

PENGEMBANG BUDAYA ORGANISASI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

Eli Sri Mulianti

Sekolah Tinggi Agama Islam Nahdlatul Ulama (STAINU) Madiun

Email: elisetiawan0269@gmail.com

Abstrack

This article discusses the Cultural Development Organization . This research is a qualitative descriptive study . Data obtained from various sources of literature search results . The results of this study is that organizational culture is a must have in an educational institution and must be managed as well as possible . Many aspects must be considered in shaping the culture of the organization is good. Having regard to the following points can minimize the potential negative impact or losses of an organization .

Keywords: Development, Culture, Organization.

Abstrak

Artikel ini membahas mengenai Pengembangan Budaya Organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh dari hasil penelusuran berbagai sumber pustaka. Hasil penelitian ini adalah bahwa budaya organisasi merupakan suatu yang harus ada dalam sebuah lembaga pendidikan dan harus dikelola sebaik mungkin. Banyak aspek yang harus diperhatikan dalam membentuk budaya organisasi yang baik. Dengan memperhatikan hal berikut dapat meminimalisir kemungkinan dampak negatif atau kerugian yang dialami dari sebuah organisasi.

Kata Kunci: Pengembangan, Budaya, Organisasi.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai karakteristik atau jati diri yang khas. Artinya setiap organisasi mempunyai kepribadian sendiri yang membedakannya dari organisasi-organisasi lainnya. Tentunya kepribadian yang khas itu tidak serta merta terbentuk begitu saja. Melainkan diperlukannya waktu sebagai proses organisasi itu bertumbuh, berkembang dan mapan. Pada setiap perkembangan dikatakan menemukan jati diri yang khas apabila mempunyai jati diri sendiri.

Salah satu faktor yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya ialah budayanya. Hal tersebut penting dan hal-hal yang bersifat universal harus diterapkan oleh menejemen dengan pendekatan yang memperhitungkan secara matang faktor-faktor situasi, kondisi, waktu

dan ruang. Dengan kata lain, diterapkan sesuai dengan budaya yang berlaku dan dianut dalam organisasi yang bersangkutan.

Budaya organisasi yang dimaksud ialah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Pengertian sederhana tersebut artinya bahwa dalam lingkungan suatu organisasi mutlak diperlukannya pemahaman yang tepat tentang cara-cara bertindak dan berperilaku yang akseptabel bagi organisasi.

Keberhasilan sebagai anggota organisasi pada tingkat yang dominan ditentukan oleh kemauan, kemampuan dan kesediaan tersebut. Dengan kata lain, setiap orang yang pada mulanya datang ke suatu organisasi dengan budaya pribadi harus dengan segera mempelajari budaya organisasi untuk melihat penyesuaian apa yang perlu dan harus dilakukannya.

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan beberapa masalah yaitu (1) apakah pengertian budaya organisasi? (2) Apa saja tipe-tipe budaya organisasi? (3) Bagaimana esesensi budaya organisasi? (4) Bagaimana tahapan pengembangan budaya organisasi? (5) Bagaimana penciptaan dan pelestarian budaya organisasi? (6) Bagaimana dampak budaya organisasi?

Penelitian ini merupakan penelitian literature/ studi pustaka, penelitian literature sekaligus memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitiannya.

PEMBAHASAN

Pengertian Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi mulai populer sejak awal 1980-an. Pada umumnya, istilah budaya organisasi dikenal dengan terminologi *organizational culture*. Kemudian dalam berbagai literature ilmu manajemen menjadi lebih populer dengan terminologi *corporate culture*. Dalam berbagai literature belum ada konsensus atau kesepakatan tentang definisi budaya organisasi. Bahkan sering dijumpai persepsi atau pemahaman konsep budaya organisasi identik dengan budaya bangsa *national culture* atau bahkan tidak berbeda dengan iklim organisasi *organization climate*.¹

Budaya organisasi sendiri sangat berpotensi memberikan stabilitas pada sebuah organisasi namun juga dapat memberikan sebuah gempuran yang sangat dahsyat bagi hancurnya sebuah organisasi. Dalam bukunya Sudarmanto menurut Geert Hofstede, bahwa perlu dibedakan konsep budaya

¹ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 164.

