



Menggagas Budaya Organisasi sebagai Modal Sosial Mahasiswa: Studi Kasus pada UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY

Raihan Ma'ruf Daud Ibrahim¹, Poerwanti Hadi Pratiwi¹

¹Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Negeri Yogyakarta

Informasi Artikel

Article history:

Dikirimkan 23/10/2024

Direvisi 25/02/2025

Diterima 23/03/2025

Dipublikasikan 01/07/2025

Kata kunci:

Budaya Organisasi
Organisasi Mahasiswa
Pengembangan *Soft Skill*
Kerangka Kompetensi
Analisis Sosiologi

Keywords:

Organization Culture
Student Organization
Soft Skill Development
Competence Framework
Sociological Analysis

This is an open access article under the [CC BY-NC](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) license.



Abstrak

Pengembangan soft skills menjadi kebutuhan penting bagi mahasiswa dalam menghadapi dunia kerja, salah satunya melalui partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan yang memiliki budaya organisasi khas. Studi ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis budaya organisasi UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY serta peran sosiologisnya. Menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan model Miles, Huberman, dan Saldana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Al-Ishlah mencakup nilai keislaman, kekeluargaan, kerja sama, toleransi, syiar, dan pembinaan. Nilai-nilai ini mencerminkan *Clan Culture* dalam kerangka *Competing Values Framework* (CVF) Cameron dan Quinn. Meskipun berbeda dari birokrasi Weberian yang kaku, organisasi tetap menunjukkan unsur birokratik seperti struktur formal dan pengawasan terencana. Budaya organisasi berperan sebagai identitas kolektif, pedoman perilaku, penguat kohesi internal, serta sarana peningkatan kapasitas dan penyelesaian masalah.

Abstract

The development of soft skills is essential for university students to prepare for the workforce, one of which can be achieved through participation in student organizations with distinctive organizational cultures. This study aims to describe and analyze the organizational culture of UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY and its sociological roles. Using a descriptive qualitative approach, data were collected through interviews, observations, and documentation, then analyzed using the Miles, Huberman, and Saldana model. The findings reveal that Al-Ishlah's organizational culture includes six core values: Islamic orientation, familial relations, cooperation, tolerance, proselytization, and mentoring. These values reflect the *Clan Culture* model within the *Competing Values Framework* (CVF) by Cameron and Quinn. Although differing from Weber's rigid bureaucracy, the organization still exhibits bureaucratic elements such as formal structures and planned supervision. The organizational culture functions as a marker of collective identity, behavioral guide, internal cohesion, and a means for capacity development and problem-solving.

Penulis Korespondensi

Raihan Ma'ruf Daud Ibrahim

Departemen Pendidikan Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial, Hukum dan Politik, Universitas Negeri Yogyakarta
Jalan Colombo No.01, Karangmalang, Depok, Sleman, Yogyakarta, Indonesia 55281

Email: raihanmaruf2018@student.uny.ac.id

1. PENDAHULUAN

Perguruan Tinggi memegang peranan penting dalam memajukan suatu bangsa, di dalamnya para mahasiswa menerima pendidikan dan ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) dengan tujuan untuk membentuk individu cendekia yang dapat membawa perubahan dalam masyarakat. Berdasarkan Undang-Undang No 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi, salah satu tugas utama Perguruan Tinggi adalah mengembangkan komunitas akademik yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, bersaing, dan kolaboratif melalui pelaksanaan Tri Dharma di lingkungan kampus. Tri Dharma ini merupakan kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Pelaksanaan Tri Dharma ini memerlukan kontribusi dari semua elemen dalam lingkungan Perguruan Tinggi termasuk mahasiswa sebagai bagian dari komunitas akademik. Mahasiswa memiliki peran penting dalam menunaikan kewajiban tersebut. Setelah menyelesaikan pendidikan di Perguruan Tinggi, mahasiswa diharapkan kembali ke masyarakat dan berbakti untuk kemajuan masyarakat.

