

Budaya Kerja Dalam Budaya Organisasi Jabatan Fungsional Asisten Ahli Pada Universitas Islam Syekh Yusuf

Budi Santoso Martono, bsantosom@unis.ac.id

Amboy Sabur, asabur@unis.ac.id

Universitas Islam Syekh Yusuf, Tangerang

Abstract

The concept of culture, work and organization is a concept that has an important meaning to explain a factual concept, namely an individual who is a lecturer in a beginner academic level qualification, namely Expert Assistant. Lecturers who are qualified as Expert Assistants in building their careers must be able to build a work culture that embodies the organizational culture. The objectives of this study are: 1. To understand and explain the Work Culture, Organizational Culture in the context of the Expert Assistant Lecturer Functional Position and institutions; 2. To understand and explain the relationship between qualified Lecturers as Expert Assistants who are able to support Organizational Culture: 3. To understand and explain about the obstacles that occur and must be faced to be resolved by qualified Lecturers as Expert Assistants in order to build a Work Culture in a conducive Organizational Culture; This research methodology is a qualitative research approach with the category of descriptive analytical research that bases its analysis deductively on the concept of work culture and organizational culture on the research object, namely qualified lecturers as academic assistants.

Keywords: *Work Culture, Organizational Culture, Expert Assistant Functional Position*

Abstrak

Konsep budaya, kerja dan organisasi merupakan konsep yang mempunyai makna yang penting untuk menjelaskan suatu konsep faktual yaitu individu yang berposisi sebagai dosen dalam kualifikasi jenjang akademik pemula yakni Asisten Ahli. Dosen yang berkualifikasi Asisten Ahli dalam membangun kariernya harus mampu membangun budaya kerja yang mewujudkan dalam budaya organisasi. Adapun Tujuan penelitian ini : 1. Untuk memahami dan menjelaskan tentang Budaya Kerja, Budaya Organisasi dalam konteks Jabatan Fungsional Dosen Asisten Ahli dan kelembagaan; 2. Untuk memahami dan menjelaskan tentang hubungan Budaya Kerja Dosen yang berkualifikasi Asisten Ahli mampu mendukung Budaya Organisasi: 3. Untuk memahami dan menjelaskan tentang Kendala yang terjadi dan harus dihadapi untuk diselesaikan oleh Dosen berkualifikasi Asisten Ahli dalam rangka membangun Budaya Kerja dalam Budaya Organisasi yang kondusif; Metodologi penelitian ini yakni pendekatan penelitian kualitatif dengan kategori jenis penelitian deskriptif analitis yang mendasarkan analisisnya secara deduktif terhadap konsep budaya kerja dan budaya organisasi terhadap obyek penelitian yakni Dosen yang berkualifikasi Akademik Asisten Ahli.

Katakunci : Budaya Kerja, Budaya Organisasi, Jabatan Fungsional Asisten Ahli

A. PENDAHULUAN

Konsep dalam kata tunggal budaya, kerja dan organisasi mempunyai makna yang sangat penting dalam hidup dan kehidupan manusia. Di mana hidup dan kehidupan manusia tersebut terkait dengan suatu proses dan aktivitas dinamis yang bergerak melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidupnya. Manusia bergerak atau beraktivitas ketika tubuh atau badannya masih ada roh atau jiwa sebagai sumber utama gerak atau aktivitasnya. Roh atau jiwa sebagai sumber atau unsur utama kehidupan manusia tadi dijelaskan menjadi konsep budaya ketika olah pikir, olah rasa dan hasil karyanya tersebut mempunyai karakteristik tertentu yang dapat dibedakan dengan kolektivitas masyarakat yang lain. Karya manusia dalam suatu budaya masyarakat tadi berupa ide atau gagasan tertentu (sistem nilai), pola perilaku (sistem sosial) dan benda-benda fisik kongkret dalam berbagai bentuknya.