organisasi dengan budaya bangsa dan dengan iklim organisasi. Kultur atau budaya mewujudkan dari permukaan sampai mendalam pada simbol-simbol, semangat, ritual dan nilai-nilai. Budaya bangsa pada level nilai, sedangkan budaya organisasi pada level simbol, semangat, ritual bersama dan praktek-praktek. Dalam budaya bangsa ada 5 dimensi nilai: *power distance, individualism versus collectivism, masculinity versus femininity, uncertainty avoidance, long term versus short term orientation*.²

Budaya organisasi adalah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.³ Budaya organisasi cenderung dapat diubah dalam jangka panjang dan merupakan karakteristik yang stabil. Oleh karena itu perlu bagi setiap organisasi mempunyai sebuah budaya dan bergantung pada kekuatan budaya organisasi, karena budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan memahami apa yang membentuk budaya suatu organisasi dan bagaimana budaya itu diciptakan, dipertahankan dan dipelajari, maka akan dapat meningkatkan kemampuan untuk menjelaskan dan peramal perilaku orang di tempat kerja.⁴

Dari definisi-definisi tersebut pada prinsipnya budaya organisasi merupakan nilai, anggapan, asumsi, sikap dan norma perilaku yang telah melembaga kemudian mewujudkan dalam penampilan, sikap dan tindakan sehingga menjadi identitas dari organisasi tertentu.⁵ Budaya organisasi juga bisa diartikan sebagai suatu aktivitas yang meliputi artefak dan produk, asumsi dasar, serta nilai dan norma yang dijadikan sebagai pedoman berperilaku dan pemecahan masalah yang dihadapi.⁶

Tipe Budaya Organisasi

Tipe budaya yang dianut dari teori tentang budaya organisasi diketahui ada *empat tipe* budaya organisasi, diantaranya sebagai berikut:⁷

Tipe yang *Pertama* ialah *tipe akademi*. Istilah akademi digunakan untuk menggambarkan tuntutan kehidupan dalam lembaga pendidikan tinggi. Penekanan terletak pada penampilan hasil yang semaksimal mungkin (*excellence*). Artinya keberhasilan seseorang dalam kehidupan akademisnya

² *Ibid.*, 165.

³ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009), hlm. 188.

⁴ Sri Wiranti Setiyanti, *Budaya Organisasi*, Jurnal STIE Semarang, Vol V, No. 3. Edisi Oktober 2013 (ISSN : 2252 – 7826).

⁵ Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*, hlm. 166.

⁶ Paningkat Siburian, *Pengembangan Budaya Organisasi Menuju Sekolah Efektif*, Jurnal Universitas Negeri Medan.

⁷ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.*, hlm. 200-201.

pada dasarnya ditentukan dari nilai yang diraihinya seperti yang tercermin dari yudisium seorang mahasiswa: *magna summa cumlaude*, *summa cum laude*, *cum laude* dan kategori kelulusan yang lain diterapkan dalam kehidupan berorganisasi. Tipe akademi berarti bahwa dalam organisasi, para anggotanya diharapkan dituntut untuk menampilkan prestasi yang semaksimal mungkin, yang berarti penerahan segala jenis kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan bakat yang dimiliki.

Dalam lingkup akademi ada beberapa aspek yang semestinya diprioritaskan, yaitu:

- a. Pengembangan kebijakan yang mengatur program pembinaan budaya organisasi yang terintegrasi antara program pendidikan akademik dan pendidikan profesional,
- b. Standardisasi manajemen pembinaan yang termuat dalam kurikulum, ketenaga kerjaan, sarana prasarana, pembiayaan serta peningkatan partisipasi masyarakat pada setiap program yang mengarah pada pembinaan budaya organisasi di sekolah,
- c. Penguatan kapasitas dalam meningkatkan potensi keunggulan kompetitif berbasis otonomi,
- d. Pengembangan kerjasama melalui kelembagaan dengan lembaga-lembaga sejenis yang memiliki keunggulan,
- e. Penguatan kapasitas dan modernisasi sistem informasi budaya organisasi berbasis teknologi.⁸

Tipe yang *kedua* ialah *club*. Suatu klub terdiri dari orang-orang yang mempunyai kepentingan, minat dan hobi yang sama. Kriteria tersebut berlaku untuk semua jenis klub, seperti klub olahraga, klub kelompok eksekutif tertentu. Keanggotaan dalam suatu klub bisa sulit bisa mudah. Akan tetapi biasanya seseorang anggota klub yang baik diharapkan memenuhi kriteria kecocokan, loyalitas dan komitmen.

