

Analisis Pelaksanaan Budaya Organisasi di PMI Kota Surakarta

Oleh :

Diana Agti Cahyaningtyas, Wiedy Murtini, Susantiningrum

Program Studi Pendidikan Ekonomi BKK PAP FKIP UNS

Email: dee_girlz19@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this research are for knowing : 1) Organizational culture in Indonesian Red Cross Surakarta Region. (2) Inhibitor factor in building organizational culture in Indonesian Red Cross Surakarta Region. (3) Efforts for handling the problem in Organizational Culture in Indonesian Red Cross Surakarta Region.

This research is a qualitative research with descriptive methods, case study approximation. The research strategy is single research strategy. The source of data came from informan, time and place, documents, and archive. Sampling technique that we use is Purposive Sampling and Snowball Sampling. Collecting Data are from interview, observation, and documents analysis. Data validity technique that we use are triangle data and triangle methods. Data analysis technique that we use are interactive analysis technique start from collecting data, reducing data, perform data, and conclusion. Research procedure consist of preparation step, excecution step and primary data analysis, final data analysis, conclusion, making a report, and copying reports.

The conclusion of this research are: Indonesian Red Cross Surakarta Region have culture organization that are professional, perceptive and loved by people. (1) There are many way to build organizational culture in Red Cross Surakarta Region. That are (a) The person who can be a center (b) education and training for Human resources (c) regular meeting once two weeks. (2) Inhibitor factor to build organizational culture in Indonesian Red Cross Surakarta Region are : (a) Individual person (b) there just a few media to sosialize organization vision, mission, and main purpose (3) The efforts to build organizational culture in indonesian Red Cross Surakarta Region . Are : (a) Regular meeting once in 2 weeks (b) Adding media that contains organization vision, mission, and main purpose.

Keyword : Culture, Organization, and Culture Organization

1. PENDAHULUAN

Manusia mendirikan organisasi dengan alasan organisasi dapat mencapai sesuatu yang tidak dapat dicapai secara perseorangan. Organisasi dicirikan oleh perilakunya yang terarah pada tujuan. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai lebih efektif dan efisien melalui tindakan-tindakan individu dan kelompok yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama.

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, aspek sumber daya

manusia memegang peranan yang sangat penting dan paling dominan karena sebagian besar, manusia yang menentukan tingkat produktivitas perusahaan. Manusia mengolah sumber daya dengan teknologi yang dimiliki untuk menghasilkan nilai lebih bagi perusahaan. Keadaan ini mendorong pihak manajemen organisasi untuk mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas. Hal tersebut menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia

merupakan bagian terpenting dalam pengembangan kualitas kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Jika suatu budaya organisasi terlaksana dengan baik maka akan membentuk kebudayaan yang kuat yang akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi. Para pekerja akan merasa puas dan memegang teguh komitmennya jika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Dari budaya kerja karyawanlah, sikap kerja yang baik dapat terwujud sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan dapat mewujudkan tujuan organisasi.

Sebagai organisasi di bidang sosial, Palang Merah Indonesia (PMI) memiliki nilai-nilai yang mendasari pengelolaan dan pengorganisasian, sehingga sekumpulan nilai tersebut sengaja dibangun dan dibentuk untuk dijadikan pegangan dalam bersikap dan bertindak bagi seluruh karyawan. Organisasi juga sebagai tempat berkarya dan mengembangkan diri menjadi kebanggaan setiap individu yang pada gilirannya akan menumbuhkan citra baik organisasi.

Budaya organisasi yang ada di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Surakarta belum dibuat secara tertulis. Yang mana akan membuat para karyawan mudah lupa jika tidak diberi sosialisasi secara bertahap. Meskipun budaya tersebut dikatakan masuk dalam Standar Operasional Perusahaan (SOP). Tapi ternyata budaya tersebut adalah budaya yang seringkali umum diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Seperti contohnya saling menghormati, menjaga kebersihan dan lain-lain. Serta belum adanya rencana untuk membuat budaya organisasi tersebut secara tertulis.

Penelitian yang dilakukan oleh Shili Sun (Desember 2008) dalam jurnal yang berjudul **“International Journal of Business and Management”** mengemukakan budaya organisasi dapat menjadi alat untuk menolong

organisasi mencapai kesuksesan. Pertama, budaya organisasi menjadi alat yang penuh kekuatan untuk meningkatkan kinerja bisnis. Dapat juga menjadi keunggulan kompetitif terhadap pesaing organisasi. Kedua, budaya organisasi menjadi alat dalam kontrol organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Emmanuel Ogbonna dan Lloyd C. Harris (Agustus 2000) dalam jurnal yang berjudul **“International Journal of Human Resource Management”** mengemukakan bahwa antara kepemimpinan dan budaya organisasi saling terjalin. Dilihat dari hubungan antara kepemimpinan dan budaya dalam konteks dari lingkungan kehidupan organisasi. Kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor untuk menunjang kesuksesan sebuah organisasi. Terlebih lagi jika kepemimpinan yang kuat maka peluang organisasi untuk sukses juga menjadi besar.