Setelah menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi, mahasiswa akan menyumbangkan waktu dan tenaga mereka dalam melayani masyarakat, baik melalui organisasi berorientasi bisnis maupun sosial. Dunia kerja sebagai pengguna jasa tenaga kerja lulusan kampus selalu mencari sumber daya manusia yang siap dan terampil untuk berkontribusi. Tuntutan dunia kerja saat ini tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga memerlukan keterampilan interpersonal (*soft skills*). Berdasarkan penelitian dari *Harvard University*, *Carnegie Foundation*, dan *Stanford Research Center* di Amerika Serikat, *soft skills* diberikan bobot sebesar 85% dalam mencapai kesuksesan karir seseorang, sementara *hard skills* hanya menyumbang 15% (Muhmin, 2018). Oleh karena itu, keterampilan *soft skills* menjadi hal utama yang harus dikembangkan oleh para mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja untuk meraih kesuksesan dalam perjalanan hidup mereka.

Meskipun Perguruan Tinggi sudah mengimplementasikan program-program pengembangan *soft skills* seperti *Student Development Program* (SDP) baik *leadership*, *entrepreneur*, penelitian dan jurnalistik. Mahasiswa perlu menerapkan teori-teori yang diperoleh dari program tersebut dalam lingkungan organisasi. Menurut Firdaus (2017), calon tenaga kerja yang akan memasuki dunia kerja harus memperhatikan beberapa keterampilan *soft skills* seperti kemampuan komunikasi, berpikir kritis dan pemecahan masalah, keinginan untuk belajar sepanjang hidup dan manajemen informasi, kerja dalam tim, jiwa wirausaha, etika moral dan profesionalisme, serta kepemimpinan. Keterampilan-keterampilan ini melalui partisipasi dalam organisasi kemahasiswaan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Suranto & Rusdianti (2018) yang menyimpulkan bahwa pengalaman berorganisasi dapat membentuk *soft skills* pada mahasiswa dan memberikan manfaat seperti keterampilan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, pengembangan jaringan atau *networking*, kemampuan dalam pemecahan masalah, dan manajemen konflik.

Organisasi memiliki peran penting sebagai sarana untuk mengembangkan potensi mahasiswa. Namun, dalam beberapa waktu terakhir, terjadi fenomena dimana banyak mahasiswa cenderung memilih untuk fokus pada bidang akademik. Menurut Kosasih (2016), motivasi mahasiswa untuk terlibat dalam organisasi kemahasiswaan mengalami penurunan. Minat berorganisasi menurun karena mahasiswa lebih memprioritaskan fokus pada bidang

akademik dan gaya hidup yang lebih condong ke hura-hura atau hedonisme. Organisasi sering kali dianggap sebagai hambatan bagi kelulusan akademik dan sering bertabrakan dengan tuntutan akademik.

Mahasiswa memiliki kesempatan untuk menggali dan mengembangkan potensi mereka melalui partisipasi dalam organisasi, hal ini akan menjadi modal bagi mereka untuk berkontribusi dalam masyarakat di masa depan. Organisasi yang ada di lingkungan kampus dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu organisasi intra kampus dan organisasi ekstra kampus. Organisasi intra kampus. Organisasi intra kampus, seperti Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Himpunan Mahasiswa program studi (HIMA), dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk mengembangkan berbagai keterampilan. Di samping itu, terdapat juga organisasi ekstra kampus yang beroperasi di luar lingkungan kampus dan tidak berafiliasi dengan lembaga kampus, seperti Organisasi Mahasiswa Daerah (Ormada), Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia (KAMMI), Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia (GMNI), Himpunan Mahasiswa Islam (HMI), Persatuan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM), Kesatuan Mahasiswa Nahdlatul Ulama (KMNU), dan lain sebagainya.

Setiap organisasi memiliki ciri khas yang membedakannya dari organisasi lain, dan ini membantu orang untuk mengenali organisasi tersebut dengan baik. Ciri khas yang membedakan ini disebut budaya organisasi. Menurut Robbins (2003), budaya organisasi mengacu pada sistem yang membantu anggota organisasi membedakan organisasi mereka dari yang lain. Budaya organisasi tidak terbentuk begitu saja, tetapi diciptakan dan dikembangkan. Menurut Schein dalam Tika (2010), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok atau organisasi tertentu sebagai hasil dari pembelajaran untuk menghadapi tantangan dari lingkungan eksternal dan untuk mengintegrasikan internal dengan baik, dan karena itu diajarkan dan diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang masalah-masalah tersebut.

