

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hukum dan peradilan merupakan dua pilar utama dalam menjaga ketertiban dan keadilan dalam masyarakat. Sebagai institusi yang menjadi ujung tombak penegakan hukum, pengadilan memiliki peran krusial dalam menjamin hak-hak masyarakat dan menegakkan supremasi hukum. Tidak hanya sebatas lembaga yang menjalankan fungsi yudisial, pengadilan juga merupakan organisasi yang terdiri dari struktur, sistem kerja, dan budaya internal yang saling mempengaruhi kinerja aparturnya. Dalam konteks ini, keberhasilan lembaga peradilan tidak hanya ditentukan oleh kualitas regulasi dan prosedur hukum, tetapi juga sangat bergantung pada budaya organisasi yang berlaku di dalamnya (Gaffar, 2010).

Budaya organisasi dipahami sebagai sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang dijunjung tinggi dan dibagikan oleh seluruh anggota organisasi. Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "*a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*". Dalam konteks lembaga peradilan, budaya organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap kualitas pelayanan publik, integritas pegawai, serta legitimasi institusional di mata masyarakat. Penelitian oleh Tresina (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dalam lembaga peradilan dapat mendorong perilaku kerja yang profesional, meningkatkan efisiensi pelayanan, serta memperkuat akuntabilitas institusi hukum di mata publik.

Namun dalam praktiknya, kualitas peradilan di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan mendasar. Salah satunya adalah rendahnya tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan, yang tercermin dalam Indeks Persepsi Korupsi (Corruption Perceptions Index/CPI) yang dirilis oleh Transparency International Indonesia (TII) tahun 2023. Skor Indonesia tercatat stagnan di angka 34 dari 100, yang menunjukkan masih tingginya persepsi korupsi dalam sektor publik secara umum. Meskipun CPI tidak secara spesifik merinci skor tiap sektor, lembaga peradilan sering kali disorot dalam laporan-laporan TII sebagai salah satu sektor yang dipersepsikan rawan terhadap praktik korupsi, terutama dalam hal

transparansi proses hukum, independensi hakim, dan integritas institusi. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berbagai upaya reformasi telah dilakukan untuk meningkatkan akuntabilitas dan keterbukaan di sektor peradilan, tantangan struktural dan kultural masih menjadi hambatan dalam mewujudkan lembaga peradilan yang dipercaya masyarakat. Tantangan kultural tersebut tidak terlepas dari kondisi budaya organisasi di dalam lembaga peradilan, yang mana nilai-nilai profesionalisme, integritas, dan tanggung jawab belum sepenuhnya melekat dalam perilaku serta pola kerja aparatur peradilan. Dengan kata lain, rendahnya kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan tidak hanya disebabkan oleh kelemahan sistem atau regulasi, tetapi juga mencerminkan masih perlunya penguatan budaya organisasi agar nilai-nilai kelembagaan benar-benar dijalankan secara konsisten dalam praktik kerja sehari-hari.

Di sisi lain, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) yang dilaporkan oleh Kementerian PAN-RB pada Triwulan II Tahun 2022 menunjukkan rata-rata nasional sebesar 88,06. Data ini merupakan hasil survei terhadap pelayanan publik di berbagai instansi pemerintah, termasuk lembaga peradilan. Angka yang meskipun “cukup baik”, belum mencerminkan pelayanan prima dan belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi publik. Kesenjangan antara harapan masyarakat dan kenyataan yang ada ini menciptakan ketidakpuasan yang dapat berujung pada penurunan kepercayaan terhadap lembaga peradilan. Masalah-masalah ini sering kali dipahami dari sisi struktural: peraturan yang belum konsisten, SDM yang belum mumpuni, hingga minimnya pengawasan. Namun dimensi kultural, khususnya dalam bentuk budaya organisasi, justru sering kali diabaikan. Padahal, budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan, integritas individu dalam institusi, serta proses pengambilan keputusan dalam peradilan. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam mengenai budaya organisasi di lembaga peradilan, agar dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan kualitas dan integritas lembaga tersebut.