Adapun konsep kerja, diartikan adalah aktivitas manusia baik secara mandiri atau kelompok untuk melakukan sesuatu dan/atau membuat sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Dilihat tipe kerja ada dua konsep yang sering dipakai untuk membedakan mana yang lebih diutamakan apakah kerja fisik atau non fisik. Kerja yang mengandalkan fisik atau otot atau tangan disebut blue collar job dan yang mengutamakan kerja otak disebut white color job. Kerja manusia juga bisa dibedakan atas management job dan employee job. Kerja juga dapat diklasikasikan atas kerja kantoran dan kerja lapangan, kerja pertanian, kerja pertambangan, kerja industri dan seterusnya. organisasi formal dan non formal, organisasi publik dan privat, organisasi Pusat atau Daerah, Organisasi Buruh atau Organisasi Pengusaha, Organisasi Keagamaan, Organisasi Olah Raga, dan Organisasi Hobby dan seterusnya.

Ketika konsep kata tunggal budaya dan kerja dirubah menjadi kata majemuk berupa frasa budaya kerja diartikan sebagai rangkaian berfikir yang menghasilkan ide yang dihayati kebenarannya oleh perasaan yang mewujudkan dalam sikap dan perilaku kerja yang kondusif yang menghasilkan produk barang dan/atau jasa yang berkualitas. Kerja yang kondusif adalah kerja yang produktif, efektif, efisien dan berkualitas.

Budaya organisasi, adalah manifestasi budaya kerja yang berdimensi individual atau sub kelompok menjadi budaya kerja bersama dari individu-individu dan sub-sub kelompok yang menghasilkan produk organisasi yang berkualitas. Adapun bentuk produk dari setiap organisasi tergantung dari tipologi dan misi, visi dan tujuan organisasi yang bersangkutan. Sebagai organisasi perguruan tinggi, yang mempunyai visi, misi dan tujuan tertentu, merupakan wadah kerjasama dari berbagai jenis posisi dan jenis kerja yang beragam yang harus dikelola secara optimal baik, agar sasaran dan target produk yang dihasilkan tercapai.. Salah satu posisi dan jenis kerja yang ada adalah Tenaga Dosen, yang dalam penelitian ini difokuskan pada Kualifikasi Jabatan Akademik Asisten Ahli. Untuk mengkaji permasalahan Budaya Kerja Jabatan Akademik Asisten Ahli dalam Budaya Organisasi digunakan konsep-konsep yang relevan dalam Tinjauan Pustaka berikut ini.

Konsep Budaya kerja sebagai konsep yang sekaligus sebagai suatu variabel, maka uraian pustakanya diawali dengan menjelaskan secara pustaka dari konsep kata budaya dan kata kerja, selanjutnya konsep budaya kerja sebagai frasa, di mana kata

budaya sebagai konsep yang menjelaskan kerja (hukum Menerangkan Diterangkan - struktur bahasa Indonesia). Sebagai pegangan dalam penelitian ini peneliti merumuskan bahwa budaya adalah pikiran dan sesuatu yang sudah menjadi kebiasaan yang sudah sukar diubah. Selanjutnya, Ki Hajar Dewantara: membuat batasan atau pengertian budaya adalah "buah budi manusia dalam hidup bermasyarakat" ² Esensi dan sekaligus unsur budaya dari Ki Hajar Dewantara, tersebut adalah hasil pemikiran manusia yang ada di masyarakat. Kalau diperhatikan pendapat dari Ki Hajar Dewantara tersebut, sejalan dan dikembangkan oleh Koentjaraningrat, guru besar Antropologi di Universitas Indonesia: dengan pendapatnya bahwa "Kebudayaan adalah keseluruhan sistem, gagasan, tindakan dan hasil karya manusia dalam rangka kehidupan masyarakat yang dijadikan milik diri manusia dengan cara belajar"³ Sehingga dengan mengacu pendapat Koentjaraningrat ini budaya mengandung unsur-unsur : 1). Sistem gagasan (pemikiran manusia dalam masyarakat - Ki Hajar Dewantara); 2). Sistem tindakan; 3). Hasil karya dalam masyarakat; dan tiga unsur tadi diperoleh dengan cara belajar.