UKMF JM Al-Ishlah sebagai organisasi yang fokus pada pengembangan dakwah dan keislaman memiliki karakteristik yang membedakannya dari organisasi lain. Menurut Robbins (2003), organisasi sama seperti individu, memiliki kepribadian yang dapat bersifat kaku atau fleksibel, ramah atau tidak ramah, inovatif atau konservatif. Baru-baru ini, para teoretikus organisasi mulai menyadari pentingnya peran yang dimainkan oleh budaya organisasi dalam kehidupan anggota organisasi. Ketika sebuah organisasi menjadi terlembaga, organisasi tersebut dihargai sebagai entitas yang memiliki kepribadian, bukan hanya untuk menghasilkan barang atau jasa. Proses pelembagaan menciptakan pemahaman bersama di antara anggota organisasi tentang perilaku yang tepat untuk dijalankan dalam organisasi. Dengan demikian, menarik untuk peneliti dapat mengidentifikasi budaya organisasi yang ada dan menjelaskan bagaimana peran yang dimainkan oleh budaya organisasi tersebut dalam konteks UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti bermaksud melakukan penelitian guna mengetahui peran budaya organisasi di dalam Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Jamaah Al-Ishlah FISHIPOL UNY.

2. METODE

Pendekatan deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk memahami dan menganalisis budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY. Lokasi penelitian berada di UKMF JM Al-Ishlah, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Negeri Yogyakarta, yang berlokasi di Jl. Colombo No. 1, Karangmalang, Yogyakarta. Pengumpulan data dilaksanakan selama satu bulan yaitu pada tanggal 18 September hingga 18 Oktober 2023.

Subjek penelitian terdiri dari pengurus harian dan anggota penuh UKMF JM Al-Ishlah, yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria yang digunakan adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam tentang budaya organisasi yang diteliti dan aktif dalam kegiatan organisasi.

Data diperoleh melalui tiga teknik utama, yaitu wawancara mendalam, dokumentasi, dan observasi partisipatif. Wawancara dilakukan untuk menggali informasi tentang nilai-nilai budaya organisasi, peran budaya tersebut, serta bagaimana budaya ini mempengaruhi jalannya organisasi. Dokumentasi mencakup pengumpulan dokumen resmi, seperti visi, misi, Garis Besar Haluan Organisasi (GBHO), Anggaran Rumah Tangga (ART), laporan kegiatan dan pertanggungjawaban organisasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung praktik budaya organisasi dalam kegiatan sehari-hari.

Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan metode. Analisis data dilakukan secara interaktif dengan menggunakan model analisis Miles, Huberman, dan Saldana (2014), yang terdiri dari tiga tahapan utama: kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Kondensasi data dilakukan dengan cara memilah dan memfokuskan data relevan, penyajian data menggunakan format naratif dan matriks tematik, serta penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengidentifikasi pola dan hubungan yang muncul secara konsisten dalam data.

Dengan strategi tersebut, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang komprehensif mengenai budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah dan perannya dalam penguatan identitas organisasi, kohesi sosial, serta peningkatan kapasitas anggota organisasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi hasil penelitian ini menjelaskan temuan-temuan di lapangan yang berkaitan dengan profil dari organisasi Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas Jamaah Al-Ishlah FISHIPOL UNY serta budaya organisasi yang berkembangnya di dalamnya.

3.1.1 Profil UKMF JM Al-Ishlah

UKMF JM Al-Ishlah merupakan organisasi keagamaan yang memiliki sekretariat di Fakultas Ilmu Sosial, dan Hukum Universitas Negeri Yogyakarta. Lokasi sekretariat berada di Gedung PKM Lt. 2 Sayap Timur. Keberadaan sekretariat yang berada di antara sekretariat organisasi mahasiswa lainnya memudahkan proses interaksi dan komunikasi lintas organisasi. Fasilitas sekretariat termasuk komputer, meja, rak besi, rak sepatu, dan sekat kain yang digunakan untuk memisahkan ruang antara anggota laki-laki dan perempuan.

Organisasi ini didirikan pada 24 Desember 2006 M/4 Dzulhijah 1427 H, sebagai hasil perubahan nama dari UKMF JM Ar-Rahmaan (1988-2006). Status keanggotaan terbagi menjadi Anggota Biasa dan Anggota Penuh. Anggota Biasa adalah setiap mahasiswa Muslim FISHIPOL UNY. Sedangkan Anggota Penuh ditetapkan berdasarkan partisipasi dan kelulusan dalam *Training* Dasar serta keterlibatan aktif dalam kegiatan lanjut organisasi.