Jayus (2015), seorang akademisi dan pengamat hukum, juga menekankan bahwa lembaga peradilan yang sukses adalah lembaga yang mampu menginternalisasi nilai-nilai etika, integritas, dan pelayanan ke dalam praktik organisasional secara konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan lembaga

peradilan tidak hanya ditentukan oleh regulasi dan struktur saja, namun juga oleh bagaimana nilai-nilai tersebut dihayati dan diterapkan dalam keseharian. Dengan demikian, penelitian tentang budaya organisasi di lembaga peradilan menjadi sangat relevan, terutama dalam konteks upaya untuk meningkatkan kepercayaan publik dan kualitas pelayanan hukum.

Namun, berbagai penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa budaya organisasi di lembaga publik termasuk peradilan masih menghadapi banyak tantangan. Prastya (2018), melalui studi kasus pada badan publik, menemukan bahwa banyak organisasi mengalami disonansi antara nilai-nilai yang diklaim dan praktik nyata di lapangan. Ia menyebutkan bahwa resistensi terhadap transparansi dan lemahnya kepemimpinan nilai menjadi hambatan utama dalam membangun budaya organisasi yang sehat. Kesenjangan ini menciptakan ketidakpastian dan ketidakpuasan di kalangan pegawai, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja dan integritas lembaga. Dalam konteks lembaga peradilan, hal ini menjadi semakin krusial, mengingat peradilan harus mampu memberikan keadilan yang tidak hanya terlihat, tetapi juga dirasakan oleh masyarakat. Kesenjangan antara nilai dan tindakan ini makin relevan untuk diteliti pada lembaga peradilan yang menjadi garda depan pelayanan keadilan administratif, seperti Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN). PTUN memiliki mandat penting: menyelesaikan sengketa antara warga dan aparatur pemerintahan. Karena itu, lembaga ini harus menjunjung tinggi prinsip imparcialitas, kecepatan, transparansi, dan pelayanan publik yang responsif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai bagaimana budaya organisasi di PTUN dapat diperkuat untuk mencapai tujuan tersebut.

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) merupakan salah satu provinsi dengan karakteristik yang sangat khas dalam sistem ketatanegaraan Indonesia. Keistimewaan Yogyakarta tidak hanya terletak pada struktur pemerintahan dan posisinya sebagai daerah monarki konstitusional, tetapi juga pada dinamika sosial, budaya, dan partisipasi masyarakatnya yang tinggi terhadap proses demokrasi dan hukum. Sebagai kota pelajar, Yogyakarta menjadi pusat pendidikan tinggi dan intelektual yang membentuk karakter masyarakat yang kritis, partisipatif, dan memiliki tingkat literasi hukum yang relatif tinggi. Menurut Badan Pusat Statistik (2023), DIY memiliki angka Indeks Pembangunan Manusia (IPM) 80,65 kategori

“sangat tinggi” dan angka partisipasi pendidikan tertinggi nasional. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat Yogyakarta memiliki potensi yang besar untuk berkontribusi dalam proses hukum dan pemerintahan. Yogyakarta juga dikenal dengan nilai-nilai budaya seperti tata krama, gotong royong, dan harmoni sosial yang berpengaruh besar terhadap praktik organisasi dan kepemimpinan lokal. Nilai-nilai ini dapat menjadi landasan yang kuat dalam membangun budaya organisasi yang positif di lembaga peradilan. Diatur melalui UU No. 13 Tahun 2012 tentang Keistimewaan DIY, daerah ini memiliki kewenangan khusus dalam pengelolaan kelembagaan dan pelayanan publik. Keistimewaan ini menjadi peluang sekaligus tantangan dalam membangun budaya organisasi publik yang kuat dan berorientasi nilai. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai lokal ini dapat diintegrasikan ke dalam budaya organisasi di PTUN Yogyakarta.

Dari Laporan Survey Persepsi Kualitas Pelayanan (SPKP) Triwulan III tahun 2023, PTUN Yogyakarta sebagai lembaga peradilan administratif telah menunjukkan performa yang baik dalam berbagai aspek layanan. Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2023 menunjukkan skor 96,58 (kategori sangat baik), serta penghargaan dari Mahkamah Agung atas penerapan inovasi digital seperti SIPP dan e-Court (PTUN Yogyakarta, 2023). Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi di PTUN Yogyakarta diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari. Hal ini penting untuk memastikan bahwa keberhasilan yang dicapai tidak hanya bersifat sementara, tetapi dapat berkelanjutan dan memberikan dampak positif bagi masyarakat.