Penelitian yang dilakukan oleh Lita Wulantikan, SE., M. Si (2010) dalam jurnal yang diterbitkan di Majalah Ilmiah UNIKOM. Mengemukakan bahwa Budaya berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya mendorong terciptanya komitmen organisasi dan meningkatkan konsistensi sikap karyawan. Budaya merupakan suatu kecenderungan pada saat nilai-nilai bersama tidak selaras dengan efektivitas organisasi untuk waktu-waktu selanjutnya. Konsistensi terhadap perilaku merupakan aset bagi suatu organisasi yang berada di dalam lingkungan yang stabil.

Penelitian yang dilakukan oleh Semuil Tjiharjadi (2007) dalam *Jurnal Manajemen* mengemukakan Budaya organisasi dari berbagai organisasi yang ada di seluruh dunia ternyata memiliki andil yang sangat penting dalam menciptakan efektivitas organisasi yang menunjang keberhasilan organisasi tersebut. Melalui adanya persamaan nilai-nilai dasar yang tertanam pada diri setiap individu, maka organisasi akan

jauh lebih mudah menerapkan strateginya dengan efektif. Selain itu perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang baik biasanya akan pula memiliki citra perusahaan atau *corporate image* yang baik pula.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan budaya organisasi; mengkaji faktor penghambat pelaksanaan budaya organisasi dan mengetahui upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pelaksanaan budaya organisasi di Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Surakarta.

2. KAJIAN LITERATUR

Kajian teori yang akan dibahas pada bagian ini adalah tentang budaya organisasi dan aspek-aspek budaya organisasi sebagai berikut :

1) Budaya Organisasi

Menurut Edgar Schein (dalam John M. Ivancevich, 2007:44 yang diterjemahkan oleh Agus Dharma) mendefinisikan "budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap *valid* dan oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya."

Budaya organisasi tidak hanya sekedar pola atau persepsi bersama tetapi juga sebuah rangkaian pemahaman, seperti yang diungkapkan oleh Sopiah (2008:225) berikut ini budaya organisasi adalah "rangkaiannya atau perangkat pemahaman yang penting seperti norma, nilai, sikap, dan keyakinan yang dimiliki oleh para anggota organisasi."

2) Aspek-aspek Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2010:4), budaya organisasi didasarkan atas delapan aspek. Aspek-aspek tersebut adalah :

- a) Aspek Tujuan
Yaitu seberapa jauh karyawan memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan.
- b) Aspek Konsensus
Yaitu seberapa jauh perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan.
- c) Aspek Keunggulan
Yaitu seberapa besar kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk selalu menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari apa yang telah dilakukan sebelumnya.
- d) Aspek Kesatuan
Yaitu sikap yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya. Dalam hal ini perusahaan bersikap adil dan tidak memihak pada kelompok tertentu dalam perusahaan.
- e) Aspek Prestasi
Yaitu sejauh mana sikap perusahaan terhadap prestasi karyawannya.
- f) Aspek Empirik
Yaitu sejauh mana perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan.
- g) Aspek Keakraban
Yaitu gambaran kondisi pergaulan sosial dalam perusahaan dan antar karyawan perusahaan.
- h) Aspek Integritas
Yaitu sejauh mana anggota organisasi mau bekerja sama dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif karena

masalah yang diajukan dalam penelitian ini menekankan pada proses dan makna persepsi. Penelitian kualitatif menurut Lexy J. Moleong (2004:4) yang mengutip pendapat Bogdan dan Taylor adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan studi kasus. Jadi, peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus.

Uji validitas data dalam penelitian kualitatif ini, peneliti menggunakan triangulasi data dan triangulasi metode. Triangulasi data adalah data yang sama atau sejenis akan lebih mantap kebenarannya bila digali dari beberapa sumber data yang berbeda. Sedangkan triangulasi metode adalah dengan mengumpulkan data sejenis tapi dengan menggunakan teknik atau metode pengumpulan data yang berbeda.

4. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan analisis data di PMI Kota Surakarta, peneliti memperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

1) Pelaksanaan Budaya Organisasi di PMI Kota Surakarta

Budaya organisasi merupakan sebuah sistem yang terbentuk dari nilai-nilai bersama. Nilai-nilai yang dibentuk merupakan cerminan spesifikasi dari suatu organisasi sehingga sumber daya manusia memiliki kesamaan pandangan. Dengan demikian nilai-nilai tersebut diimplementasikan dalam organisasi karena dengan budaya organisasi yang jelas setiap anggota organisasi dapat lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, sehingga upaya untuk mewujudkan cita-cita atau

tujuan perusahaan akan lebih terarah.

