

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurut Sugiyono (2017), pendekatan kualitatif merupakan metode yang menekankan pada makna, konteks, dan pemahaman yang menyeluruh terhadap suatu fenomena, yang mana peneliti berperan sebagai instrumen utama dalam pengumpulan dan interpretasi data. Selanjutnya, metode yang digunakan dalam pendekatan ini adalah deskriptif kualitatif. Moleong (2020) menjelaskan bahwa metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk memaparkan dan menggambarkan secara terperinci suatu realitas sosial sebagaimana adanya, tanpa manipulasi, dan dalam konteks yang alamiah. Penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau membangun teori baru, melainkan untuk mendeskripsikan fenomena yang sedang berlangsung secara akurat dan sistematis berdasarkan data yang diperoleh di lapangan.

Metode ini digunakan untuk menjelaskan seperti apa dan bagaimana budaya organisasi di PTUN Yogyakarta dijalankan dalam praktik sehari-hari oleh para pegawai. Melalui metode ini, penulis berupaya menyajikan gambaran yang objektif mengenai penerapan budaya organisasi di lingkungan PTUN Yogyakarta. Metode deskriptif kualitatif dipilih karena mampu menangkap kompleksitas sosial yang tidak dapat diukur secara numerik, serta memungkinkan peneliti untuk menggali makna-makna yang terkandung dalam praktik kerja secara kontekstual dan reflektif.

2.2. Informan

Informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, yakni teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2023:133), *purposive sampling* adalah teknik pemilihan informan secara sadar oleh peneliti, karena mereka dianggap paling mengetahui dan memahami fenomena yang diteliti. Adapun kriteria informan dalam penelitian ini mencakup: (1) memiliki jabatan struktural di lingkungan PTUN Yogyakarta sesuai struktur organisasi tahun 2025;

(2) terlibat langsung dalam pengelolaan organisasi, baik dalam aspek manajerial, kepegawaian, keuangan, maupun perencanaan kinerja instansi; (3) memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan atau pelaksanaan kebijakan internal; dan (4) memiliki pemahaman komprehensif terkait sistem kerja, nilai-nilai kelembagaan, serta praktik organisasi yang berjalan di lingkungan PTUN Yogyakarta.

Berdasarkan kriteria tersebut, terdapat enam pejabat struktural yang memenuhi syarat sebagai informan, yaitu Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris merangkap Kasubbag Umum dan Keuangan, Kasubbag Kepegawaian dan Ortala, Kasubbag PTIP (Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan), serta Panitera PTUN Yogyakarta. Namun, dari enam pejabat tersebut, penulis memilih empat orang sebagai informan utama. Pemilihan ini didasarkan pada relevansi jabatan terhadap fokus penelitian, keterwakilan fungsi kerja strategis dalam organisasi, serta aksesibilitas dan kesediaan informan untuk diwawancarai. Wakil Ketua dan Panitera tidak diikutsertakan sebagai informan karena meskipun keduanya memiliki jabatan struktural, ruang lingkup tugas dan tanggung jawab mereka lebih berfokus pada aspek teknis yudisial dan kepaniteraan perkara. Dalam konteks penelitian ini yang menitikberatkan pada budaya organisasi dalam aspek manajerial dan administratif kelembagaan, kontribusi keduanya terhadap pengelolaan struktur kerja, tata kelola pegawai, serta dinamika organisasi sehari-hari tidak sebesar pejabat yang berada di lingkup kesekretariatan. Oleh karena itu, pemilihan informan difokuskan pada pejabat yang memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan organisasi secara internal.

Empat informan utama dalam penelitian ini terdiri atas: (1) Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H., selaku Ketua PTUN Yogyakarta yang memiliki peran sentral dalam menetapkan arah kebijakan dan pembentukan budaya organisasi; (2) Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H., selaku Pelaksana Tugas Sekretaris merangkap Kepala Subbagian Umum dan Keuangan yang bertanggung jawab terhadap administrasi dan operasional organisasi; (3) Mujikaryanto, S.Pd., sebagai Kepala Subbagian Kepegawaian dan Ortala yang mengelola manajemen sumber daya manusia serta implementasi nilai-nilai kelembagaan; dan (4) Sekar Jayasari, S.H., sebagai Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan yang menangani

perencanaan strategis serta pengembangan sistem kerja berbasis teknologi. Keempatnya dipilih karena memiliki posisi strategis dalam struktur organisasi PTUN Yogyakarta dan berkontribusi langsung terhadap penerapan budaya organisasi yang menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

2.3. Operasionalisasi Konsep

Penelitian ini menggunakan konsep budaya organisasi dari Wibowo(2016) yang melihat budaya organisasi sebagai landasan filosofis yang mencakup nilai, norma, dan prinsip bersama yang membentuk karakter inti organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitas di dalamnya. Konsep penerapan budaya organisasi dari Wibowo (2016) juga digunakan untuk memahami bagaimana nilai organisasi dijalankan dalam perilaku kerja sehari-hari. Kedua konsep ini digunakan untuk mengkaji apa budaya organisasi yang berkembang dan bagaimana penerapannya di PTUN Yogyakarta. Berikut tabel operasionalisasi konsep yang dibuat oleh penulis untuk penelitian ini.

Tabel 1: Operasionalisasi Konsep

Rumusan Masalah	Konsep	Unsur	Pertanyaan
Apa saja budaya organisasi yang berkembang di PTUN Yogyakarta?	Budaya organisasi merupakan landasan filosofis yang mencakup nilai, norma, dan prinsip bersama yang membentuk karakter inti organisasi serta menjadi pedoman dalam menjalankan berbagai aktivitas di dalamnya (Wibowo, 2016:12).	Nilai bersama	1. Nilai-nilai bersama apa saja yang berkembang dan dianut bersama oleh pegawai PTUN Yogyakarta dalam bekerja?
		Norma bersama	2. Norma-norma bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?
		Prinsip bersama	3. Prinsip-prinsip bersama apa saja yang berkembang dan dianut oleh pegawai PTUN Yogyakarta?