Penelitian ini juga berangkat dari pengalaman langsung penulis yang melakukan Internship selama 45 hari kerja di PTUN Yogyakarta, yaitu pada tanggal 17 September–15 November 2024. Selama masa Internship tersebut, penulis mengamati langsung dinamika organisasi, termasuk interaksi antarpegawai dan praktik kerja. Pengamatan berkaitan dengan praktik budaya kerja seperti kedisiplinan waktu, komunikasi sopan dan formal, serta kolaborasi kerja tim.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk mengetahui terlebih dahulu budaya organisasi seperti apa yang berkembang di PTUN Yogyakarta dan bagaimana budaya tersebut diterapkan dalam praktik kerja sehari-hari di lingkungan lembaga peradilan ini. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya

memahami budaya organisasi di lembaga peradilan, khususnya di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta, sebagai salah satu faktor non-struktural yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan kualitas pelayanan publik. Selama ini, studi tentang peradilan di Indonesia lebih banyak berfokus pada aspek hukum dan kelembagaan, sementara dimensi kultural dalam organisasi peradilan relatif jarang diteliti secara empiris. Padahal, budaya organisasi memiliki peranan penting dalam membentuk etos kerja, disiplin, serta perilaku profesional aparatur peradilan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai budaya organisasi yang berkembang serta mencari tahu apa saja praktik kerja sehari-hari di lingkungan PTUN Yogyakarta yang mencerminkan budaya organisasi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, berikut rumusan masalah yang diteliti oleh penulis:

1. Budaya organisasi seperti apa yang berkembang di PTUN Yogyakarta?
2. Penerapan budaya organisasi tersebut diimplementasikan dalam aktivitas kerja sehari-hari apa saja di PTUN Yogyakarta?

1.3 Kajian Pustaka

Dalam menyusun penelitian ini, penulis merujuk pada sejumlah studi sebelumnya sebagai sumber informasi pendukung. Berikut ini disajikan uraian mengenai hasil-hasil penelitian terdahulu beserta analisis perbandingannya dengan fokus dan pendekatan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Penelitian pertama merupakan hasil penelitian dari F. S. Noor yang dilakukan pada tahun 2021. Penelitian ini berjudul *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Negeri Jambi*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode

regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap motivasi, dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Pengadilan Negeri Jambi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sama-sama membahas budaya organisasi dalam konteks lembaga hukum. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada pendekatan metodologis dan lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di Pengadilan Negeri Jambi, sementara penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan dilakukan di PTUN Yogyakarta. Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa adalah memberikan pembandingan metodologis antara pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam meneliti budaya organisasi di lembaga peradilan.

Penelitian kedua merupakan hasil penelitian dari R. Tresina yang dilakukan pada tahun 2021 dengan judul *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kepaniteraan Mahkamah Agung RI*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja dan tunjangan terhadap kinerja pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran kuesioner. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja, dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Mahkamah Agung.

Persamaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada kesamaan topik yaitu mengenai budaya organisasi pada lembaga peradilan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada pendekatan dan fokus penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh beberapa variabel, sedangkan penelitian penulis menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendeskripsikan nilai budaya organisasi dan cara mensosialisasikannya. Subjek penelitian ini adalah pegawai Mahkamah Agung, sedangkan penelitian penulis mengambil subjek di PTUN Yogyakarta. Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa adalah sebagai rujukan untuk memahami

keterkaitan antara budaya organisasi dan kinerja secara kuantitatif di lembaga tinggi negara.

Penelitian ketiga merupakan hasil penelitian dari Janedjri M. Gaffar pada tahun 2010 yang berjudul *Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan*. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bentuk budaya organisasi yang tengah berkembang di Mahkamah Konstitusi dan merumuskan strategi pengembangannya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, survei, dan *focus group discussion* (FGD). Hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi yang berkembang di Mahkamah Konstitusi terbagi ke dalam dua dimensi utama: dimensi adaptasi eksternal yang mencakup budaya rasional, efisien, dan berorientasi pada hasil; serta dimensi integrasi internal yang mencakup budaya keterbukaan, harmoni, dan profesionalisme.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada pendekatan kualitatif dan konteks lembaga peradilan. Perbedaan antara penelitian ini dan penelitian penulis terletak pada objek penelitian, yaitu Mahkamah Konstitusi dengan fokus pengembangan budaya organisasi, sedangkan penelitian penulis fokus pada deskripsi budaya organisasi serta penerapannya di PTUN Yogyakarta. Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa adalah sebagai contoh bagaimana pendekatan kualitatif dapat digunakan untuk mengeksplorasi dinamika budaya organisasi di lembaga peradilan serta bagaimana menyusun strategi berbasis temuan lapangan.

