

PROGRAM PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI ISLAMI PADA UNIT KEGIATAN MAHASISWA (UKM) PRAMUKA UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA

Mirzam Arqy Ahmadi^{1*}

¹ Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia, email: maa692@ums.ac.id

Info Artikel

Diajukan: -
Diterima: -
Diterbitkan: -

Keywords:
Organizational culture;
training; change
management

Kata Kunci:
Budaya organisasi;
pelatihan; manajemen
perubahan)



Lisensi: cc-by-sa
Copyright © 2023 penulis

Abstract

Organizational culture is a tool to unite various traits and characters in an organization which will become the identity of the organization. Organizational culture is very important to implement in an organization, both for employees and students. Various studies show that change management and organizational culture play an important role in creating good employee performance in an organization. This must be applied to organizations to support the smooth running and development of the organization, not only organizations and employees but also student organizations. The community service program through the capacity strengthening program (PPK) scheme is carried out with the "brainstorming" stage, opening insights and developing knowledge about organizational culture. With this community service program, students gain knowledge and practice regarding organizational culture and are able to implement the knowledge gained into student activity units (UKM).

Abstrak

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan berbagai sifat dan karakter dalam sebuah organisasi yang akan menjadi identitas organisasi tersebut. Budaya organisasi sangat penting diterapkan dalam sebuah organisasi baik pada karyawan maupun pada mahasiswa. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan dan budaya organisasi mengambil peran penting dalam terciptanya kinerja karyawan yang baik dalam sebuah organisasi. Hal tersebut harus diterapkan ke dalam organisasi demi mendukung kelancaran dan berkembangnya organisasi tersebut, tidak hanya organisasi dan karyawan namun juga dalam organisasi mahasiswa. Program pengabdian masyarakat melalui skema program penguatan kapasitas (PPK) dilakukan dengan tahapan "brainstorming" membuka wawasan dan mengembangkan pengetahuan mengenai budaya organisasi. Dengan program pengabdian masyarakat ini mahasiswa mendapatkan pengetahuan dan praktik mengenai budaya organisasi dan mampu mengimplementasikan ilmu yang didapatkan kedalam unit kegiatan mahasiswa (UKM).

Cara mensitasi artikel:

Nama . (tahun). Judul Artikel . MUJAHADA: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, 1(1), 23-43.
<https://doi.org/.....>

PENDAHULUAN

Sebagai pelaksana pendidikan yang memiliki peran besar dalam mencetak generasi bangsa yang kompeten, kompetitif, kreatif, mandiri, terampil dan berbudaya. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang pendidikan tinggi menyatakan bahwa perguruan tinggi

bertujuan untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di berbagai bidang, karena itu pendidikan tinggi dibutuhkan agar mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual yang berbudaya, toleran, demokratis, berkarakter tangguh dan berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa¹. Kualitas lembaga pendidikan dipengaruhi oleh masukan dalam sistem pendidikan seperti mahasiswa, dosen dan fasilitas sarana pendukung proses belajar mengajar. Ketiga faktor tersebut saling mempengaruhi dan bergantung antara satu sama lain dalam menciptakan proses belajar mengajar yang efektif dan berhasil².

Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan berbagai sifat dan karakter juga bakat serta kemampuan yang beragam pada sebuah organisasi (integrator), yang menjadi identitas sebuah organisasi³. Dalam mencapai kinerja yang tinggi membutuhkan energi yang bersumber dari budaya organisasi, selain itu budaya organisasi dapat disebut sebagai representasi dari ciri dan kualitas yang berlaku dalam sebuah organisasi. Dengan kuatnya budaya maka akan menjadikan sumber motivasi kepada anggota organisasi dan menjadi pedoman dari gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Fungsi dari organisasi adalah meningkatkan nilai dari para stakeholder, dengan budaya organisasi yang kuat dan melekat pada anggota organisasi maka akan menjadi salah satu faktor yang mampu meningkatkan nilai bagi pelanggan, pemasok dan pihak lain yang berhubungan dengan organisasi tersebut⁴.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting yang menjadi pertimbangan dari para pemimpin di setiap organisasi, pemahaman mengenai manajemen perubahan serta budaya organisasi dan keterlibatan kerja pada pengaruhnya terhadap pencapaian kinerja karyawan yang ideal merupakan hal yang harus diperhatikan secara khusus oleh pimpinan dan manajemen di setiap perusahaan karena akan menjadi faktor perkembangan suatu organisasi atau perusahaan⁵. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai diperlukan manajemen perubahan dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja, karena banyak pegawai yang memiliki sikap yang berbeda, paham yang berbeda dan latar belakang budaya yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah

¹ Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia.