Rumusan Masalah	Konsep	Unsur	Pertanyaan
		Karakter Inti Organisasi	4. Apakah- nilai-nilai bersama tersebut membentuk karakter inti pegawai PTUN Yogyakarta? Jika ya, bagaimana pembentukan tersebut terjadi? 5. Apakah norma-norma bersama tersebut membentuk karakter inti pegawai PTUN Yogyakarta? Jika ya, bagaimana pembentukan tersebut terjadi? 6. Apakah prinsip-prinsip bersama tersebut membentuk karakter inti pegawai PTUN Yogyakarta? Jika ya, bagaimana pembentukan tersebut terjadi?
		Pedoman dalam menjalankan aktivitas	7. Bagaimana awal mula nilai, norma, dan prinsip bersama tersebut dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas di PTUN yogyakarta? 8. Mengapa nilai bersama tersebut dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas di PTUN Yogyakarta? 9. Mengapa norma bersama tersebut dijadikan pedoman

Rumusan Masalah	Konsep	Unsur	Pertanyaan
			dalam menjalankan aktivitas di PTUN Yogyakarta? 10. Mengapa prinsip bersama tersebut dijadikan pedoman dalam menjalankan aktivitas di PTUN Yogyakarta?
Penerapan budaya organisasi tersebut dalam aktivitas kerja sehari-hari apa saja di PTUN Yogyakarta?	Penerapan budaya organisasi merupakan proses implementasi nilai, norma, dan prinsip organisasi ke dalam tindakan dan perilaku nyata anggota organisasi (Wibowo, 2016)	Proses implementasi nilai organisasi	11. Bagaimana proses implementasi nilai organisasi ke dalam aktivitas kerja sehari-hari pegawai di PTUN Yogyakarta?
		Proses implementasi norma organisasi	12. Bagaimana proses implementasi norma organisasi ke dalam aktivitas kerja sehari-hari pegawai di PTUN Yogyakarta?
		Proses implementasi prinsip organisasi	13. Bagaimana proses implementasi prinsip organisasi ke dalam aktivitas kerja sehari-hari pegawai di PTUN Yogyakarta?
		Tindakan Anggota	14. Bagaimana penerapan nilai-nilai organisasi tercermin dalam tindakan pegawai PTUN Yogyakarta? 15. Bagaimana penerapan norma-norma organisasi tercermin dalam tindakan pegawai PTUN Yogyakarta?

Rumusan Masalah	Konsep	Unsur	Pertanyaan
			16. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip organisasi tercermin dalam tindakan pegawai PTUN Yogyakarta?
		Perilaku Anggota	17. Bagaimana penerapan nilai-nilai organisasi tercermin dalam perilaku nyata sehari-hari pegawai PTUN Yogyakarta? 18. Bagaimana penerapan norma-norma organisasi tercermin dalam perilaku nyata sehari-hari pegawai PTUN Yogyakarta? 19. Bagaimana penerapan prinsip-prinsip organisasi tercermin dalam perilaku nyata sehari-hari pegawai PTUN Yogyakarta?

(Sumber: Diolah penulis, 2025)

2.4. Metode Pengumpulan Data, Jenis Data, Analisis Data

2.4.1. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan naturalistik. Pendekatan ini memungkinkan penulis menggali makna sosial yang hidup di lingkungan PTUN Yogyakarta secara langsung dan kontekstual. Moleong (2020) menyatakan bahwa pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dalam konteks alamiah, dengan peneliti sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

2.4.1.1. Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung perilaku, interaksi sosial, serta praktik kerja yang mencerminkan nilai-nilai budaya organisasi di lingkungan PTUN Yogyakarta. Teknik ini digunakan ketika penelitian berkaitan dengan perilaku manusia dan proses kerja dalam situasi sosial yang tidak bisa sepenuhnya dijelaskan melalui wawancara atau dokumen tertulis. Menurut Sugiyono (2023:203), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila penelitian menyangkut perilaku manusia, proses kerja, serta fenomena sosial lainnya, baik dalam bentuk observasi partisipatif maupun nonpartisipatif.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan observasi nonpartisipatif, yakni mengamati tanpa terlibat langsung dalam aktivitas pegawai. Observasi dilakukan secara tidak terstruktur dan dilakukan langsung oleh penulis di lingkungan PTUN Yogyakarta saat pelaksanaan penelitian yang berlangsung sejak tanggal 05 November 2025 sampai dengan 12 November 2025. Hasil pengamatan dicatat dalam bentuk catatan lapangan (*field notes*) dan dianalisis untuk mendukung temuan dari wawancara dan dokumentasi.

Penulis mengamati beberapa aspek yang berkaitan dengan penerapan budaya organisasi di PTUN Yogyakarta. Pertama, penulis mengamati interaksi antarpegawai di lingkungan kerja, termasuk bagaimana sikap saling menghormati ditunjukkan melalui sapaan dan komunikasi yang sopan, bagaimana pegawai berkomunikasi secara formal dan informal di area kerja, serta bagaimana suasana kerja yang harmonis tercipta di lingkungan PTUN Yogyakarta. Penulis mencatat bahwa hubungan antarpegawai tampak akrab namun tetap profesional, mencerminkan nilai kesopanan dan saling menghormati yang menjadi bagian dari norma organisasi.

Kedua, penulis mengamati praktik kedisiplinan pegawai yang terlihat secara kasat mata, termasuk kehadiran pegawai yang tertib di pagi hari, penggunaan seragam dinas sesuai ketentuan yang berlaku (seperti seragam batik pada hari tertentu dan pakaian dinas resmi), serta kesibukan pegawai dalam menjalankan tugas dengan tertib dan fokus. Penulis juga sempat mengamati kegiatan apel pagi (*Sugeng Enjing*) yang diikuti oleh pegawai dengan tertib, yang mana pimpinan

menyampaikan arahan terkait nilai-nilai organisasi. Praktik kedisiplinan ini mencerminkan penerapan nilai tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan dalam keseharian kerja.

Ketiga, penulis mengamati sikap pegawai dalam melayani masyarakat yang terlihat di area pelayanan publik, termasuk kesopanan dalam berkomunikasi yang ditunjukkan melalui bahasa formal dan sikap ramah, responsibilitas pegawai dalam memberikan informasi kepada pencari keadilan yang datang dengan jelas dan sabar, serta sikap tidak membedakan dalam melayani setiap pengunjung. Pengamatan ini memberikan gambaran tentang bagaimana nilai berorientasi pelayanan, keterbukaan, ketidakberpihakan, dan perlakuan yang sama di depan hukum diterapkan dalam praktik nyata pelayanan publik.