Dengan memerhatikan pengertian budaya dari berbagai sumber tersebut, peneliti membuat definisi operasional bahwa budaya adalah totalitas atau sistem pemikiran, sikap, tindakan dan karya fisik dari manusia pada suatu masyarakat yang relatif permanen dan berlanjut. Konsep kebudayaan sangat terkait dengan konsep masyarakat, yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, bahwa masyarakat pada umumnya memiliki ciri-ciri antara lain sebagai berikut...- Manusia yang hidup bersama; sekurang-kurangnya terdiri atas dua orang atau bergaul dalam jangka waktu yang cukup lama. Berkumpulnya manusia akan menimbulkan manusia baru. Sebagai akibat dari hidup bersama, timbul sistem komunikasi dan peraturan yang mengatur hubungan antar manusia. Sadar bahwa mereka merupakan satu kesatuan Merupakan suatu sistem hidup bersama. Sistem kehidupan bersama menimbulkan kebudayaan karena mereka merasa dirinya terkait satu sama lain."

Dengan demikian secara singkat masyarakat adalah kelompok manusia yang menciptakan kebudayaan. Selanjutnya konsep kerja, sebagai definisi operasional untuk penelitian ini, peneliti mengartikan kerja sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu, yang biasanya dilakukan untuk mata pencahariannya. Untuk memperluas pemahaman kita tentang pengertian kerja tersebut, berikut dikemukakan pendapat para ahli tentang definisi kerja menurut Brown. kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif. Dengan memerhatikan beberapa definisi di atas, maka sebagai pegangan memahami pengertian kerja dalam penelitian ini, peneliti mendefinisikan kerja sebagai aktivitas manusia dalam memberdayakan mental dan fisiknya untuk melakukan sesuatu sebagai suatu beban, kewajiban, sumber penghasilan, kesenangan, gengsi, dan aktualisasi diri. Setelah menguraikan definisi konsep dalam bentuk kata, maka uraian berikut ini menjelaskan konsep dalam bentuk frasa dari Budaya Kerja.

Dalam referensi on line pengertian Budaya Kerja diuraikan sebagai berikut: "Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dalam

sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya kerja organisasi adalah manajemen yang meliputi pengembangan, perencanaan, produksi, dan pelayanan suatu produk yang berkualitas dalam arti optimal, ekonomi, dan memuaskan. Dengan demikian, dapat disimpulkan sebagai berikut. 1. Budaya kerja adalah salah satu komponen kualitas manusia yang sangat melekat dengan identitas bangsa dan menjadi tolak ukur dasar dalam pembangunan. 2. Budaya kerja ikut menentukan integritas bangsa dan menjadi penyumbang utama dalam menjamin kesinambungan kehidupan bangsa. 3. Budaya kerja sangat erat kaitannya dengan nilai-nilai yang dimilikinya, terutama falsafah bangsa yang mampu mendorong prestasi kerja setinggi-tingginya. 4. Program budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru memakan waktu untuk menjai kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurna dan perbaikan. 5. Wahana budaya kerja adalah produktivitas, yang berupa perilaku kerja yang tercermin, antara lain: kerja keras, ulet, disiplin, produktif, tanggung jawab, motivasi, manfaat, kreatif, dinamik, konsekuen, konsisten, responsif, mandiri, makin lebih baik, dan lain-lain.

Dalam suatu Kajian Teori dalam suatu artikel on line ada penjelasan teoritis tentang Budaya Kerja, dalam deskripsi berikut ini : “ Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Adapun Tujuan Atau Manfaat Budaya Kerja, adalah, Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat dari penerapan Budaya Kerja yang baik, yaitu : 1. meningkatkan jiwa gotong royong 2. meningkatkan kebersamaan; 3. saling terbuka satu sama lain;; 4. meningkatkan jiwa kekeluargaan; 5. meningkatkan rasa kekeluargaan; 6. membangun komunikasi yang lebih baik; 7. meningkatkan produktivitas kerja; 8. tanggap dengan perkembangan dunia luar, dll “ Demikian deskripsi tentang budaya kerja.