Dalam memahami tipe karir ini bisa digunakan teori *career Anchor* (Schien: 2005), yang mana dijelaskan beberapa faktor yang dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kemampuan manajerial, "*a person seeks and values opportunities to manage. This reflects further values for interpersonal competence, and emotional maturity*". (Seseorang mencari dan menghargai kesempatan-kesempatan untuk mengatur. Hal ini merefleksikan nilai-nilai lebih jauh pada kemampuan antar pribadi, kemampuan analisis, dan kematangan emosional). Kemampuan antar pribadi adalah kemampuan individu dalam mengembangkan dirinya secara optimal, diantaranya dengan meningkatkan ketrampilan,

⁸ Cece Rakhmat, *Pengembangan Pembinaan Budaya Organisasi Sekolah di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya*, Jurnal Saung Guru, Vol I, No. 2. Edisi 2010.

- meningkatkan keefektivitasan kerja, menghasilkan gagasan baru serta kemampuan individu menjalin hubungan dengan orang lain.
- b. Kemampuan Teknis atau Fungsional, di dalam kemampuan teknis atau fungsional selain adanya keinginan untuk melatih ketrampilan dalam suatu bidang tertentu juga terdapat ketrampilan dalam manajemen yaitu jenis kemampuan yang diperlukan agar dapat bersikap efektif dalam bekerja sehari-hari, termasuk di dalamnya standar pelaksanaan tugas yaitu pedoman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh pihak instansi yang bersangkutan, ketetapan penyelesaian tugas apakah sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan perusahaan, tingkat ke gagal atau kesalahan dalam bekerja, dan hukuman atau sanksi bila terjadi kesalahan dalam bekerja.
 - c. Keseimbangan, keseimbangan karir seseorang adalah apakah karir seseorang itu telah sesuai dengan kemampuan, keterampilan dan pendidikan yang dimilikinya, dan perpindahan posisi kerja seseorang yang akan menentukan berkembangnya tingkat karir seseorang selanjutnya.
 - d. Kreativitas, kreativitas disini memperlihatkan suatu minat dalam penciptaan dan pengembangan sesuatu (produk atau proses) yang baru serta kesempatan untuk memmimpin proyek atau kegiatan baru, dalam hal ini kemampuan dan keterampilan seseorang akan menjadi faktor utama.
 - e. Kebebasan, mengartikan bahwa otonomi atau kemandirian memperlihatkan suatu keinginan untuk terbebas dari peraturan dan batasan-batasan organisasi dalam menentukan kegiatannya sendiri, yang artinya mereka berupaya bekerja dengan langkah yang mereka anggap benar, faktor ini juga menerangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap jangkar karir ini, yaitu masuka-masukan dari lingkungan kerja (pimpinan atau bawahan), serta dibutuhkannya pendelegasian tugas (memberikan wewenang) guna memperlancar pekerjaan.⁹

Tipe yang *ketiga* ialah *tim olahraga*. Bahwa suatu tim olahraga biasanya lebih besar kemungkinan menang atas lawan-lawannya bila anggota tim mampu bekerja sebagai anggota tim dan tidak menonjolkan kemampuan pribadinya, contohnya seperti sepak bola. Dalam dunia sepak bola, misalnya dikenal dengan teori *total football* yang artinya meskipun masing-masing anggota kesebelasan menduduki posisi tersebut, tetapi turut menyerang pada

⁹ Mardhatillah, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Universitas Tamansiswa Padang, 2015.

saat timnya menyerang dan turut mundur ke belakang kalau timnya harus bertahan. Jika dikatakan, bahwa dalam organisasi keberhasilan akan diraih apabila para anggotanya mampu bekerja sebagai tim dan bukan selaku pemain individual.