Penelitian keempat merupakan hasil penelitian dari Faradisa Putroe Adha yang dilakukan pada tahun 2023 dengan judul *Analisis Budaya Organisasi Antar Pegawai di Instansi Pemerintahan (Studi Kasus: Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Medan)*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi dan wawancara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bentuk dan penerapan budaya organisasi antarpegawai dalam suatu instansi pemerintah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kolektif yang menekankan kerja tim, komunikasi terbuka, dan suasana kekeluargaan menjadi ciri khas budaya organisasi yang dominan. Hal ini terbukti dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Persamaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada pendekatan kualitatif dan fokus pada topik budaya organisasi. Perbedaan antara keduanya terletak pada objek dan fokus institusi; penelitian Adha dilakukan pada instansi pemerintahan daerah di kota Medan, sementara penulis meneliti lembaga yudisial, yakni PTUN Yogyakarta. Manfaat penelitian ini bagi mahasiswa adalah sebagai referensi dalam memahami penerapan budaya organisasi secara praktis di institusi pemerintah non-yudisial, sebagai perbandingan dengan konteks lembaga peradilan seperti PTUN.

Penelitian kelima merupakan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alodia pada tahun 2018 yang berjudul *Analisis Penerapan Budaya Organisasi dan Sistem Kompensasi pada PT. INNAN*. Penelitian bertujuan untuk menganalisis bentuk penerapan budaya organisasi serta sistem kompensasi di sebuah perusahaan manufaktur plastik di Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi, serta menggunakan teknik triangulasi sumber untuk menguji keabsahan data. Fokus utama dari penelitian ini adalah pada tujuh dimensi budaya organisasi menurut Robbins & Judge, yaitu: inovasi dan pengambilan risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Penelitian ini juga membahas sistem kompensasi yang mengacu pada kebijakan pemerintah, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menakertrans No. 17 Tahun 2005 tentang Kebutuhan Hidup Layak (KHL), serta mempertimbangkan faktor internal seperti masa kerja, jabatan, dan kemampuan keuangan perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT. INNAN telah menerapkan budaya organisasi secara cukup konsisten di berbagai unit kerja, meskipun belum menyeluruh dalam hal pengambilan risiko dan kreativitas. Perusahaan juga telah menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku dan disesuaikan dengan kondisi internal perusahaan. Penerapan budaya kerja yang mendukung kolaborasi tim dan kesejahteraan karyawan berkontribusi terhadap stabilitas kerja dan peningkatan produktivitas.

Kesamaan antara penelitian ini dan penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada pendekatan metodologis yang sama-sama bersifat kualitatif, serta

fokus kajian terhadap budaya organisasi sebagai aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perbedaan mencolok terletak pada subjek penelitian, yang mana Alodia meneliti organisasi sektor swasta (PT. INNAN), sedangkan penelitian penulis difokuskan pada institusi publik yakni Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta, yang memiliki struktur organisasi dan nilai-nilai kerja yang berbeda, mengingat PTUN merupakan lembaga peradilan. Penelitian ini memberikan kontribusi akademik bagi mahasiswa sebagai referensi komparatif dalam memahami penerapan budaya organisasi dan sistem kompensasi pada sektor swasta.

Kelima penelitian di atas memberikan kontribusi penting dalam membangun kerangka pemikiran penelitian ini. Masing-masing menyampaikan bahwa budaya organisasi tidak hanya menjadi fondasi nilai dan etika, tetapi juga berfungsi sebagai pengarah perilaku, pemersatu visi, dan penentu kualitas layanan publik. Temuan dari penelitian terdahulu memperkuat urgensi eksplorasi mendalam terhadap bagaimana budaya organisasi diterapkan dan disosialisasikan, sebagaimana yang diungkap dalam konteks PTUN Yogyakarta.