Budaya Organisasi diawali membahas konsep organisasi, baru selanjutnya Budaya Organisasi. Untuk lebih memperjelas pemahaman kita tentang pengertian organisasi, sebagai definisi acuan penelitian ini peneliti mengartikan organisasi sebagai kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Untuk lebih memperluas wawasan tentang organisasi dikemukakan pendapat para ahli tentang definisi organisasi berikut Organisasi adalah suatu pola hubungan-hubungan melalui mana orang-orang dibawah pengarahan atasan mengejar tujuan bersama (Stephen P. Robbins). Selanjutnya, menurut Janu Murdiyatomoko, Organisasi ialah satu sistem sosial yang memiliki jati diri kolektif dengan cara yang tegas, program kerja yang pasti, prosedur juga langkah-langkah dalam bekerja. Menurut Thomas Zimmerer, Organisasi adalah suatu kumpulan orang yang telah disusun dalam sebuah kelompok-kelompok yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan secara bersama. Karakteristik dari organisasi menurut Schein antara lain : mempunyai tujuan

organisasi, struktur organisasi, saling berhubungan guna mengkoordinasikan aktivitas yang terjadi di dalamnya.

Bertolak dari berbagai definisi tentang organisasi di atas, peneliti membuat deskripsi tentang organisasi : - Merupakan wadah kerja sama orang-orang yang mempunyai visi, misi dan tujuan yang sama yang sejalan dengan pembentukan organisasi;- Ada atasan yang memberikan arahan agar tercapai tujuan organisasi;- Sebagai kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama; - Satu sistem sosial yang memiliki jati diri kolektif dengan cara yang tegas, program kerja yang pasti, prosed juga langkah-langkah dalam bekerja . mempunyai tujuan organisasi, struktur organisasi, saling berhubungan guna mengkoordinasikan aktivitas yang terjadi di dalamnya. Sistem sosial, yaitu orang-orang dalam kelompok.

Deskripsi berikut akan menjelaskan dari frasa Budaya Organisasi, yang dikemukakan oleh para ahli dalam referensi artikel on line berikut ini : “ 1. Mondy Dan Noe (1996), Pengertian budaya organisasi menurut Mondy dan Noe adalah system dari shared values, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku 2. Hodge, Anthony Dan Gales (1996), Pengertian budaya organisasi menurut Hodge, Anthony dan Gales adalah konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (observable) dan yang tidak kelihatan (unobservable) 3. Lathans (1998), Selanjutnya uraian berikut menjelaskan tentang: “ Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi yang dapat dilihat dibawah ini: Penambah komitmen organisasi dan sebagai perasaan identitas; - Untuk alat pengorganisasian anggota; - Untuk sebagai penguat nilai-nilai dalam organisasi ; - Sebagai mekanisme kontrol perilaku ; Untuk meningkatkan dan mendorong kinerja ekonomi baik dalam jangka panjang jangka pendek; - Sebagai penentu suatu arah organisasi dalam hal mana yang boleh dan tidak boleh, “ Adapun Ciri-ciri suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:” - - Innovation and Risk Taking: Adalah tingkatan yang mana para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko; - Attention to Detail: Pada pekerja diharapkan menunjukkan ketetapan, analisis dan perhatian pada hal secara detail; - Outcome Orientation: Yang mana manajemen memfokuskan pada hasil atau keuntungan/manfaat yang tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk memperoleh manfaat tersebut.- People Orientation: Yang mana keputusan manajemen untuk mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi; - Team Orientation: Yang mana aktivitas kerja dalam organisasi berdasarkan tim daripada individual.- Aggresiveness: yang mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing atau santai.- Stability: Yang mana aktivitas organisasi ini menekankan kepada menjaga quo sebagai lawan daripada perkembangan.”