Nilai-nilai bersama yang kemudian menjadi budaya organisasi di PMI Kota Surakarta adalah profesional, tanggap dan dicintai masyarakat. Profesional mempunyai arti melayani masyarakat yang membutuhkan dengan penuh rasa tanggung jawab, ikhlas, tidak membedakan dan sepenuh hati. Tanggap mempunyai arti menolong dan melayani masyarakat dengan cepat dan tepat, cepat dalam menolong dan tepat dalam mengambil keputusan. Dicintai masyarakat mempunyai arti bahwa masyarakat sangat membutuhkan PMI dengan segala aktivitasnya sebagai mitra dalam kehidupan terutama menyangkut kehidupan manusia itu sendiri.

Pelaksanaan budaya organisasi melalui tokoh panutan, pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia (SDM) dan rapat rutin 2 minggu sekali.

Pelaksanaan budaya organisasi dipengaruhi 8 (delapan) aspek, yaitu : aspek tujuan, aspek konsensus, aspek keunggulan, aspek kesatuan, aspek prestasi, aspek empirik, aspek keakraban dan aspek integritas.

2) Faktor penghambat dalam pelaksanaan budaya organisasi di PMI Kota Surakarta

a) Individu

Individu pada dasarnya tidaklah selalu sama. Dalam hal ini pula individu menjadi hambatan, mulai dalam tingkah laku, cara berpikir

dan menerima suatu ajaran di PMI Kota Surakarta.

- b) Kurangnya media yang memuat visi, misi dan tujuan

Tidak semua ruangan terdapat poster yang memuat tulisan tersebut. Masih ada beberapa ruangan yang belum menempelkan media tersebut.

- 3) Upaya-upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan budaya organisasi di PMI Kota Surakarta

- a) Rapat rutin 2 minggu sekali
Untuk mengatasi hambatan yang terdapat pada individu/pegawai, PMI Kota Surakarta mencari solusi dengan mengadakan rapat rutin 2 minggu sekali. Dan menjadi salah satu cara dalam mencari solusi untuk masalah yang sedang dihadapi PMI Kota Surakarta.

- b) Menambah jumlah media yang memuat visi, misi dan tujuan
Dalam hal ini diharapkan PMI Kota Surakarta menambah jumlah media yang memuat visi, misi dan tujuan di ruangan-ruangan yang masih kosong.

5. SIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, pada akhirnya dapat dirumuskan kesimpulan dalam menjawab permasalahan penelitian yang telah ditentukan, yaitu :

Budaya organisasi sangat diperlukan di setiap organisasi dan ternyata memiliki andil yang sangat penting dalam menciptakan efektivitas

organisasi yang menunjang keberhasilan organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan dan pengaruh dalam kehidupan organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi yang kuat maka akan menghasilkan kehidupan organisasi yang kuat pula.

6. DAFTAR PUSTAKA

Sopiah, Dr., MM, MPd. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Ivancevich, John M, Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi ke-7*. Terj. Gina Gania. Jakarta: Erlangga.

Moleong, Lexy J. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.

Cholid Narbuko & Achmadi Narbuko. 2003. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ogbonna, Emmanuel & Harris, Lloyd C. 2000. Leadership style, organizational culture and performance : empirical evidence from UK companies. *International Journal of Human Resource Management*. Dari <http://docs.google.com/gview?url=http://www.cmr-journal.org/article/download/1931/3601&embedded=true> pada tanggal 20 September 2011.

Edy Sutrisno, Dr., M.Si. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Iskandar. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Jakarta: Gaung Persada Press.

- Sun, Shili. (2008). Organizational Culture and Its Themes. *International Journal of Business and Management*. Diperoleh 20 September 2011, dari <http://www.ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/760/726>.
- Semuil Tjiharjadi. 2007. Pentingnya Posisi Budaya dan Efektivitas Organisasi dalam Kompetensi di Masa Depan. *Jurnal Manajemen Vol. 6, Tahun 2007 Hal. 9-10* dari <http://majour.maranatha.edu/index.php/jurnal-manajemen/article/view/189/pdf> pada tanggal 11 januari 2013.
- Sutopo. H. B. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press.
- Wulantika, Lita, SE, M. Si. 2011. Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Keefektifan Organisasi. *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 7 Tahun 2011 Hal. 216* dari <http://jurnal.unikom.ac.id/s/data/jurnal/v07-n02/volume-72-artikel-7.pdf/pdf/volume-72-artikel-7.pdf> pada tanggal 11 Januari 2013.