Terkait hal ini berarti bahwa tipe ke tiga ini sangat mengutamakan kualitas pelayanan sebagai tim yang solid. Payne (2000) memberikan karakteristik bagaimana bisa memberikan kualitas pelayanan yang baik sebagai sebuah tim, yaitu:

- a. Bukti langsung (*tangibles*) meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai/karyawan, dan sarana komunikasi.
- b. Keandalan (*reliability*), kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera, akurat dan memuaskan.
- c. Daya tanggap (*responsiveness*), yakni keinginan para staf dan karyawan untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap.
- d. Jaminan (*assurance*), mencakup pengetahuan, kemampuan, kesopanan, dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staf, bebas dari bahaya dan risiko atau keragu-raguan.
- e. Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan, komunikasi yang baik, perhatian pribadi, dan memahami kebutuhan para pelanggan.¹⁰

Tipe yang *keempat* ialah *benteng*. Ciri penghuni suatu benteng adalah mempertahankan diri terhadap kemungkinan serangan dari luar. Menurut Bourgault salah satu cara penting untuk menanggulangi fragmentasi dalam birokrasi lembaga pemerintahan adalah dengan menciptakan budaya organisasi pada level birokrat atas.

Esensi Budaya Organisasi

Menurut Robbin dalam bukunya Wuradji, esensi dari budaya organisasi meliputi komponen-komponen sebagai berikut:¹¹

Pertama member identity, identitas anggota tidak memusat pada kepentingan individu, akan tetapi menempatkan organisasi sebagai suatu keseluruhan bukan melihat pada jenis pekerjaan, atau bidang keahlian tertentu.

Kedua Group Emphasis, menekankan pada kerja sebagai aktivitas yang terorganisasi dalam kelompok-kelompok kerja, bukan pada kegiatan orang per orang atau individu.

¹⁰ Rahmady Radiany, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan*, Jurnal STIE Pancasetia Banjarmasin, Edisi 2003 (ISSN : 1411 – 0393).

¹¹ Wuradji, *The Educational Leadership* (Yogyakarta: Gama Media, 2009), hlm. 79-80.

Ketiga people focus, memusatkan pada kepentingan dan kebutuhan orang banyak bukan kepentingan pimpinan secara perseorangan. Kebijakan dan pengambilan keputusan organisasi dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan kepentingan mayoritas anggota.

Keempat unit intergration, pengintergrasian antara fungsi dan unit-unit kerja yang berbeda, melalui proses koordinasi, sinkronisasi dan harmonisasi agar proses pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan lancar

Kelima control, adanya ketentuan dan aturan serta supervise yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota.

Keenam risk tolerance, adanya kesediaan anggota mengambil prakarsa untuk bertindak inovatif dan adanya keberanian menghadapi resiko yang akan terjadi.

Ketujuh reward criteria, adanya ketentuan yang jelas dan transparan mengenai sistem imbalan.

Kedelapan conflict tolerance, adanya kesediaan semua anggota bersikap toleran terhadap adanya perbedaan-perbedaan atau konflik.

Kesembilan means-ends orientations, menekankan adanya hubungan yang linier antara prosedur kerja dan hasil kerja.

Kesepuluh open-system focus, sifat keterbukaan dan rasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal.

Pengembangan Budaya Organisasi

Hofstede (1997) menyatakan bahwa dalam mengelola budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia memiliki peran sentral. Peran yang dapat dilakukan melalui prosedur dan proses rekrutmen, induksi, sosialisasi, dan pelatihan, sistem penilaian kinerja, dan sistem imbalan. Pendapat Schein dalam bukunya Wuradji, kepala sekolah pada khususnya dan pimpinan lembaga pendidikan pada umumnya, memiliki potensi paling besar dan memegang peran kunci dalam membentuk dan mengembangkan sebuah budaya organisasi.¹²

Pimpinan memiliki tugas dalam menanamkan pemahaman, kesadaran, penghayatan akan nilai-nilai positif organisasi yang harus dibudayakan pada organisasi yang ia pimpin.¹³

Pengembangan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta merubah sikap. Dalam organisasi pendidikan, guru dan

¹² *Ibid.*, 81.

¹³ Mutiara Sibarani Pangabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004. Hlm. 135.

karyawan pendidikan juga berhak mendapatkan pengembangan, baik yang dilakukan oleh suatu lembaga maupun dalam organisasi pendidikan.¹⁴

Sehubungan dengan peran dan fungsi sebagai berikut Schein menyarankan tahapan-tahapan pengembangan sebagai berikut:¹⁵

Pertama attention, pada tahap ini pemimpin menunjukkan kepada anggota organisasi akan sesuatu yang menjadi prioritas, nilai-nilai yang harus dipahami yang berhubungan dengan pilihan-pilihan mereka mengenai tugas yang harus dilakukan. Untuk keperluan itu dapat ditempuh melalui proses komunikasi dan sosialisasi.