Keempat, penulis mengamati perilaku kerja pegawai yang mencerminkan nilai-nilai organisasi, seperti sikap teliti dalam memeriksa berkas dan dokumen, sikap profesional dalam menangani pekerjaan administratif, serta koordinasi yang baik antara pegawai dalam menyelesaikan tugas bersama. Penulis juga mengamati bahwa pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab dan tidak terlihat bersikap santai atau mengabaikan tugas. Hal ini mencerminkan penerapan nilai integritas, akuntabilitas, dan profesionalisme dalam aktivitas kerja sehari-hari.

Kelima, penulis mengamati media visual dan lingkungan fisik yang mendukung internalisasi budaya organisasi, seperti poster nilai-nilai ASN "BerAKHLAK" yang dipasang di berbagai sudut ruang kerja, papan pengumuman yang memuat informasi kelembagaan, dokumentasi Pakta Integritas yang tertempel di area tertentu, serta penataan ruang kerja yang rapi dan teratur. Media visual ini menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi, baik 8 nilai keutamaan Mahkamah Agung (kemandirian, integritas, kejujuran, akuntabilitas, responsibilitas, keterbukaan, ketidakberpihakan, dan perlakuan yang sama di depan hukum) maupun nilai BerAKHLAK, tidak hanya dipahami tetapi juga dipublikasikan sebagai pengingat bersama dalam menjalankan tugas.

Hasil observasi yang dilakukan penulis selama kegiatan Internship yang berlangsung selama 45 hari kerja, yaitu pada tanggal 17 September hingga 15 November 2024, juga dijadikan sebagai bagian dari data pendukung dalam penelitian ini. Selama masa Internship tersebut, penulis memiliki kesempatan

langsung untuk mengamati dinamika kerja serta interaksi antarpegawai di lingkungan PTUN Yogyakarta secara lebih mendalam dan dalam jangka waktu yang lebih panjang. Pengamatan selama Internship memberikan konteks yang lebih kaya mengenai bagaimana budaya organisasi dipraktikkan dalam keseharian, termasuk pola komunikasi antarpegawai, suasana kerja yang kondusif, sikap profesional pegawai dalam menangani tugas, serta bagaimana nilai-nilai organisasi baik dari Mahkamah Agung maupun nilai BerAKHLAK yang tercermin dalam perilaku rutin pegawai.

Penulis tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan atau aktivitas kerja pegawai, melainkan hanya mengamati dari posisi pengamat eksternal. Hal ini dilakukan agar pegawai tidak merasa sedang diobservasi secara formal, sehingga penulis dapat melihat hal-hal yang biasa dilakukan oleh pegawai secara alami, tanpa adanya pengaruh dari kehadiran peneliti. Dengan pengamatan ini, data yang diperoleh mencerminkan praktik budaya organisasi yang sesungguhnya terjadi di PTUN Yogyakarta.

2.4.1.2. Wawancara

Wawancara digunakan untuk menggali persepsi dan pengalaman informan mengenai penerapan budaya organisasi. Penulis menggunakan wawancara semi terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan pedoman umum namun tetap memberikan kebebasan bagi informan untuk menjelaskan secara mendalam topik-topik yang relevan Menurut Sugiyono (2023:306), wawancara semi terstruktur adalah wawancara yang dilakukan dengan panduan pertanyaan, namun memungkinkan pengembangan pertanyaan lebih lanjut sesuai respons informan. Jenis wawancara ini digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memperoleh data yang terbuka dan kontekstual, karena informan dapat mengungkapkan pandangannya secara luas dan fleksibel.

Alasan dipilihnya wawancara semi terstruktur dalam penelitian ini adalah karena jenis wawancara tersebut memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data yang mendalam tanpa kehilangan arah pembahasan. Meskipun terdapat panduan pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, wawancara ini tetap memberikan ruang bagi penulis untuk mengeksplorasi informasi lebih lanjut berdasarkan jawaban yang diberikan oleh informan. Fleksibilitas ini penting untuk

memperoleh pemahaman yang utuh mengenai pengalaman, sudut pandang, dan konteks yang melatarbelakangi jawaban informan. Dengan demikian, wawancara semi terstruktur sejalan dengan pendekatan kualitatif yang bertujuan menangkap makna secara luas, reflektif, dan kontekstual dari perspektif partisipan penelitian.

Secara teknis, proses wawancara diawali dengan penulis menghubungi salah satu pegawai PTUN Yogyakarta yaitu Ibu Felisitas, S.pd. yang menangani permohonan penelitian untuk menyampaikan maksud penelitian serta kebutuhan wawancara melalui WhatsApp. Setelah memperoleh arahan, penulis mengirimkan surat izin wawancara kepada pihak yang berwenang sebagai dasar penjadwalan. Seluruh wawancara dilakukan penulis secara langsung atau tatap muka, karena metode ini dinilai paling efektif untuk menggali penjelasan mendalam serta mengamati ekspresi dan penekanan informan.

Wawancara dilaksanakan di ruang Pemeriksaan Persiapan PTUN Yogyakarta. Wawancara dengan Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H. selaku Ketua PTUN Yogyakarta, serta Sekar Jayasari, S.H. selaku Kepala Subbagian PTIP, dilakukan pada hari Jumat, 17 Oktober 2025. Sementara itu, wawancara dengan Mujikaryanto, S.Pd. selaku Kepala Subbagian Kepegawaian dan Ortala, serta Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H. selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan, dilaksanakan pada 20 Oktober 2025.

Secara keseluruhan, proses wawancara berjalan lancar. Tantangan utama yang dihadapi penulis adalah penyesuaian jadwal karena informan memiliki agenda kedinasan yang cukup padat. Namun demikian, seluruh informan memberikan waktu serta respons yang baik, sehingga proses wawancara dapat berlangsung secara kondusif dan menghasilkan data yang lengkap serta mendalam.

2.4.1.3. Dokumentasi

Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara. Menurut Moleong (2019:217), dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data dari dokumen, baik dokumen tertulis, gambar, atau karya monumental yang relevan dengan objek penelitian. Dokumen-dokumen tersebut dapat berupa catatan resmi, arsip lembaga, laporan tahunan, struktur organisasi, hingga prosedur kerja internal.