Asas organisasi adalah Islam, dengan sifat religius dan berkedudukan sebagai Lembaga Dakwah Kampus yang sah di tingkat fakultas. Visi UKMF JM Al-Ishlah adalah mewujudkan kampus yang berdinamika Islami. Misi organisasi mencakup penyiaran nilai-nilai Al-Quran dan As-Sunah, penguatan kaderisasi bawah, pengembangan amal usaha ekonomi berbasis syariah, serta peningkatan kapasitas anggota.

3.1.2 Budaya Organisasi UKMF JM Al Ishlah

Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama guna membentuk norma perilaku. Dalam konteks UKMF JM Al-Ishlah ditemukan enam elemen budaya utama, yaitu keislaman, kekeluargaan, kerja sama, toleransi, syiar dan pembinaan.

Budaya keislaman menjadi kriteria keberhasilan organisasi. Penilaian keberhasilan tidak hanya didasarkan pada capaian program kerja, melainkan juga pada implementasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari anggota. Kegiatan rutin seperti *syuro* diawali dengan tilawah dan *taujih hamasah* dan pembacaan doa. Selain itu, terdapat tugas-tugas spiritual seperti tilawah, salat duha, dan infak sebagai bagian dari syiar organisasi.

Budaya toleransi diterapkan dalam menerima perbedaan latar belakang dan tingkat pemahaman keagamaan anggota. Hal ini memperkuat kohesi organisasi. Budaya *syiar* berfungsi sebagai penekanan strategis organisasi yang tidak hanya menyampaikan dakwah, tetapi juga menginternalisasikannya dalam seluruh aktivitas organisasi. Budaya membina dimanifestasikan berperan sebagai pembina yang berbasis mentoring, dimana pemimpin berperan sebagai pembina yang memperhatikan perkembangan spiritual dan organisasi anggota.

3.2.1 Clan Culture Sebagai Budaya Organisasi UKMF JM Al-Ishlah

UKMF JM Al-Ishlah mencerminkan karakteristik *Clan Culture* dalam sebagaimana dijelaskan dalam *Competing Values Framework* (Cameron dan Quin, 2000). *Clan Culture* ditandai dengan kedekatan *interpersonal*, kolaborasi, dan kepedulian antar anggota. Pada organisasi seperti ini, kedekatan dalam hubungan antar individu, kerja sama, dan kesetiaan pada organisasi menjadi elemen kunci.

Organisasi yang mengedepankan *Clan Culture* cenderung memandang dirinya sebagai sebuah keluarga besar, di mana setiap anggota saling mendukung dan membantu untuk mencapai tujuan bersama, baik secara profesional maupun personal. Hal tersebut juga dijelaskan dalam penelitian Agung (Agung, 2017), yang menemukan bahwa budaya *Clan Culture* sering ditemukan pada organisasi yang mengedepankan kerja sama dan ikatan emosional yang kuat antar anggota.

Budaya kekeluargaan yang kuat merupakan salah satu ciri khas UKMF JM Al-Ishlah. Unsur kekeluargaan menjadi fondasi dalam membentuk ikatan antar anggota. Menurut

Cameron dan Quinn (2000), *Clan Culture* berfokus pada kolaborasi, partisipasi, dan nilai-nilai komunitas. Temuan penelitian ini selaras dengan studi oleh Hapsari (2019), yang menegaskan bahwa organisasi dengan *Clan Culture* cenderung berhasil membangun rasa kebersamaan dan kolaborasi yang tinggi.

Dalam *Clan Culture*, gaya kepemimpinan menekankan pada dukungan serta pengembangan personal. Pemimpin di Al-Ishlah dipandang sebagai figur yang memberikan dukungan emosional dan spiritual, serta berorientasi pada pembinaan dan pengembangan anggota. Hal ini diperkuat oleh Rahmawati (2020), yang menunjukkan bahwa peran pemimpin sebagai mentor sangat penting dalam mendorong perkembangan anggota dalam organisasi berbasis *Clan Culture*.