² Qomariah, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember.

³ Batool, S., Izwar Ibrahim, H., & Adeel, A. (2023). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing.

⁴ Widhiastuti, R., Susilowati, N., & Lianingsih, S. (2020). Environmental Behavior Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Kampus Konservasi.

⁵ Abrian Imanuel Kojo, Paulus Kindangen, & Yantje Uhing. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Bank Sulut GO.

organisasi. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk membekali sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan kinerjanya⁶. Manajemen perubahan merupakan suatu proses sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya untuk mempengaruhi perubahan pada individu yang akan terkena dampak dari proses tersebut⁷.

Paparan mengenai budaya organisasi dan manajemen perubahan tersebut tidak hanya berlaku kepada karyawan organisasi, namun berlaku juga kepada anggota organisasi seperti UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa). Dalam rangka mengembangkan organisasi mahasiswa menjadi organisasi yang lebih baik diperlukan adanya pembinaan secara komprehensif mulai dari membuka wawasan tentang pentingnya budaya organisasi, pelatihan pembuatan budaya organisasi yang baru, hingga rencana penerapannya dalam organisasi⁸. Salah satu permasalahan yang dialami mahasiswa adalah adanya budaya organisasi yang cenderung tidak pernah diubah dikarenakan senior pembuat organisasi tersebut tetap berpegang pada *mindset* lama. Dengan program pengabdian masyarakat dapat menjadikan mahasiswa lebih baik lagi dalam berorganisasi dan lebih dinamis seiring berjalannya waktu. Program pengabdian masyarakat ini diharapkan dapat membuat mahasiswa sebagai anggota organisasi mampu memahami dan menerapkan perubahan pada budaya organisasi dalam UKM Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta.

METODE PELAKSANAAN

Pengabdian masyarakat ini dilakukan di Universitas Muhammadiyah Surakarta dengan sasaran atau partisipan dalam kegiatan ini adalah mahasiswa Unit Kegiatan Mahasiswa Racana (Pramuka pada perguruan tinggi). Metode pelaksanaan kegiatan ini dibagi menjadi tiga tahapan utama yaitu sosialisasi rencana pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan kegiatan pengenalan budaya organisasi dan evaluasi kegiatan. Pelaksanaan kegiatan pengenalan budaya organisasi pada Unit Kegiatan Mahasiswa Racana Universitas Muhammadiyah Surakarta diawali dengan melakukan *pretest* mengenai budaya organisasi. Dari hasil *pretest* mahasiswa dilakukan evaluasi mengenai pemahaman mahasiswa tentang budaya organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

⁶ Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model.

⁷ Fischasia Menda, J., Tewal, B., Sendow, G. M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2578). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung).

⁸ Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah bentuk motivasi, pemahaman dan pelatihan mengenai budaya organisasi kepada anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Racana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Adapun kegiatan yang telah dihasilkan yaitu:

1. Mahasiswa UKM Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta antusias dalam mengikuti pelatihan dan praktik budaya organisasi.
2. Mahasiswa UKM Pramuka dari berbagai program studi mengerjakan *pretest* yang berisikan materi mengenai budaya organisasi sebanyak 10 pertanyaan dengan skor terendah 80 dan skor tertinggi 100.
3. Penyampaian materi mengenai pentingnya menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional serta pentingnya mendorong anggota organisasi untuk menjalani etika kerja yang islami seperti kejujuran, integritas, tanggung jawab dan kerja keras kepada mahasiswa UKM Pramuka Universitas Muhammadiyah Surakarta
4. Evaluasi kegiatan dan *post test* berkaitan dengan materi budaya organisasi yang telah disampaikan di sesi sebelumnya. Mahasiswa memahami materi yang dipaparkan dibuktikan dengan hasil *post test* skor terendah 90 dan skor tertinggi 100.