1.4. Kerangka Konseptual

1.4.1. Budaya Organisasi

Kata budaya dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI, 2008:185) diartikan sebagai “pikiran; akal budi”. Dalam konteks organisasi, budaya merujuk pada sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang dalam suatu lingkungan kerja sebagai pedoman dalam bertindak dan berinteraksi. Sedangkan kata organisasi menurut KBBI (2008:1058) berarti “kesatuan (susunan) yang terdiri atas bagian-bagian (orang) dalam suatu perkumpulan untuk tujuan tertentu”. Dengan demikian, budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai dan makna bersama yang terbentuk dan dijalankan oleh anggota organisasi untuk membentuk pola pikir, perilaku, dan etika kerja kolektif di lingkungan kerja.

Menurut Wibowo (2016:12), budaya organisasi dapat dipahami sebagai landasan filosofis yang mencakup nilai, norma, dan prinsip bersama yang membentuk karakter inti organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan

berbagai aktivitas di dalamnya. Nilai-nilai tersebut berfungsi sebagai perekat identitas organisasi dan panduan perilaku kolektif para anggotanya. Robbins dan Judge (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations, yaitu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakannya dari organisasi lain.

Sementara itu, Gaffar (2010) dalam bukunya yang berjudul Pengembangan Budaya Organisasi di Lembaga Peradilan, menjelaskan bahwa budaya organisasi dalam konteks lembaga publik, khususnya lembaga peradilan, merupakan kumpulan nilai-nilai dasar yang berpengaruh terhadap cara kerja, profesionalisme, serta pola interaksi antarpegawai. Ia membagi budaya organisasi ke dalam dua dimensi utama, yakni dimensi adaptasi eksternal dan dimensi integrasi internal. Dimensi adaptasi eksternal mencerminkan nilai-nilai seperti efisiensi, orientasi hasil, dan rasionalitas dalam pelaksanaan tugas kelembagaan. Sedangkan dimensi integrasi internal mencerminkan nilai keterbukaan, harmoni, serta etika kerja kolektif yang memperkuat kohesi sosial di dalam institusi. Menurut Gaffar, budaya organisasi yang kuat dapat berfungsi sebagai penggerak perubahan internal, membentuk kontrol sosial nonformal, dan menjaga etika kelembagaan di tengah dinamika birokrasi dan tuntutan reformasi hukum.

Meskipun konsep dari Gaffar (2010) sangat relevan karena diturunkan langsung dari konteks lembaga peradilan, penulis memilih untuk tidak menjadikannya sebagai kerangka konseptual utama dalam penelitian ini. Alasannya adalah karena konsep Gaffar lebih berorientasi pada strategi pengembangan budaya organisasi di tingkat makro dan struktural, sedangkan fokus penelitian ini adalah pada pemaknaan dan penerapan budaya organisasi dalam praktik kerja keseharian secara mikro dan kontekstual di lingkungan PTUN Yogyakarta. Oleh karena itu, konsep Gaffar tetap dicantumkan sebagai referensi pendukung yang penting, tetapi bukan sebagai acuan utama analisis.

Penulis menggunakan definisi budaya organisasi menurut Wibowo (2016:12), yang dapat dipahami sebagai landasan filosofis yang mencakup nilai, norma, dan prinsip bersama yang membentuk karakter inti organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitas di dalamnya. Unsur-unsur tersebut

berfungsi sebagai acuan bersama bagi anggota organisasi dalam bertindak, berinteraksi, dan mengambil keputusan. Definisi ini dipilih oleh penulis karena memuat komponen utama pembentuk budaya organisasi secara komprehensif dan relevan dengan fokus penelitian, yaitu untuk mengidentifikasi serta menganalisis nilai, norma, dan prinsip yang berkembang di PTUN Yogyakarta. Dengan menggunakan definisi ini, penulis dapat mengkaji budaya organisasi baik yang bersifat formal maupun yang terbentuk melalui kebiasaan kerja sehari-hari, sehingga memberikan pemahaman yang utuh mengenai karakter organisasi di lingkungan tersebut.