Selanjutnya tentang Tipe-Tipe Budaya Organisasi, menurut Noe dan Mondy (1996:237). Tipe budaya organisasi dikelompokkan menjadi 2, yaitu: 1. Open and Participative Culture Open and participative culture terlihat adanya komunikasi terbuka, kepercayaan pada bawahan, kepemimpinan yang supportif dan penuh perhatian, penyelesaian masalah secara kelompok, otonomi pekerja, berbagi informasi

dan pencapaian tujuan outputnya tinggi. 2. Closed and Autocratif Culture Closed and autocratic culture terlihat dengan pencapaian output yang tinggi, tetapi pencapaian itu mungkin lebih dinyatakan dan dilaksanakan organisasi dengan pemimpin yang otokrasi dan kuat " Selanjutnya Budaya organisasi mempunyai " unsur-unsur sebagai berikut : - Pemimpin; - Asumsi dasar; - Seperangkat nilai dan kepercayaan dari yang dipercayai;- Panduan menyelesaikan masalah; - Berbagai nilai; Pewarisan; Acuan tingkah laku -- Citra dan Brand yang khas/khusus;- Kesesuaian " Jabatan Fungsional adalah jabatan yang ditinjau dari fungsinya dalam satuan organisasi (seperti dokter ahli, dosen, juru ukur); "

Asisten Ahli: Adalah jenjang jabatan akademik dosen yang terendah, di mana urutan jabatan fungsional dosen adalah :: - Guru Besar; - Lektor Kepala Kepala; - Lektor Kepala; - Asisten Ahli. Perguruan Tinggi adalah " satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi."¹⁹ Pendidikan Tinggi berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Negara Kesatuan Republik Indonesia , yang menjunjung tinggi :

a. Kebenaran ilmiah, adalah pencarian, pengamalan, pengamatan, penemuan, penyebarluasan dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang kebenarannya divervikasi secara ilmiah; b. Penalaran, adalah pencarian, pengamatan, penemuan, penyebarluasan dan penembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mengutamakan kegiatan berpikir; c. Kejujuran, adalah pendidikan tinggi yang mengutamakan data dan informasi dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana adanya; d. Keadilan, adalah Pendidikan Tinggi menyediakan kesempatan yang sama kepada semua warga Negara Indonesia tanpa memandang suku, agama, ras dan antar golongan, serta latar belakang sosial dan ekonomi; e. Manfaat, adalah Pendidikan Tinggi selalu berorientasi untuk kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; f, Kebajikan, adalah Pendidikan Tinggi harus mendatangkan kebaikan, keselamatan dan kesejahteraan Sivitas Akademika, masyarakat, bangsa dan negara; g. Tanggung jawab, adalah Sivitas Akademika melaksanakan Tridharma serta mewujudkan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan/otonomi keilmuan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa serta peraturan perundang-undangan; h. Kebhinnekaan, adalah Pendidikan Tinggi diselenggarakan dalam berbagai cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menghormati kemajemukan masyarakat Indonesia dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; i. Keterjangkauan, adalah bahwa Pendidikan Tinggi diselenggarakan dengan biaya pendidikan yang ditanggung oleh mahasiswa sesuai dengan kemampuan ekonominya, orang tua atau pihak yang membiayainya untuk menjamin warga Negara yang memiliki potensi dan kemampuan akademik memperoleh pendidikan tinggi tanpa hambatan ekonomi. Sebagai perguruan tinggi tertua di Provinsi Banten, sudah barang tentu berdasar dan berasas ketentuan normative ini yang bercirikan Islam, selalu secara konsisten dan konsekwen mewujudkan dasar dan asas ini.

B. Metode

Penelitian tentang “Budaya Kerja Dalam Budaya Organisasi Jabatan Fungsional Asisten Ahli”. adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan angka dan persentase dalam bentuk distribusi frekuensi (penelitian kuantitatif tidak diikuti dengan uji statistic terhadap hipotesisnya). Tujuan pendekatan kualitatif ini untuk menggambarkan realita empirik secara mendalam rinci dan tuntas objek penelitian. Objek penelitian ini mencakup populasi Pejabat Fungsional Kualifikasi Asisten Ahli semua Fakultas di Lingkungan. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket yang diintegrasikan dengan Panduan Wawancara dan Studi Dokumen yang difokuskan pada konsep, teori dan unsur-unsur Budaya Kerja dan Budaya Organisasi yang dijawab langsung oleh responden.