Tabel 1. Hasil evaluasi terhadap materi workshop

No	Hal yang dievaluasi	Capaian
1	Pemahaman mengenai prinsip, nilai dan faktor pendorong budaya organisasi.	99%
2	Pemahaman mengenai karakteristik, inovasi dan prinsip utama budaya organisasi.	100%
3	Pemahaman mengenai budaya organisasi islami.	100%

Hasil penilaian atau evaluasi terhadap mahasiswa selama kegiatan pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa mahasiswa yang memahami dengan sangat baik dalam materi tentang prinsip, nilai dan faktor pendorong budaya organisasi sebesar 99%. Penilaian ini diukur dari kemampuan mahasiswa dalam menjawab soal *post test* yang diberikan setelah sesi pemaparan materi budaya organisasi.

Hasil penilaian atau evaluasi terhadap mahasiswa selama kegiatan pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa mahasiswa yang memahami dengan sangat baik dalam materi tentang karakteristik, inovasi dan prinsip utama budaya organisasi sebesar 100%. Penilaian ini diukur dari kemampuan mahasiswa dalam menjawab soal *post test* yang diberikan setelah sesi pemaparan materi budaya organisasi.

Hasil penilaian atau evaluasi terhadap mahasiswa selama kegiatan pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa mahasiswa yang memahami dengan sangat baik dalam materi tentang budaya organisasi islami sebesar 100%. Penilaian ini diukur dari kemampuan mahasiswa dalam menjawab soal *post test* yang diberikan setelah sesi pemaparan materi budaya organisasi.

hasil dan pembahasan berisi paparan hasil kegiatan pengabdian masyarakat analisis yang berkaitan dengan tujuan kegiatan. Setiap hasil pengabdian masyarakat harus dibahas. Pembahasan berisi pemaknaan hasil dan membandingkan dengan teori dan/atau hasil penelitian/hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat lain yang relevan. Panjang paparan hasil dan pembahasan 40-60% dari total panjang artikel. Hasil pengabdian masyarakat dapat dilengkapi dengan tabel, grafik (gambar), dan/atau bagan. [Arial, 10]

KESIMPULAN

Pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat dengan skema program penguatan kapasitas (PPK) budaya organisasi pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) Pramuka Racana Universitas Muhammadiyah Surakarta menghasilkan luaran berupa mahasiswa sebagai mitra mampu memahami dan menerapkan perubahan pada budaya organisasi pada unit kegiatan mahasiswa (UKM) pramuka yang telah dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Surakarta yang diikuti oleh mahasiswa aktif UKM Racana dari berbagai program studi yang ada di Universitas Muhammadiyah Surakarta.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diucapkan kepada Universitas Muhammadiyah Surakarta yang telah mendukung program pengabdian masyarakat ini melalui skema program penguatan kapasitas (PPK)

DAFTAR RUJUKAN

- Abrian Imanuel Kojo, Paulus Kindangen, & Yantje Uhing. (2019). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Karyawan pada PT. Bank Sulut GO. *Jurnal EMBA*, Vol. 7, 4261–4270.
- Assoratgoon, W., & Kantabutra, S. (2023). Toward a sustainability organizational culture model. *Journal of Cleaner Production*, 400, 136666. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2023.136666>
- Batool, S., Izwar Ibrahim, H., & Adeel, A. (2023). How responsible leadership pays off: Role of organizational identification and organizational culture for creative idea sharing. *Sustainable Technology and Entrepreneurship*, 3(2), 100057. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.stae.2023.100057>

- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265–275.
- Fischasia Menda, J., Tewal, B., Sendow, G. M., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen, J. (2578). Pengaruh Manajemen Perubahan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi pada RSUD Bitung). *Jurnal EMBA*, 6(4), 2578–2587.
- Qomariah, N. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Swasta Di Kabupaten Jember. *Conference In Business, Accounting, And Management (CBAM)*, 1(3), 787–801.
- Syihabuddin, M. A. (2019). Budaya Organisasi lembaga pendidikan dalam perspektif islam. *AT-TA'DIB: JURNAL ILMIAH PRODI PENDIDIKAN AGAMA ISLAM*, 110–119.
- Widhiastuti, R., Susilowati, N., & Lianingsih, S. (2020). Environmental Behavior Mahasiswa Pendidikan Akuntansi di Kampus Konservasi. *Jurnal Pengelolaan Sumberdaya Alam Dan Lingkungan (Journal of Natural Resources and Environmental Management)*, 10, 257–269. <https://doi.org/10.29244/jpsl.10.2.257-269>