Kedua reaction to crisis, adanya krisis yang dihadapi organisasi akan dapat dimanfaatkan untuk menggalang semangat bersama, karena secara emosional akan meningkatkan potensi dan kemauan untuk bersatu dalam niat dan kemauan serta tindakan untuk menghadapi krisis tersebut

Ketiga role modeling, pada tahap ini pemimpin harus dapat mengkomunikasikan nilai-nilai dan harapan-harapan, dapat berperilaku dan berkinerja secara ideal seperti yang diharapkan, bersikap terbuka, berpendapat dan bertindak secara meyakinkan dalam keseharian selalu menunjukkan sikap dan perilaku yang loyal, penuh percaya diri sehingga akan diteladani oleh para pengikutnya.

Keempat allocation of reward, pada tahap ini pemimpin menunjukkan bagaimana dalam kesehariannya dia menetapkan dan menggunakan kriteria sebagai dasar pemberi imbalan seperti, penentuan besarnya upah, honorarium, bonus dan promosi. Bagaimana mekanisme tersebut ditanamkan diantara para pengikutnya.

Kelima criteria for selection and dismissal, kriteria seleksi penerimaan dan pemutusan hubungan kerja. Dalam tahap ini, pengembangan budaya organisasi dapat dibentuk pada proses rekrutmen calon anggota organisasi baru yang memiliki persyaratan tertentu, seperti kemampuan, keterampilan dan latar belakang kepribadian. Tentu saja budaya organisasi yang harus dikembangkan ialah cara-cara rekrutmen dan promosi serta pemutusan hubungan kerja yang adil dan transparan.

Mekanisme yang perlu diperhatikan dalam usaha mengembangkan dan memperkuat budaya organisasi ialah sebagai berikut:¹⁶

Pertama design of organization structure, mekanisme proses perancang struktur organisasi yang mengarah kependekatan desentralisasi, karena pendekatan desentralisasi lebih mengembangkan inisiatif dan tanggung jawab ditingkat bawah.

¹⁴ Fatah Syukur, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan* (Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012), hlm. 105.

¹⁵ *Ibid.*, 81-83.

¹⁶ *Ibid.*, 83.

Kedua design of systems and procedur, mekanisme mengenai rancangan sistem dan prosedur. Harus dibudayakan mengenai format pembiayaan, prosedur laporan, penilaian kinerja dan program pengembangan manajemen pada umumnya.

Ketigadesign of facilities, mensosialisasikan perancangan fasilitas yang akan mempermudah proses pencapaian tujuan.

Keempat stories, legend, dan myths, mengkomunikasikan mengenai sejarah, legenda dan mitos-mitos yang dipercayai sebagai pemberi semangat. Cerita sejarah mengenai pendiri organisasi beserta keberhasilan-keberhasilan yang telah dicapai.

Kelima formal statement, mempublikasikan dan menyebarluaskan nilai-nilai positif dari organisasi, misal dalam bentuk logo dan semboyan atau ungkapan-ungkapan tertulis lainnya yang dapat memberikan semangat juang dan semangat kerja.

Penciptaan dan Pelestarian Budaya Organisasi

Penciptaan budaya organisasi merupakan suatu proses. Artinya tidak seketika terbentuk meski sejak semula pendirinya telah meletakkan fondasi budaya yang mungkin didasarkan pada filsafat hidupnya, pengalamannya dan hasil-hasil yang pernah diraih dengan menggunakan budaya serupa. Para pendiri organisasi biasanya mengharapkan pelestarian oleh orang-orang yang kemudian bergabung dengan organisasi.

Dalam hubungan ini, sangat penting untuk memperhatikan bahwa kelembagaan budaya haruslah sedemikian rupa usia budaya itu panjang dari usia siapa pun dalam organisasi. Bahwa orang yang berkepentingan seperti pemilik modal dan kelompok manajemen yang mengelola organisasi bisa saja berubah akan tetapi budaya diharapkan bersifat langgeng.¹⁷

Kiat untuk melestarikan budaya organisasi beraneka ragam, akan tetapi pada dasarnya berkisar pada efektivitas seleksi karyawan baru, komitmen manajemen puncak serta sosialisasi dengan harapan terjadi internalisasi dan aktualisasi. Instrumennya antara lain melalui penyebar luasan berbagai cerita tentang organisasi, ritus yang bisa digunakan, simbol-simbol status, dan bahasa yang mempunyai makna penting bagi organisasi.¹⁸

Untuk pelestarian budaya organisasi melalui beberapa cara-cara sebagai berikut:¹⁹

Pertama selection of entry-level candidates, yaitu proses penerimaan anggota baru melalui proses seleksi secara *fair* dan latihan-latihan sebelum memangku jabatan, semua itu dimaksudkan agar kandidat dapat belajar dengan falsafah, nilai-nilai serta budaya organisasi secara keseluruhan.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*., hlm. 202.