Dalam penelitian ini, penulis menelaah dokumen yang memiliki keterkaitan langsung dengan penerapan budaya organisasi di PTUN Yogyakarta. Dokumen tersebut mencakup struktur organisasi PTUN Yogyakarta tahun 2025, visi dan misi lembaga, serta logo resmi PTUN Yogyakarta yang diakses melalui laman resmi PTUN Yogyakarta. Selain itu, penulis juga memanfaatkan publikasi resmi lembaga berupa informasi kelembagaan dan data yang tersedia pada website resmi PTUN Yogyakarta.

Untuk memperkuat data, penulis turut merujuk pada dokumen pendukung yang bersifat terbuka dan tidak mengandung informasi rahasia. Dokumen pendukung tersebut antara lain dokumentasi Pakta Integritas yang merupakan bentuk komitmen pegawai terhadap nilai integritas dan profesionalisme yang penulis peroleh saat masa Internship, dokumentasi Laporan Evaluasi Kinerja Bulanan yang diterima dari pihak PTUN Yogyakarta sebagai bukti implementasi nilai akuntabilitas, serta dokumentasi visual berupa poster nilai-nilai ASN "BerAKHLAK" yang dipasang di lingkungan kerja PTUN Yogyakarta yang penulis dokumentasikan secara langsung.

Penulis juga menggunakan dokumentasi kegiatan formal lembaga yang telah dipublikasikan melalui Instagram resmi PTUN Yogyakarta, seperti foto kegiatan apel pagi (*Sugeng Enjing*), rapat internal dan koordinasi, *workshop* Sistem Manajemen Anti Penyuapan (SMAP), serta kegiatan kebersamaan pegawai yang mencerminkan praktik budaya organisasi. Selain itu, penulis juga mendokumentasikan foto bersama informan setelah pelaksanaan wawancara sebagai bukti pelaksanaan wawancara. Seluruh dokumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dokumen sah dan dapat diakses secara terbuka guna menjaga validitas data serta memenuhi prinsip etika penelitian.

2.4.2. Jenis Data

Dalam penelitian kualitatif, data dikelompokkan menjadi dua jenis berdasarkan sumbernya, yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2023:296), sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui

wawancara dan observasi langsung terhadap pegawai PTUN Yogyakarta di lingkungan kerjanya.

Secara lebih rinci, data primer diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan empat informan di PTUN Yogyakarta, yaitu Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H. selaku Ketua PTUN Yogyakarta, Mujikaryanto, S.Pd. selaku Kepala Subbagian Kepegawaian dan Ortala, Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H. selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan, serta Sekar Jayasari, S.H. selaku Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan untuk mendapatkan informasi yang memadai mengenai nilai, norma, dan prinsip budaya organisasi yang berkembang serta penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, observasi nonpartisipatif dilakukan untuk melihat langsung praktik penerapan budaya organisasi di lingkungan kerja PTUN Yogyakarta.

Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi yang dapat diakses secara sah dan relevan dengan fokus penelitian. Data sekunder dikumpulkan dari publikasi resmi di website PTUN Yogyakarta (struktur organisasi, visi-misi, dan logo), arsip atau data internal PTUN Yogyakarta (Pakta Integritas dan Laporan Evaluasi Kinerja Bulanan), media sosial resmi PTUN Yogyakarta (@ptun_yogyakarta di Instagram) yang memuat dokumentasi kegiatan kelembagaan, serta dokumentasi visual berupa poster nilai-nilai ASN "BerAKHLAK" yang dipasang di lingkungan kerja. Data sekunder ini digunakan untuk melengkapi dan memperkuat data primer serta memberikan konteks terhadap implementasi budaya organisasi yang diteliti.

2.4.3. Triangulasi Data

Triangulasi merupakan salah satu teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk menguji keabsahan atau kredibilitas data. Menurut Sugiyono (2023:368), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang dilakukan dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, baik sebagai alat pembanding maupun sebagai penguat terhadap data yang diperoleh penulis. Tujuan utama triangulasi, sebagaimana dikemukakan oleh Susan Stainback dalam Sugiyono (2023:316), bukan untuk mencari satu kebenaran mutlak, melainkan untuk meningkatkan pemahaman penulis terhadap objek yang diteliti melalui pendekatan yang beragam.

Sugiyono (2023:368-369) mengelompokkan triangulasi ke dalam tiga jenis, yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari beberapa sumber yang berbeda namun membahas isu atau peristiwa yang sama. Triangulasi teknik dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap sumber yang sama. Sementara itu, triangulasi waktu dilakukan dengan cara mengumpulkan data dalam waktu yang berbeda untuk melihat stabilitas atau konsistensi data yang diperoleh.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan dan mengecek data yang diperoleh dari empat informan yang memiliki peran berbeda di PTUN Yogyakarta. Penulis melakukan wawancara dengan Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H. selaku Ketua PTUN Yogyakarta, Mujikaryanto, S.Pd. selaku Kepala Subbagian Kepegawaian dan Ortala, Rr. Asnuri Dwi Mastuti, S.H. selaku Kepala Subbagian Umum dan Keuangan, serta Sekar Jayasari, S.H. selaku Kepala Subbagian PTIP. Data dari masing-masing informan ini kemudian dideskripsikan, dikategorisasikan mana pandangan yang serupa, yang berbeda, serta yang spesifik. Hasil analisis data dari keempat informan ini kemudian dibandingkan untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, dan kekhususan perspektif masing-masing. Penggunaan triangulasi sumber ini diharapkan mampu memperkuat kredibilitas data dan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai penerapan budaya organisasi di PTUN Yogyakarta.

2.4.4. Analisis Data

Analisis data merupakan tahap penting dalam penelitian kualitatif yang bertujuan untuk mengolah data mentah menjadi informasi yang bermakna, sistematis, dan relevan dengan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan model analisis data kualitatif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman sebagaimana dijelaskan dalam Sugiyono (2023:322). Model ini terdiri dari empat tahapan utama yang berlangsung secara interaktif dan bersifat siklus, yakni: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keempat tahapan ini dilakukan secara berulang untuk memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

2.4.4.1. Pengumpulan Data

Pada tahap ini, penulis mengumpulkan data dari lapangan melalui teknik yang telah ditentukan, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Proses pengumpulan data tidak bersifat linier, melainkan berlangsung secara dinamis dan terus menerus, sehingga penulis dapat menyesuaikan fokus dan strategi berdasarkan temuan awal di lapangan. Data yang terkumpul menjadi dasar dalam proses analisis selanjutnya.

