga hal ini masih sangat perlu ditingkatkan, walaupun begitu apa yang telah dilaksanakan sudah lumayan. Hal senada juga disampaikan oleh Wakil Rektor II yang menyatakan bahwa para pegawai sudah bekerja dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan-kekurangan yang harus dirubah. 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.

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 sudah baik namun masih perlu dimaksimalkan.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa dimensi 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. 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. Indikator selanjutnya yang dibahas adalah optimalisasi kerja. Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa optimalisasi kerja identik dengan suasana dalam bekerja, perencanaan dan agenda kerja hingga efektifitas dalam bekerja.

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 pekerjaannya, 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 aktifitas 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 artikel ini.

### Daftar Pustaka

- Moeljono, Djokosantoso. (2005). *Cultured Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Mtehod)*. Bandung : Alfabeta
- Triyono. (2012). *Budaya Organisasi, Studi Eksplorasi Pada Universitas Muhammadiyah Semarang*. Jurnal Value added, 9 (1) ,1-20
- Widodo. (2011). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Penabur 16 (10). 65-80
- Widodo, Tri. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. Salatiga: Jurnal Among Makarti,3 (5) 14-35
- Herawati Dhineu. (2016). *Pengaruh Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di PPPPTK dan PLB Bandung*. Jurnal Advend : Jurnal Tata Kelola Pendidikan. 1 (1), 91-101
- Handayanigrat (2006). *Pengelolaan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- 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.