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 202

¹⁹ Wuradji, *The Educational Leadership*., hlm. 84.

Kedua humility-inducing experience, yaitu proses adaptasi dengan mematuhi nilai-nilai dan kebiasaan yang berlaku.

Ketiga job mastery, yaitu pembiasaan untuk selalu bekerja secara tuntas.

Keempat reward and control system, pemahaman terhadap sistem imbalan dan pengendalian.

Kelima adherence to values, upaya menginternalisasi nilai-nilai yang berlaku pada anggota organisasi.

Keenam reinforcing folklore, yaitu ikut serta dalam memperkokoh dan melestarikan tradisi yang baik.

Ketujuh consistent role models, adanya model perilaku yang konsisten sehingga menjadi model yang dapat ditiru dan diteladani.

Dampak Budaya Organisasi

Mempelajari budaya organisasi akan berdampak dalam banyak hal, antara lain: (1) meningkatkan motivasi kerja, (2) meningkatkan sikap dan komitmen terhadap pekerjaan, (3) mendorong kepemimpinan untuk bertindak secara partisipatif, (4) memengaruhi proses pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan masukan dari anggota, (5) memengaruhi cara berkomunikasi, (6) memengaruhi kinerja pegawai, (7) memengaruhi cara membangun struktur organisasi, (8) membangun wawasan keunggulan, (9) meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, (10) meningkatkan sadar organisasi, (11) membangun iklim kerja yang kondusif, (12) secara kelseluruhan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.²⁰

PENUTUP

Tubuh sebuah organisasi pasti menumbuhkan budaya organisasi yang tercipta dari pelaku organisasi itu sendiri. Keberadaannya menempati posisi strategis karena baik buruk dan keberlangsungan organisasi tersebut sangat bergantung dari budaya organisasi yang terbentuk didalamnya.

Budaya organisasi merupakan sebuah nilai, asumsi, sikap, dan norma perilaku yang muncul dari interaksi para pelaku organisasi tersebut atas modus tertentu. Maka dari itu dalam budaya organisasi tersebut harus *nurture oriented* agar bisa mendapatkan hasil yang diinginkan.

Berbagai tipe budaya organisasi mewarnai corak budaya organisasi itu sendiri. Seperti contoh tipe akademik yang memfokuskan pada budaya organisasi akademik, tipe *club*, yang memfokuskan pada kerjasama dalam mencapai tujuan tertentu, tipe tim olahraga yang mengutamakan pelayanan

²⁰ *Ibid.*, hlm. 84.

dan tipe benteng sebagai bentuk bertahan dari berbagai bentuk gempuran eksternal.

Dampak dari adanya budaya organisasi diantaranya adalah meningkatkan motivasi kerja, sikap komitmen, partisipatif, dan dapat membangun iklim kerja yang kondusif dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Mardhatillah, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Universitas Tamansiswa Padang, 2015.
- Pangabeian, Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Rakhmat, Cece. *Pengembangan Pembinaan Budaya Organisasi Sekolah di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya*, Jurnal Saung Guru, Vol I, No. 2. Edisi 2010.
- Radiany, Rahmady. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan pada PTS di Kalimantan Selatan*, Jurnal STIE Pancasetia Banjarmasin, Edisi 2003.
- Setiyanti, Sri Wiranti. *Budaya Organisasi*, Jurnal STIE Semarang, Vol V, No. 3. Edisi Oktober 2013.
- Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.
- Siburian, Paningkat. *Pengembangan Budaya Organisasi Menuju Sekolah Efektif*, Jurnal Universitas Negeri Medan.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Syukur, Fatah. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, Semarang: PT Pustaka Rizki Putra, 2012.
- Wuradji, *The Educational Leadership*, Yogyakarta: Gama Media, 2009.