Pengumpulan data dilakukan di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta dengan melibatkan beberapa bagian, yaitu Bagian Pimpinan (Ketua PTUN), Bagian Kesekretariatan yang terdiri dari Subbagian Umum dan Keuangan, Subbagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana (Ortala), serta Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan (PTIP). Data diperoleh melalui wawancara langsung dengan empat informan kunci yang memegang posisi strategis di PTUN Yogyakarta pada tanggal 17 Oktober 2025 dan 20 Oktober 2025 di ruang Pemeriksaan Persiapan PTUN Yogyakarta.

Selain wawancara, penulis juga melakukan observasi nonpartisipatif di lingkungan kerja PTUN Yogyakarta pada tanggal 5 November 2025 sampai dengan 12 November 2025 untuk mengamati praktik penerapan budaya organisasi dalam aktivitas sehari-hari. Data observasi juga diperkuat dengan pengalaman penulis selama melaksanakan Internship di PTUN Yogyakarta selama 45 hari kerja (17 September - 15 November 2024). Dokumentasi diperoleh dari berbagai sumber, antara lain website resmi PTUN Yogyakarta untuk data kelembagaan (struktur organisasi, visi-misi, logo), arsip internal berupa Pakta Integritas dan Laporan Evaluasi Kinerja Bulanan yang diterima langsung dari pihak kesekretariatan PTUN Yogyakarta, dokumentasi foto kegiatan dari Instagram resmi @ptun_yogyakarta, serta dokumentasi visual poster nilai-nilai ASN "BerAKHLAK" yang penulis foto langsung di area kerja pegawai.

2.4.4.2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data adalah proses menyederhanakan, memilih, dan memfokuskan data yang diperoleh dari lapangan agar lebih mudah dipahami dan dianalisis. Data yang terkumpul sangat banyak dan beragam, sehingga penulis perlu merangkum dan mengelompokkan sesuai dengan kebutuhan penelitian. Saat pengumpulan data

berlangsung, penulis melakukan reduksi secara bertahap dengan membuat catatan ringkas, memberi kode, menemukan tema, hingga menyusun pola-pola penting.

Pada tahap reduksi data, seluruh data yang diperoleh dari wawancara, dokumentasi, dan observasi terlebih dahulu diatur dan disiapkan dalam format yang rapi dan mudah dianalisis. Hasil wawancara dengan keempat informan ditranskrip secara lengkap dan dicocokkan kembali dengan rekaman suara untuk memastikan tidak ada informasi yang terlewat atau salah catat, terutama ketika informan menjelaskan hal-hal penting seperti delapan nilai keutamaan Mahkamah Agung, nilai BerAKHLAK, norma kedisiplinan, atau prinsip "No Baper, No Drama". Proses transkrip ini cukup memakan waktu karena penulis harus mendengarkan rekaman berulang kali agar dapat menangkap dengan tepat maksud dari setiap penjelasan informan.

Data dokumentasi berupa foto kegiatan seperti apel pagi, rapat koordinasi, pengajian, *workshop* SMAP, unggahan dari Instagram resmi PTUN Yogyakarta, arsip Pakta Integritas, Laporan Evaluasi Kinerja Bulanan, dan poster nilai-nilai BerAKHLAK dikumpulkan lalu dikelompokkan berdasarkan relevansinya. Penulis menggunakan *folder* digital di Google Drive untuk menyimpan dan mengelompokkan dokumentasi ini. Ada *folder* khusus untuk "Dokumentasi Kegiatan Kelembagaan", "Dokumen Internal", dan "Media Visual Nilai Organisasi" agar memudahkan penulis saat mencari data yang dibutuhkan untuk pembahasan. Selain itu, data dari hasil observasi nonpartisipatif juga dipilah dan difokuskan sesuai kebutuhan penelitian. Catatan lapangan yang penulis buat selama observasi di PTUN Yogyakarta pada tanggal 5-12 November 2025 dan selama masa Internship (17 September-15 November 2024) diseleksi berdasarkan relevansinya dengan rumusan masalah. Catatan yang menunjukkan praktik budaya organisasi seperti cara pegawai berinteraksi dengan sopan, kedisiplinan dalam hal kehadiran dan pakaian dinas, pelayanan publik yang ramah dan profesional, serta perilaku kerja yang mencerminkan nilai-nilai organisasi dipilih sebagai data penting. Sementara catatan yang hanya mendeskripsikan situasi kantor secara umum atau hal-hal yang tidak menunjukkan budaya organisasi secara spesifik tidak dipakai.

Pada proses ini penulis juga melakukan penyeleksian data yang relevan dan menyisihkan data yang tidak digunakan. Misalnya, ada beberapa bagian wawancara

yang mana informan bercerita tentang hal-hal di luar konteks budaya organisasi atau membahas masalah teknis administratif yang tidak berhubungan dengan nilai, norma, dan prinsip organisasi. Bagian-bagian seperti itu tidak penulis masukkan dalam analisis. Begitu juga dengan dokumentasi atau foto yang terlalu umum dan tidak secara langsung mendukung pembahasan tentang budaya organisasi.

Setelah proses seleksi selesai, penulis mulai memberikan kode atau label pada setiap kelompok data berdasarkan tema-tema tertentu. Ada tema "Nilai Mahkamah Agung", "Nilai BerAKHLAK", "Norma Kedisiplinan", "Prinsip No Baper, No Drama", "Mekanisme Pakta Integritas", "Kegiatan Apel Pagi", "Rapat Internal", "SMAP", dan tema-tema lainnya. Pengodean ini sangat membantu penulis dalam menyusun dan menganalisis data pada tahap berikutnya. Dengan cara ini, ketika penulis menyusun pembahasan di Bab III, data yang dibutuhkan sudah tersusun rapi berdasarkan temanya masing-masing, sehingga pembahasan dapat disajikan secara sistematis dan fokus sesuai dengan tujuan penelitian.