1.4.2. Penerapan Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2016), penerapan budaya organisasi merupakan suatu proses implementasi nilai-nilai, norma, dan prinsip organisasi ke dalam tindakan dan perilaku nyata anggota organisasi. Proses ini mencerminkan sejauh mana nilai yang diyakini bersama benar-benar dijalankan dalam keseharian pekerjaan, baik melalui pola kerja, interaksi antarpegawai, maupun pengambilan keputusan dalam organisasi. Schein (2010) menyatakan bahwa penerapan budaya organisasi dapat diamati melalui artefak organisasi, seperti struktur formal, sistem kerja, simbol, serta rutinitas harian yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Penerapan menjadi indikator utama keberhasilan suatu nilai budaya ketika artefak dan perilaku organisasi berjalan sejalan dengan prinsip yang telah disosialisasikan dan diinternalisasi.

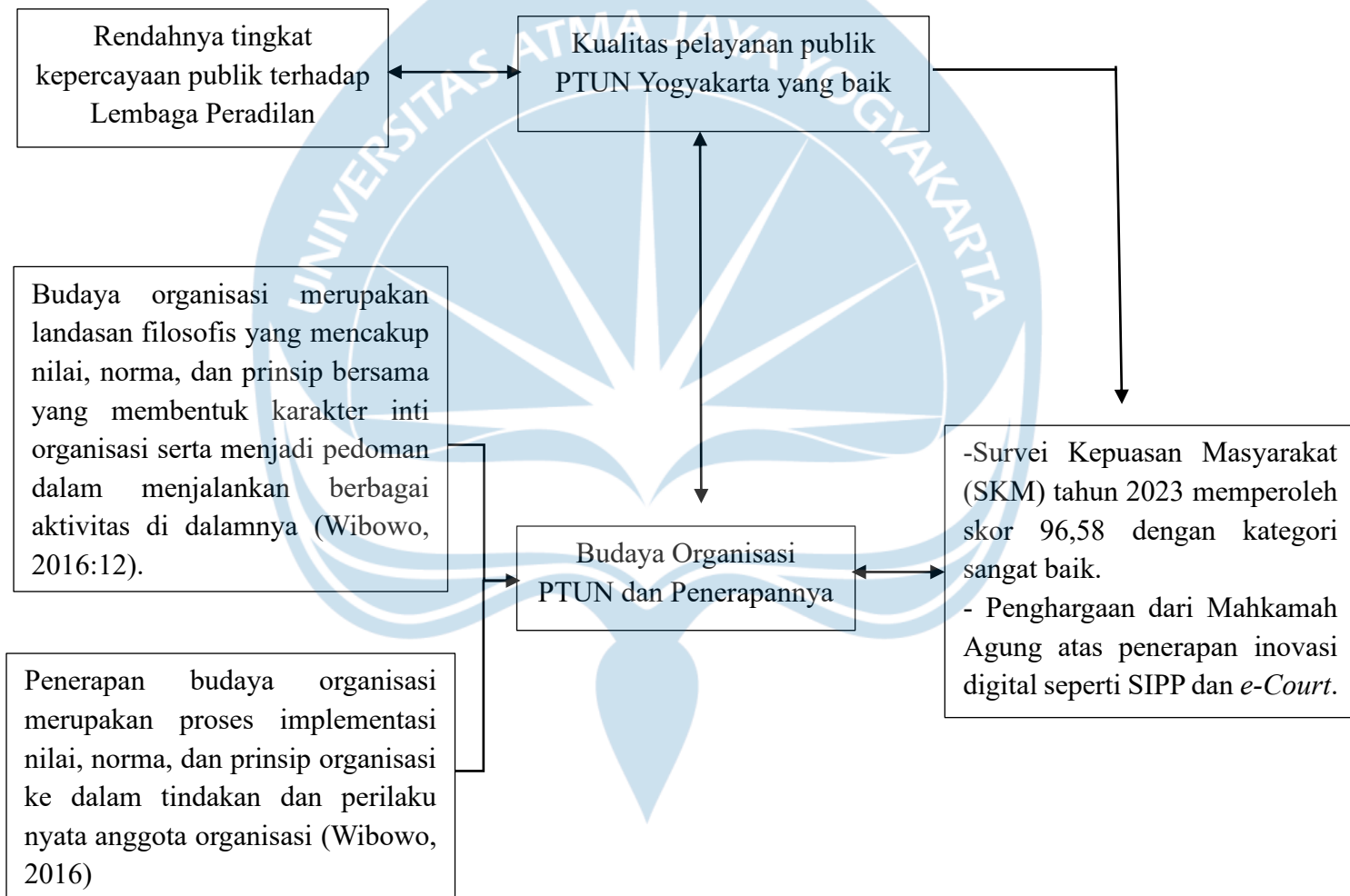
Mangkunegara (2015) menyebut bahwa penerapan adalah wujud aktualisasi nilai budaya organisasi yang dilakukan secara sadar dan konsisten oleh anggota organisasi. Hal ini tercermin dalam perilaku kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan loyalitas terhadap lembaga. Penerapan ini penting dalam membentuk integritas dan efisiensi organisasi. Selanjutnya, Suparyadi (2015) mengemukakan bahwa penerapan budaya organisasi mencakup sejauh mana nilai-nilai inti organisasi dapat dijadikan pedoman perilaku dan tercermin dalam etos kerja pegawai. Penerapan yang berhasil akan menciptakan keselarasan antara budaya formal organisasi dan praktik operasionalnya.