Schein (2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil akumulasi dari keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan oleh sekelompok orang dalam organisasi. Dalam *Clan Culture*, nilai kekeluargaan menjadi inti dari norma dan perilaku anggota. Dalam konteks UKMF JM Al-Ishlah, nilai-nilai kekeluargaan membentuk norma yang mendominasi interaksi antar anggota. Hal ini sejalan dengan temuan Sari (2020), yang menunjukkan bahwa budaya kekeluargaan meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki dalam organisasi. Interaksi antara anggota diwarnai oleh sikap saling peduli, saling membantu, dan kebersamaan yang kuat.

Selain itu UKMF JM Al-Ishlah juga menjadikan kerja sama sebagai sarana utama dalam pengelolaan organisasi. Budaya kerja sama terlihat dari pelaksanaan kegiatan yang melibatkan seluruh anggota aktif. Cameron dan (Quinn, 2000) menggambarkan *Clan Culture* sebagai budaya yang berfokus pada kolaborasi, dengan komunikasi terbuka dan partisipasi aktif dari semua anggota sebagai elemen penting. Hal ini tercermin dalam kegiatan *syuro*, di mana setiap anggota memiliki kesempatan untuk menyampaikan pendapat, dan keputusan diambil secara musyawarah.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa UKMF JM Al-Ishlah sangat sesuai dengan karakteristik *Clan Culture dalam Competing Values Framework* dari Comeran & Quinn. Budaya keislaman, kekeluargaan, kerja sama, toleransi, syiar dan pembinaan yang diterapkan menunjukkan inti dari *Clan Culture*. Hal ini juga menunjukkan bahwa UKMF JM Al-Ishlah tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada pengembangan *personal skill* anggotanya.

3.2.2 Peran Budaya Organisasi dalam UKMF JM Al-Ishlah FISHIPOL UNY

Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta pengembangan kemampuan anggota. Budaya ini dapat menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi, namun juga berpotensi menjadi penyebab utama kegagalan. Berikut ini dijelaskan beberapa peran budaya organisasi terhadap UKMF JM Al-Ishlah.

a. Peran Budaya Organisasi Sebagai Identitas Organisasi

Budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah berperan sebagai identitas yang membedakan organisasi ini dari organisasi lainnya. Identitas tersebut terbentuk melalui penerapan nilai-nilai keislaman, kekeluargaan, kerja sama, toleransi, membina, dan syiar

yang telah menjadi ciri khas UKMF JM Al-Ishlah. Hatch dan Schultz (2002) menyatakan bahwa identitas organisasi mencerminkan bagaimana anggota memandang dan mendefinisikan diri mereka sendiri dalam konteks organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi UKMF JM Al-Ishlah memberikan kerangka kerja yang jelas bagi anggota untuk memahami dan menginternalisasi identitas mereka sebagai bagian dari organisasi. Temuan ini sejalan dengan Widyastuti (2018), yang menekankan pentingnya identitas organisasi dalam memperkuat komitmen anggota terhadap visi dan misi organisasi.

b. Peran Budaya Organisasi Sebagai Batasan Dalam Organisasi

Budaya organisasi juga berfungsi sebagai batasan dalam organisasi, yang mengatur perilaku dan interaksi anggota. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan pedoman yang jelas tentang apa yang dianggap dapat diterima atau tidak dalam lingkungan organisasi. Di UKMF JM Al-Ishlah, nilai-nilai seperti kesopanan, keislaman, dan syiar berfungsi sebagai aturan tidak tertulis yang membatasi perilaku anggota, memastikan bahwa semua tindakan dan keputusan selaras dengan nilai-nilai organisasi. Penelitian Harini (2021) juga mendukung bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai mekanisme kontrol sosial yang mengatur perilaku anggota sesuai dengan nilai-nilai yang dianut organisasi.

c. Peran Budaya Organisasi Sebagai Perekat dalam Organisasi

Budaya organisasi berperan sebagai perekat yang menyatukan anggota UKMF JM Al-Ishlah dalam mencapai tujuan bersama. Cameron dan Quinn (2011) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan rasa solidaritas dan persatuan di antara anggota. Di UKMF JM Al-Ishlah, nilai-nilai kekeluargaan dan kerja sama menjadi kekuatan utama yang memperkuat hubungan antar anggota. Budaya ini menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana setiap anggota merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Hal ini diperkuat oleh temuan Indriyani (2016), yang menyatakan bahwa organisasi yang mengedepankan kerja sama cenderung memiliki tingkat loyalitas dan komitmen anggota yang tinggi.

d. Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kapasitas Anggota

Budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah juga berperan dalam meningkatkan kapasitas anggota, baik dalam hal keterampilan maupun pemahaman keagamaan. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi dapat mempengaruhi bagaimana anggota belajar dan berkembang dalam organisasi. Di UKMF JM Al-Ishlah, budaya *syiar* dan saling mengingatkan memberikan ruang bagi anggota untuk terus belajar dan memperbaiki diri, baik melalui program formal seperti pelatihan dan mentoring, maupun melalui interaksi sehari-hari yang mendorong peningkatan spiritual dan intelektual. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuniarti (2019) yang menunjukkan bahwa pembinaan dalam organisasi berbasis nilai agama efektif meningkatkan keterampilan dan kapasitas anggota.

e. Peran Budaya Organisasi sebagai Sarana Penyelesaian Masalah

Budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah berfungsi sebagai sarana penyelesaian masalah, terutama dalam menjaga harmoni dan menyelesaikan konflik yang mungkin terjadi

di antara anggota. Schein (2010), menjelaskan bahwa budaya organisasi memberikan kerangka kerja yang dapat digunakan oleh anggota untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Di UKMF JM Al-Ishlah, nilai-nilai seperti toleransi dan kekeluargaan memfasilitasi dialog yang konstruktif dalam menyelesaikan perbedaan pendapat, sementara nilai kesopanan dan kerja sama memastikan bahwa penyelesaian masalah dilakukan dengan cara yang baik dan menghargai semua pihak yang terlibat. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Purwanto (2020), yang menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dapat mencegah konflik dan memperkuat kerja sama antar anggota.

f. Peran Budaya Organisasi Sebagai Pedoman Dalam Melaksanakan Kegiatan

Terakhir, budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah berfungsi sebagai pedoman dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Budaya ini memberikan arah dan kerangka kerja yang jelas bagi anggota dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Menurut Robbins dan Judge (2013), budaya organisasi dapat berfungsi sebagai pedoman yang membantu anggota memahami apa yang diharapkan dari mereka dalam konteks organisasi. Di UKMF JM Al-Ishlah, nilai-nilai keislaman, syiar, dan kesopanan menjadi pedoman utama dalam perencanaan dan pelaksanaan setiap kegiatan, memastikan bahwa semua program kerja yang dilaksanakan selaras dengan tujuan organisasi dan nilai-nilai Islam. Penelitian Fatimah, (2018) juga menunjukkan bahwa nilai-nilai agama yang diterapkan dalam organisasi memberikan kerangka kerja yang jelas dalam perencanaan dan pelaksanaan kegiatan.

3.2.3 Budaya Organisasi Al-Ishlah dalam Perspektif Teori Birokrasi Max Weber

Jika budaya organisasi UKMF JM Al-Ishlah ditinjau dari perspektif teori birokrasi Max Weber, tampak adanya ketidaksesuaian yang signifikan antara kedua pendekatan tersebut. Budaya organisasi UKMF JM Al-Ishlah tidak sepenuhnya sejalan dengan konsep organisasi ideal yang dikemukakan oleh Max Weber yang menerapkan prinsip-prinsip formal yang tegas, hierarki yang kaku, pembagian kerja yang jelas, serta prosedur dan aturan yang ketat (Weber, 1947). Dalam birokrasi, hubungan antar anggota didasarkan pada formalitas dan posisi struktural, bukan pada hubungan personal atau kepedulian interpersonal yang tampak dalam budaya kekeluargaan dan kolaboratif yang mendominasi UKMF JM Al-Ishlah. Di dalamnya, relasi antar anggota bersifat lebih personal dan informal, sementara kepemimpinan dijalankan dengan pendekatan pembinaan dan *mentoring*.