2.4.4.3. Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah data direduksi, penulis menyusun dan menampilkan data dalam bentuk naratif atau visual, seperti matriks, tabel, diagram, atau bagan. Penyajian ini bertujuan agar data yang kompleks dapat dilihat secara utuh, mudah dipahami, dan dapat menunjukkan hubungan antarinformasi secara sistematis. Tahap ini membantu penulis dalam mengidentifikasi pola atau tema yang muncul dari data. Data penelitian yang sudah direduksi kemudian diolah dan disajikan dengan cara mengelompokkan data-data yang relevan ke dalam beberapa kategori sesuai fokus pembahasan. Penyajian dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif yang disusun berdasarkan tema-tema yang muncul dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setiap informasi penting tetap dipertahankan sesuai dengan kondisi lapangan, tanpa manipulasi atau pengurangan makna, sehingga data yang disajikan benar-benar mencerminkan situasi yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa bentuk penyajian data. Pertama, narasi deskriptif digunakan untuk memaparkan temuan penelitian secara mendalam dan kontekstual, dengan mengintegrasikan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data hasil wawancara dengan keempat informan disajikan melalui uraian yang diperkuat dengan kutipan langsung untuk menjaga

keaslian perspektif informan. Data observasi disajikan melalui deskripsi pengamatan langsung terhadap praktik kerja sehari-hari di lingkungan PTUN Yogyakarta. Kedua, tabel digunakan untuk menyajikan data tertentu secara ringkas dan terstruktur, seperti tabel operasionalisasi konsep, profil informan, dan struktur organisasi. Ketiga, bagan dan gambar digunakan untuk memperjelas alur pemikiran penelitian serta memvisualisasikan data kelembagaan seperti logo dan struktur organisasi PTUN Yogyakarta.

Penyajian data diorganisir secara sistematis berdasarkan rumusan masalah, dengan mengelompokkan temuan berdasarkan nilai, norma, dan prinsip budaya organisasi serta mekanisme penerapannya dalam aktivitas kerja sehari-hari. Data dokumentasi disajikan melalui penjelasan tertulis yang dilengkapi dengan dokumentasi visual seperti foto kegiatan kelembagaan, poster nilai-nilai organisasi, serta dokumen resmi lembaga seperti Pakta Integritas dan Laporan Evaluasi Kinerja Bulanan. Langkah ini dilakukan untuk memudahkan proses analisis selanjutnya serta memastikan tidak ada informasi penting yang terlewat, sehingga pembaca dapat memperoleh gambaran yang utuh dan komprehensif mengenai budaya organisasi di lingkungan PTUN Yogyakarta.

2.4.4.4. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

Pada tahap akhir ini, penulis melakukan interpretasi terhadap data yang telah disajikan untuk menarik kesimpulan yang bersifat sementara maupun final. Kesimpulan tersebut ditarik berdasarkan pola, kategori, atau tema yang muncul selama proses analisis. Penulis kemudian melakukan verifikasi melalui triangulasi data, pengecekan ke lapangan, dan refleksi mendalam guna memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

Proses penarikan verifikasi dan kesimpulan data dilakukan secara bertahap dan terus berjalan sejak awal pengumpulan data hingga penelitian selesai. Penulis mengamati pola, kecenderungan, serta makna-makna yang muncul dari data, lalu merumuskan kesimpulan awal yang masih bersifat sementara. Kesimpulan ini kemudian dibandingkan dengan temuan antardata, memeriksa konsistensi informasi, serta memastikan kecocokan antara hasil wawancara, observasi, dan

dokumentasi. Verifikasi data menjadi langkah penting untuk menguji kekuatan, kelayakan, dan keabsahan temuan yang ada, agar hasil akhir penelitian benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penulis menyimpulkan data dengan menafsirkan makna dari hasil temuan yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di PTUN Yogyakarta. Proses ini dilakukan dengan mencermati hubungan antardata, membandingkan kesamaan dan perbedaan isi, serta mengidentifikasi pola-pola penting yang berkaitan dengan konsep budaya organisasi. Kesimpulan awal yang diperoleh penulis kemudian diverifikasi dengan cara meninjau ulang data, melakukan klarifikasi kepada informan, dan memastikan konsistensi informasi antarsumber. Penulis melakukan triangulasi sumber dengan membandingkan pernyataan keempat informan serta mencocokkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi. Ketika ditemukan informasi yang kurang jelas, penulis melakukan klarifikasi tambahan yang ditanyakan melalui chat WhatsApp kepada informan. Verifikasi ini bertujuan untuk menguji kebenaran dan kelayakan temuan, agar kesimpulan yang diambil benar-benar valid dan sesuai dengan fakta di lapangan. Hasil akhir disusun secara sistematis untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

2.5. Deskripsi Objek dan Subjek penelitian

Pemaparan mengenai objek dan subjek penelitian pada subbab ini diperoleh dari dua sumber utama, yakni hasil wawancara dengan informan serta data sekunder yang dihimpun melalui arsip Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta Bagian berikut menguraikan objek dan subjek yang menjadi ruang lingkup penelitian ini.

2.5.1. Profil Pengadilan Tata Usaha Yogyakarta

2.5.1.1. Sejarah PTUN Yogyakarta

Sejarah Pembentukan Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta ini diambil oleh penulis dari situs resmi PTUN Yogyakarta. Menurut informasi dari situs ini, PTUN Yogyakarta didirikan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 02 Tahun 1997 yang dikeluarkan pada tanggal 29 Januari 1997. Gedung pengadilan ini diresmikan pada tanggal 29 Desember 1997 oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia, H. Oetoyo Oesman, SH. Sebelum pembentukan

Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta, sengketa yang berkaitan dengan Tata Usaha Negara di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjadi kewenangan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang. Hal ini berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1993 dan Surat Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor: KMA/012/SK.III/1993 yang dikeluarkan pada tanggal 5 Maret 1993.

Dengan adanya Keputusan Presiden RI Nomor 02 Tahun 1997, PTUN Yogyakarta diberi kewenangan untuk menangani sengketa tata usaha negara di wilayah hukum Daerah Istimewa Yogyakarta, yang meliputi:

1. Pemerintah Kota Yogyakarta
2. Pemerintah Kabupaten Bantul
3. Pemerintah Kabupaten Sleman
4. Pemerintah Kabupaten Kulon Progo
5. Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul

PTUN Yogyakarta berfungsi sebagai peradilan 33 tingkat pertama di wilayah hukum tersebut, sedangkan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya bertindak sebagai peradilan tingkat banding.

2.5.1.2. Visi dan Misi Pengadilan Tata Usaha Yogyakarta

Visi dan misi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta yang tercantum di bawah ini diambil langsung dari situs resmi PTUN Yogyakarta. Visi PTUN Yogyakarta adalah "Terwujudnya Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta yang Agung."