Penelitian ini menggunakan konsep penerapan budaya organisasi menurut Wibowo (2016), yang memandang bahwa penerapan budaya organisasi merupakan

proses implementasi nilai, norma, dan prinsip organisasi ke dalam tindakan dan perilaku nyata anggota organisasi. Konsep ini dipilih karena bersifat praktis dan langsung menggambarkan bagaimana nilai-nilai dijalankan dalam aktivitas kerja sehari-hari, sesuai dengan fokus penelitian ini yang ingin melihat praktik nyata di lapangan, bukan hanya struktur atau simbol organisasi.

1.5. Kerangka Berpikir

Gambar 1: Kerangka Berpikir



(Sumber: Diolah penulis, 2025)

Kualitas peradilan di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan mendasar. Salah satu di antaranya adalah rendahnya tingkat kepercayaan publik terhadap lembaga peradilan. Namun, di tengah kondisi tersebut Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta justru mampu menunjukkan capaian positif.

Berdasarkan Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) tahun 2023, PTUN Yogyakarta memperoleh skor 96,58 dengan kategori sangat baik. Selain itu, PTUN Yogyakarta juga meraih penghargaan dari Mahkamah Agung atas keberhasilan dalam menerapkan inovasi digital, yaitu dalam Sistem Informasi Penelusuran Perkara (SIPP) dan *e-Court*. Pencapaian ini menunjukkan bahwa kinerja PTUN Yogyakarta telah berjalan optimal dalam memberikan pelayanan publik, sekaligus menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga peradilan.

Keberhasilan tersebut tidak hanya dipengaruhi oleh regulasi, prosedur, maupun sarana prasarana yang tersedia, tetapi juga erat kaitannya dengan budaya organisasi yang berkembang di dalam lembaga. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan penulis untuk mengetahui apa saja budaya organisasi yang berkembang di PTUN Yogyakarta. Penulis menggunakan konsep budaya organisasi menurut Wibowo (2016:12), yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan landasan filosofis yang mencakup nilai, norma, dan prinsip bersama yang membentuk karakter inti organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitas. Selain itu, penulis juga ingin mengetahui seperti apa penerapan budaya organisasi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari di lingkungan PTUN Yogyakarta. Konsep yang digunakan untuk membahas ini adalah konsep penerapan budaya organisasi menurut Wibowo (2016), yang memandang bahwa penerapan budaya organisasi merupakan proses implementasi nilai, norma, dan prinsip organisasi ke dalam tindakan serta perilaku nyata anggota organisasi.

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut:

1. Mengidentifikasi budaya organisasi yang berkembang di PTUN Yogyakarta.
2. Mengetahui penerapan budaya organisasi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari di lingkungan PTUN Yogyakarta.

1.7. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, sistematika penulisannya disusun sebagai berikut:

1. BAB I, merupakan bagian pendahuluan yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, kerangka konseptual, kerangka berpikir, tujuan penelitian, serta sistematika penulisan.
2. BAB II, merupakan bab metodologi penelitian yang memuat jenis dan metode penelitian, informan, operasionalisasi konsep, teknik pengumpulan data, jenis data, metode analisis data, serta uraian mengenai objek ataupun subjek penelitian.
3. BAB III, merupakan bab mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang mencakup pemaparan temuan data, proses pengumpulan data, serta pembahasannya.
4. BAB IV, merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang memberikan jawaban atas rumusan masalah serta ringkasan temuan penelitian.