1. Wawancara. Untuk itu peneliti telah menetapkan terlebih dahulu (purposive sampling) subyek penelitian tentang Budaya Kerja dan Budaya Organisasi, yakni : Pejabat Fungsional Kualifikasi Jenjang Akademik Asisten Ahli, pada : a. Fakultas Ilmu Sosial dan Politik; b. Fakultas Teknik; c. Fakultas Agama Islam .d. Fakultas Hukum. e. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, f. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, **2. Angket.** Yang diintegrasikan dengan metode wawancara.

C. Hasil Dan Pembahasan

Bahasan analisis hasil penelitian dengan topik Budaya Kerja Dalam Budaya Organisasi Universitas Islam Syekh Yusuf oleh Pejabat Fungsional Akademis Jenjang Jabatan Asisten Ahli, direpersentasikan oleh 30 (tiga puluh) dosen yang terbagi dalam masing-masing fakultas, yakni : Fakultas Agama Islam. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Fakultas Hukum, Fakultas Teknik, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik sejumlah masing-masing 5 (lima) dosen yang dilihat dimensi identitas responden berikut : Jenis Kelamin ; Usia; Agama dan Kepercayaan Terhadap Tuhan Yang Maha Esa; Pendidikan Terakhir; Status Perkawinan; Tahun Menjabat Asisten Ahli. Hasil penelitian yang diperoleh dari jawaban angket yakni : - sebagian besar responden (63%) berjenis kelamin pria dan selanjutnya responden yang berjenis kelamin wanita sebesar 37%.; - Usia, berusia 31-35 tahun (33%); berusia 25 - 30 tahun dan 46-50 tahun, masing-masing 20%, dan lebih 50 tahun yakni 11%.- Agama responden semua muslim, responden (100%).- Pendidikan Magister urutan pertama, karena dibuktikan dengan 96% dan doktor sebesar 4%.; - Status perkawinan, “Menikah” (88%), dan “ Belum Menikah” sebesar 12%.- Status tahun menjabat asisten ahli, 1-2 tahun (33%) dan kurang 1 tahun (16%) dan 28% untuk lebih 4 tahun (28%) serta 23% untuk 3-4 tahun (23%).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 (tiga belas) responden (43%) menyatakan “sangat setuju” dan 17 (tujuh belas) responden (57%) menyatakan “Setuju” tentang - “budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya - Sebagai Pengembangan Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Secara Simultan Yang Berkualitas Dan Memuaskan - Sebagai Pelayanan Melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi Secara Simultan Yang Berkualitas Dalam Arti Optimal, Ekonomi, Dan Memuaskan Di Universitas Islam Syekh Yusuf;- Budaya Kerja Bertujuan Dan

Sekaligus Bermanfaat Dalam Meningkatkan Jiwa Gotong Royong Di Universitas Islam Syekh Yusuf .; - Budaya Kerja Bertujuan Dan Sekaligus Bermanfaat Dalam Meningkatkan Kebersamaan Di Universitas Islam Syekh Yusuf .; - Budaya Kerja Bertujuan Dan Sekaligus Bermanfaat Dalam Terbuka Satu Sama Lain Di Universitas Islam Syekh Yusuf; - Budaya Kerja Bertujuan Dan Sekaligus Bermanfaat Dalam Meningkatkan Jiwa Kekeluargaan; - Membangun Komunikasi Yang Lebih Baik ;-