Sedangkan misinya adalah sebagai berikut:

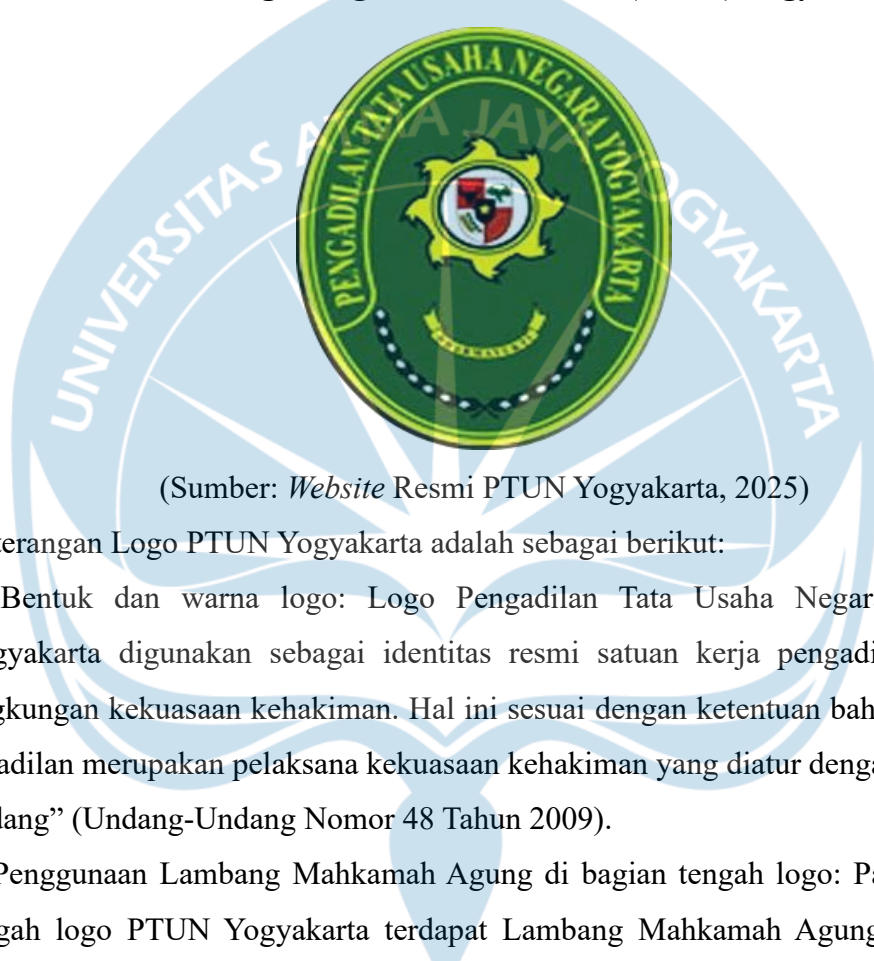
1. Menjaga kemandirian Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.
2. Memberikan pelayanan hukum yang berkeadilan kepada pencari keadilan.
3. Meningkatkan kualitas kepemimpinan Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.
4. Meningkatkan kredibilitas dan transparansi Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta.

Visi dan misi ini menjadi pedoman dalam setiap kegiatan dan keputusan yang diambil oleh pengadilan, serta menjadi dasar dalam upaya-upaya untuk terus meningkatkan pelayanan dan kinerja lembaga ini.

2.5.1.3. Logo Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta

Berikut ini merupakan logo resmi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta yang digunakan sebagai identitas visual dalam seluruh kegiatan kedinasan dan administrasi peradilan. Logo ini menjadi tanda pengenal kelembagaan PTUN Yogyakarta sebagai bagian dari lingkungan Peradilan Tata Usaha Negara di bawah Mahkamah Agung Republik Indonesia.

Gambar 2: Logo Pengadilan Tata Usaha (PTUN) Yogyakarta



(Sumber: *Website Resmi PTUN Yogyakarta*, 2025)

Keterangan Logo PTUN Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Bentuk dan warna logo: Logo Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta digunakan sebagai identitas resmi satuan kerja pengadilan dalam lingkungan kekuasaan kehakiman. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa “badan peradilan merupakan pelaksana kekuasaan kehakiman yang diatur dengan undang-undang” (Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009).
2. Penggunaan Lambang Mahkamah Agung di bagian tengah logo: Pada bagian tengah logo PTUN Yogyakarta terdapat Lambang Mahkamah Agung Republik Indonesia. Keberadaan lambang tersebut menunjukkan bahwa PTUN Yogyakarta berada di bawah struktur Mahkamah Agung Republik Indonesia, sebagaimana dinyatakan bahwa “Mahkamah Agung adalah pelaku kekuasaan kehakiman bagi seluruh badan peradilan di Indonesia” (Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023).
3. Tulisan identitas satuan kerja: Tulisan “Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta” yang melingkari logo berfungsi sebagai identitas resmi lembaga dan penanda wilayah yurisdiksi pengadilan. Hal ini sejalan dengan ketentuan bahwa

“Pengadilan Tata Usaha Negara berkedudukan sebagai pengadilan tingkat pertama” (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986).

4. Kedudukan kelembagaan PTUN Yogyakarta: Penggunaan Lambang Mahkamah Agung dalam logo PTUN Yogyakarta menegaskan kewenangan pengadilan dalam menyelenggarakan peradilan tata usaha negara. Hal ini sesuai dengan ketentuan bahwa “kekuasaan kehakiman dilakukan oleh Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya” (Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009).

2.5.1.4. Struktur Organisasi Pengadilan Tata Usaha Yogyakarta

Struktur organisasi yang dipaparkan dalam penelitian ini bersumber dari laman resmi Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta. Pada tingkat pimpinan, posisi Ketua dijabat oleh Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H., yang memegang tanggung jawab tertinggi dalam pelaksanaan fungsi peradilan dan manajemen lembaga. Ketua dibantu oleh Retno Nawangsi, S.H., M.H. selaku Wakil Ketua, yang berperan dalam mengoordinasikan pelaksanaan tugas teknis peradilan, termasuk pembinaan para hakim.

Di bawah unsur pimpinan, terdapat kelompok Hakim, yang terdiri atas beberapa hakim dengan kualifikasi akademik dan kompetensi di bidang peradilan tata usaha negara. Para hakim menjalankan fungsi yudisial melalui pemeriksaan, pengadilan, dan penyelesaian perkara sesuai kewenangan Peradilan Tata Usaha Negara.