Weber menekankan bahwa birokrasi ideal memerlukan pemisahan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Dalam konteks UKMF JM Al-Ishlah, batas antara kehidupan pribadi dan organisasi lebih cair. Misalnya, dalam kegiatan *mentoring*, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai atasan, tetapi juga sebagai pembimbing yang memperhatikan perkembangan pribadi setiap anggota. Hubungan ini lebih menyerupai relasi kekeluargaan yang hangat, daripada hubungan profesional yang kaku sebagaimana digambarkan Weber. Selain itu, Weber juga menjelaskan bahwa pentingnya aturan yang jelas dan impersonal dalam birokrasi untuk menjamin keadilan dan efisiensi (Weber, 1947). Sebaliknya, dalam UKMF JM Al-Ishlah, aturan yang mengatur interaksi dan pengambilan keputusan lebih fleksibel, dan banyak didasarkan pada musyawarah serta konsensus. Temuan ini sejalan

dengan penelitian Setiawan (2019), yang menunjukkan bahwa organisasi berbasis nilai kekeluargaan cenderung mengabaikan aspek hierarki yang kaku sebagaimana yang disarankan Weber.

Meskipun demikian, terdapat elemen-elemen tertentu dalam UKMF JM AL-ISHLAH yang mencerminkan kesesuaian dengan prinsip-prinsip birokrasi Weber. Weber menyatakan bahwa birokrasi menekankan rasionalitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan, dan ini bisa kita lihat dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh Al-Ishlah, terutama dalam hal syiar dan perencanaan program kerja. Program-program organisasi, meskipun dipandu oleh nilai-nilai kekeluargaan, tetap diatur dengan prosedur yang sistematis dan memiliki tujuan yang jelas. Struktur kepemimpinan dalam Al-Ishlah juga tidak sepenuhnya tanpa hierarki, di mana *mas'ul* dan *masulah* memainkan peran penting dalam memimpin dan mengkoordinasikan kegiatan organisasi.

Selain itu, konsep "otoritas legal-rasional" yang dikemukakan oleh Weber (1947), di mana kekuasaan diberikan berdasarkan kompetensi dan aturan yang sudah disepakati, juga tercermin dalam UKMF JM Al-Ishlah. Meskipun pendekatan kepemimpinan bersifat kekeluargaan, proses pemilihan pemimpin, seperti kapabilitas dan pengalaman. Pengambilan keputusan pun dilakukan secara rasional melalui musyawarah, sesuai dengan nilai-nilai Islam yang diterapkan dalam organisasi.

Konsep "rutinitas birokratis," sebagaimana dijelaskan Weber (1947) pun relevan dalam konteks ini. Beberapa tugas rutin seperti pengelolaan kegiatan *syiar* dan *mentoring* dijalankan dengan pola yang relatif tetap setiap tahunnya. Meskipun disertai fleksibilitas dan adaptasi, penerapan pola ini mencerminkan keberadaan elemen formal dalam tata kelola organisasi. Standarisasi pelaksanaan kegiatan menunjukkan adanya upaya untuk menjaga efisiensi dan keteraturan, di tengah budaya kekeluargaan yang kental.

Dengan demikian, meskipun UKMF JM Al-Ishlah lebih mencerminkan *Clan Culture* yang berfokus pada hubungan *interpersonal* dan nilai kekeluargaan, beberapa prinsip birokrasi Weberian seperti rasionalitas, efisiensi, dan pembagian kerja tetap diadopsi dalam aspek-aspek tertentu. Weber sendiri menyatakan bahwa tidak ada organisasi yang sepenuhnya birokratis tanpa pengaruh budaya atau nilai-nilai lainnya (Weber, 1947). Oleh karena itu, dalam kasus UKMF JM Al-Ishlah, dapat diamati adanya kombinasi antara prinsip birokrasi dan nilai-nilai budaya Islami yang mendasari operasional organisasi.

Secara keseluruhan, UKMF JM Al-Ishlah memang tidak memenuhi kriteria birokrasi ideal yang dikemukakan oleh Weber, seperti pada aspek hubungan informal antar anggota dan fleksibilitas dalam pengambilan keputusan. Namun demikian, rasionalitas dan sistematisasi yang sesuai dengan teori Weber, khususnya dalam hal efisiensi dan pembagian kerja. Integrasi antara prinsip dan birokrasi budaya Islami menunjukkan keunikan bahwa Al-Ishlah dalam mengelola organisasi berbasis nilai keagamaan.

4. SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Yogyakarta, merepresentasikan budaya organisasi bertipe *Clan Culture* dalam kategori *Competing Values Framework* (CVF) yang dikembangkan oleh Cameron dan Quinn. Budaya keislaman, kekeluargaan,

kerja sama, toleransi, *syiar*, dan pembinaan memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan serta cara pengelolaan organisasi. Seluruh elemen tersebut menjadi ciri dari *Clan Culture*, di mana budaya keislaman menjadi kriteria utama kesuksesan organisasi melalui penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Budaya kekeluargaan menjadi budaya dominan yang memperkuat ikatan emosional antar anggota, sementara budaya kerja sama menjadi fondasi dalam pengelolaan anggota. Selain itu, budaya toleransi berfungsi sebagai perekat antar anggota organisasi maupun dalam relasi dengan organisasi lain. Budaya *syiar* menegaskan misi dakwah dan transformasi sosial sebagai fokus strategis organisasi. Pola kepemimpinan yang berbasis pembinaan turut memungkinkan pemimpin bertindak sebagai mentor yang mendorong pengembangan individu dan membangun kepercayaan dalam organisasi.

Ditinjau dari perspektif teori birokrasi Max Weber, UKMF JM Al-Ishlah tidak sepenuhnya mencerminkan model birokrasi yang ketat dan hierarkis. Namun demikian, beberapa elemen birokrasi tetap hadir, seperti keberadaan struktur formal dan pengawasan yang direncanakan. Meskipun Weber menekankan pentingnya aturan dan prosedur yang jelas dalam organisasi, UKMF JM Al-Ishlah lebih mengedepankan fleksibilitas dan nilai kekeluargaan. Walaupun demikian, adanya aturan dasar dalam pembagian tugas dan tanggung jawab menunjukkan bahwa prinsip-prinsip birokrasi tetap diterapkan dalam sistem pengelolaan organisasi.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah tidak hanya berperan dalam membentuk identitas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai batasan dalam perilaku, perekat sosial, sarana peningkatan kapasitas, pedoman dalam pelaksanaan kegiatan, serta mekanisme penyelesaian masalah. Keberadaan budaya ini memastikan bahwa setiap anggota tidak hanya terikat secara moral, melainkan juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi di UKMF JM Al-Ishlah berperan sebagai fondasi yang kuat dalam menjaga keberlanjutan organisasi sekaligus memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan pribadi dan profesional setiap anggotanya. Penelitian ini menegaskan bahwa pemahaman dan penerapan budaya organisasi yang relevan dan kuat merupakan kunci utama dalam membentuk organisasi yang solid dan kompetitif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A. (2017). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- Fatimah, N. (2018). *Penerapan nilai-nilai Islam dalam organisasi mahasiswa*. Bandung: Alfabeta.
- Harini, M. (2021). *Budaya organisasi sebagai kontrol sosial dalam organisasi*. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya Press.
- Hapsari, R. (2019). *Budaya organisasi dan pengembangan SDM dalam organisasi nonprofit*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989–1018.
- Indriyani, S. (2016). *Kolaborasi dan loyalitas anggota dalam organisasi non-profit*. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Muhmin, A. H. (2018). Pentingnya pengembangan soft skills mahasiswa di perguruan tinggi. *Forum Ilmiah*, 15, 330–338.
- Purwanto, B. (2020). *Manajemen konflik dalam organisasi mahasiswa*. Jakarta: Prenada Media.
- Rahmawati, A. (2020). *Pengembangan anggota dalam organisasi berbasis keluarga*. Semarang: Universitas Diponegoro Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Sari, D. P. (2020). *Budaya kekeluargaan sebagai pengikat loyalitas anggota*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Setiawan, B. (2019). *Birokrasi dan budaya organisasi: Kajian terhadap organisasi berbasis keluarga*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Press.
- Suranto, & Rusdianti, F. (2018). Pengalaman berorganisasi dalam membentuk soft skill mahasiswa. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 28, 58–65.
- Weber, M. (1947). *The theory of social and economic organization* (A. M. Henderson & T. Parsons, Trans.). New York: Oxford University Press.
- Widyastuti, L. (2018). *Identitas organisasi dan budaya dalam perspektif anggota organisasi mahasiswa*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Yuniarti, F. (2019). *Pengaruh mentoring dalam pengembangan keterampilan anggota organisasi mahasiswa Islam*. Malang: Universitas Brawijaya Press.