Meningkatkan Produktivitas; = Berkemampuan Untuk Tanggap Dengan Perkembangan Dunia Luar ; - Di Universitas Islam Syekh Yusuf . Adapun untuk Budaya Organisasi diperoleh gambaran hasil penelitian berikut ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 (tiga belas) responden (43%) menyatakan “sangat setuju” dan 17 (tujuh belas) responden (57%) menyatakan “Setuju” tentang indikator-indikator Budaya Organisasi berikut ini: - Sebagai Asumsi-Asumsi Dan Nilai-Nilai Yang Disadari Atau Tidak Disadari Yang Mampu Mengikat Kepaduan Yang Menentukan Pola Perilaku Para Warga Suatu Organisasi ; - Sebagai Suatu Sistem Makna Bersama Yang Dianut - Penambah Komitmen Organisasi Dan Sebagai Perasaan Identitas Sebagai Warga Universitas Islam Syekh Yusuf .; - Alat Pengorganisasian Anggota Universitas Islam Syekh Yusuf .; - Penguat Nilai-Nilai Dalam Organisasi ;-

Meningkatkan Dan Mendorong Kinerja Ekonomi Baik Dalam Jangka Panjang Dan Jangka Pendek; - Penentu Suatu Arah Organisasi Dalam Hal Mana Yang Boleh Dan Tidak Boleh; - Innovation And Risk Taking: Adalah Tingkatan Yang Mana Para Pekerja (Dosen) Didorong Untuk Menjadi Inovatif Dan Mengambil Resiko.”; Attention To Detail: Pada Pekerja (Dosen) Diharapkan Menunjukkan Ketetapan, Analisis Dan Perhatian Pada Hal Secara Detail”.; - Outcome Orientation: , Manajemen yang memfokuskan Pada Hasil Atau Keuntungan/Manfaat; - Ciri Budaya Organisasi Adalah People Orientation: ,Keputusan Manajemen Untuk Mempertimbangkan Pengaruh Manfaat Pada Orang Dalam Organisasi”.; - Stability, Aktivitas Organisasi Ini menekankan menjaga quo sebagai lawan daripada perkembangan”; - Open And Participative Culture, adanya Komunikasi Terbuka, Kepercayaan Pada Bawahan, Kepimimpinan Yang Supportif Dan Penuh Perhatian, Penyelesaian Masalah Secara Kelompok, Otonomi Pekerja, Berbagi Informasi.- Closed And Autocratic Culture, Terlihat Dengan Pencapaian Output Yang Tinggi,;

Terdapat Hubungan Yang Sangat Kondusif antara Variabel Budaya Kerja dengan Budaya Organisasi, yang ditunjukkan dengan jawaban pertanyaan Penelitian “Sangat Setuju” mencakup : Budaya Kerja “ adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, dalam hal ini Universitas Islam Syekh Yusuf ”, Terdapat hubungan yang sangat kondusif terhadap Budaya Organisasi “ Sebagai Asumsi-Asumsi Dan Nilai-Nilai Yang Disadari Atau Tidak Disadari Yang Mampu Mengikat Kepaduan Yang Menentukan Pola Perilaku Para Warga Suatu Organisasi “. Artinya Adanya satu ide atau gagasan yang mewujud dalam kebiasaan untuk bertindak sebagai Dosen yang berkualitas maka akan mampu memadukan pola tindak atau pola perilaku seluruh dosen untuk selalu mengembangkan kualitas keilmuannya. Budaya Kerja, juga tercermin dalam Sikap dan Perilaku Kerja di UNIS Tangerang ” terdapat hubungan

yang sangat kondusif terhadap Budaya Organisasi. “ yakni Dosen sebagai ilmuwan harus bisa dibedakan dengan Tukang Mengajar atau Pelatih dalam suatu pembelajaran dan atau pelatihan, karena sebagai dosen harus kompeten dalam tiga pilar tugas utamanya yakni pengajar, peneliti dan mampu melayani masyarakat dalam melakukan pengabdian pada masyarakat. -, Budaya Kerja, yang bertujuan dan sekaligus bermanfaat dalam meningkatkan Jiwa Gotong Royong. dosen sebagai professional ilmuwan selalu mau dan mampu bekerjasama dan sama-sama bekerja baik dengan sesama dosen, dengan mahasiswa maupun dengan pihak manajemen dan administrasi pendukung dalam lingkup apapun, sehingga arah dan tujuan (Visi, Misi, Strategi maupun Kebijakan) terwujud, yang mewujudkan dalam hubungan yang sangat kondusif terhadap Budaya Organisasi adalah untuk meningkatkan dan mendorong kinerja Ekonomi baik dalam Jangka Panjang Dan Jangka Pendek Universitas Islam Syekh Yusuf “.