Struktur organisasi PTUN Yogyakarta terbagi ke dalam dua unsur pelaksana utama, yaitu Kepaniteraan dan Kesekretariatan. Unsur Kepaniteraan dipimpin oleh Mohammad Zahid, S.H., M.H. selaku Panitera, yang bertanggung jawab atas administrasi perkara dan pelayanan teknis peradilan. Panitera didampingi oleh dua Panitera Muda, yaitu Rini Haryanti, S.H. sebagai Panitera Muda Perkara dan RR. Tri Asih Wahyudiati, S.H., M.Kn. sebagai Panitera Muda Hukum. Di dalam unsur ini juga terdapat kelompok jabatan fungsional yang mendukung pelaksanaan tugas teknis perkara, antara lain Panitera Pengganti dan Juru Sita Pengganti.

Unsur Kesekretariatan dipimpin oleh Theodora Ririk Budi Lestari, S.T., M.H. selaku Sekretaris, yang membawahi pengelolaan administrasi umum dan sumber daya organisasi. Kesekretariatan terdiri atas tiga subbagian, yaitu:

1. RR. Asnuri Dwi Mastuti, S.H. sebagai Kepala Subbagian Umum dan Keuangan,
2. Mujikaryanto, S.Pd. sebagai Kepala Subbagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana (Ortala),
3. Sekar Jayasari, S.H. sebagai Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan.

Selain itu, kesekretariatan diperkuat oleh jabatan fungsional seperti Arsiparis, Analis SDM Aparatur, Analis Pengelolaan APBN, Pustakawan, dan Pranata Keuangan APBN. Pembagian tugas yang jelas antara fungsi teknis peradilan dan fungsi administrasi mendukung efektivitas layanan peradilan bagi masyarakat. Berikut merupakan struktur organisasi Pengadilan Tata Usaha Yogyakarta 2025:

Gambar 3: Struktur Organisasi Pengadilan Tata Usaha Yogyakarta



(Sumber: Website Resmi PTUN Yogyakarta, 2025)

2.6. Profil Informan

Melalui teknik *purposive sampling*, ditetapkan 4 orang informan yang dianggap paling relevan dan memiliki pengetahuan mendalam terkait budaya organisasi di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) Yogyakarta. Keempat informan tersebut terdiri atas Ketua PTUN Yogyakarta, Kepala Subbagian Umum dan Keuangan, Kepala Subbagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana (Ortala), serta Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan.. Para informan ini dipilih berdasarkan posisi strategis dan keterlibatan langsung

dalam pelaksanaan budaya organisasi di lingkungan PTUN Yogyakarta. Berikut disajikan tabel profil informan dalam penelitian ini:

Tabel 2: Daftar Informan

No	Nama	Usia (tahun)	Jabatan
1.	Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H	48 Thn	Ketua PTUN Yogyakarta
2.	Mujikaryanto, S.Pd.	54 Thn	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana (Ortala)
3.	RR. Asnuri Dwi Mastuti, S.H.	52 Thn	Kepala Subbagian Umum dan Keuangan
4.	Sekar Jayasari, S.H.	45 Thn	Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan

(Sumber: Diolah Penulis, 2025)

Berikut ini juga penulis paparkan profil singkat dari empat informan dalam penelitian ini:

2.6.1. Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H.

Dr. Nelvy Christin merupakan Ketua Pengadilan Tata Usaha Negara Yogyakarta yang berusia 48 tahun. Beliau telah menjabat sebagai Ketua selama 1 tahun 3 bulan. Dalam kepemimpinannya, beliau menekankan pentingnya keteladanan pimpinan dalam membangun integritas, profesionalitas, dan etika kerja, sehingga budaya organisasi dapat diterapkan dengan baik oleh seluruh aparatur. Berikut penulis sertakan dokumentasi ketika melakukan wawancara bersama Ibu Nelvy.

Gambar 4: Dokumentasi Penulis Bersama Dr. Nelvy Christin, S.H., M.H.



Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

2.6.2. Mujikaryanto, S.Pd.

Mujikaryanto merupakan Kepala Subbagian Kepegawaian dan Organisasi Tata Laksana di PTUN Yogyakarta yang berusia 54 tahun. Beliau telah bertugas di PTUN Yogyakarta selama 10 tahun. Sebagai Kasubbag Kepegawaian dan Ortala, beliau memiliki peran penting dalam pembinaan pegawai, pengelolaan kepegawaian, serta monitoring kedisiplinan aparatur sebagai bagian dari internalisasi budaya organisasi. Berikut penulis sertakan dokumentasi ketika melakukan wawancara Bapak Mujikaryanto.

Gambar 5: Dokumentasi Penulis Bersama Bapak Mujikaryanto, S.Pd.



Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

2.6.3. RR. Asnuri Dwi Mastuti, S.H.

RR. Asnuri Dwi Mastuti adalah Kepala Subbagian Umum dan Keuangan di PTUN Yogyakarta yang berusia 52 tahun. Beliau telah bekerja di PTUN Yogyakarta selama 26 tahun. Sebagai Kasubbag Umum dan Keuangan, beliau bertanggung jawab dalam pengelolaan administrasi umum, fasilitas kerja, dan keuangan, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang tertib dan sesuai budaya organisasi. Berikut penulis sertakan dokumentasi ketika melakukan wawancara bersama Ibu RR. Asnuri Dwi Mastuti, S.H.

Gambar 6: Dokumentasi Penulis Bersama Ibu RR. Asnuri Dwi Mastuti, S.H.



Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025

2.6.4. Sekar Jayasari, S.H.

Sekar Jayasari merupakan Kepala Subbagian Perencanaan, Teknologi Informasi, dan Pelaporan di PTUN Yogyakarta yang berusia 45 tahun. Beliau telah bertugas di PTUN Yogyakarta selama 15 tahun. Sebagai Kasubbag PTIP, beliau berperan dalam perencanaan kerja, digitalisasi layanan, dan pelaporan kinerja yang mendorong budaya organisasi berbasis transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas layanan. Berikut penulis sertakan dokumentasi ketika melakukan wawancara bersama Ibu Sekar Jayasari, S.H.

Gambar 7: Dokumentasi Penulis Bersama Ibu Sekar Jayasari, S.H.



Sumber: Dokumentasi Penulis, 2025