Sejalan uraian di atas maka, peneliti mengemukakan gagasan dalam dua aspek yakni aspek internal, dan aspek eksternal. Aspek internal, fokus utamanya adalah responden yang diteliti dan aspek Eksternal, mencakup para dosen dalam jenjang jabatan akademik yang lebih tinggi baik yang berada lingkup mata kuliah yang sama (grup dosen mata kuliah, diupayakan ada Dosen Koordinator Mata Kuliah) dalam lingkup Fakultas maupun UPT (Unit Pelaksana Teknis) maupun unsur manajemen serta Pihak Pendukung Administrasi Kepegawaian dan Kesejahterannya. Untuk itu strategi yang seharusnya dilakukan adalah: 1). Aspek internal, para Dosen Responden untuk selalu membaca untuk memahami dan memasukkan materi kuliah maupun kegiatan dharma lain yakni penelitian dan pengabdian pada masyarakat; 2) Aspek Eksternal, antara lain: - Membentuk dan atau mengaktifkan grup-grup diskusi dalam berbagai jenis dan jenjang serta forumnya. - Membentuk dan Membangun Sistem Mentoring aktualisasi Kegiatan Penelitian yang dikordinasi oleh LPPM. - Dukungan administrasi dan manajemen untuk pembinaan karier yakni pengurusan administrasi akademik dan kepegawaiannya. - Mengembangkan forum-forum diskusi, seminar, kajian dan lain-lain yang mempunyai bobot angka kredit kegiatan dosen professional ilmuwan di lingkungan Universitas Islam Syekh Yusuf.

D. Kesimpulan

Bertolak dari latar belakang masalah dan rumusan masalahnya, yang dikaji secara konseptual dalam Bab Tinjauan Pustaka, dan melalui sarana Metode Penelitian, sehingga terkumpul data primer, yang diolah dan dianalisisnya, sehingga dapat diperoleh informasi yang lengkap tentang deskripsi dan persepsi Asisten Ahli sebagai dosen Universitas Islam Syekh Yusuf diperoleh inti sari hasil penelitian ini sebagai berikut : 1. Profil responden, yakni Dosen Penyandang Jabatan Fungsional Akademik Universitas Islam Syekh Yusuf diperoleh gambaran bahwa: sebagian besar responden (63%) berjenis kelamin pria; dari profil usia responden, yang terbanyak berusia 31-35 tahun (33%); profil agama yang dipeluk menunjukkan seluruh responden (100%) beragama Islam (Muslim); profil pendidikan terakhir responden yakni Magister sebesar 96%; dan profil status perkawinan, data yang diperoleh adalah status perkawinan “Menikah” sebanyak 88%; profil lama menjabat dalam Jabatan Asisten Ahli,

selama 1-2 tahun dengan responden 33%; 2. Deskripsi Budaya Kerja, Budaya Organisasi Dalam Konteks Jabatan Fungsional Dosen Asisten Ahli Dalam Kelembagaan Universitas Islam Syekh Yusuf , diperoleh gambaran bahwa : hasil penelitian menunjukkan bahwa, 43% responden menyatakan “sangat setuju” dan 57% responden menyatakan “Setuju” tentang pertanyaan penelitian Variabel Konsepsional Budaya Kerja. Maupun Budaya Organisasi,

Referensi:

- <https://kbbi.web.id/budaya>
- aridamayasa blog,
- aridamayasa blog, ibid.
- aridamayasa blog, ibid.
- (<https://kbbi.web.id/masyarakat>)
- <https://www.artikelsiana>.
- <https://kbbi.web.id/kerja>
- <https://www.contohnaskahdrama.com/20>
- <https://kulpulan-materi.blogspot.com/2018/06/pengertian-budaya-kerja.html>
- <http://www.organisasi.org/>
- <https://kbbi.web.id/organisasi>