CATATAN UAS MATKUL ALI

* **Budaya Organisasi** adalah cara hidup suatu organisasi khususnya kelompok individu yang mempunyai kesamaan dan pemahaman asumsi, nilai, norma, serta pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi.
* Menurut **Edgar Schein** (Stueart, 2002:139; Laksmi, 2011:10) :

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang dikembangkan oleh sekelompok manusia dalam menghadapi masalah dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan masalah integrasi dgn lingkungan internal yg sukses dilakukan dan dianggap valid, sehingga perlu diajarkan kpd anggota baru sbg cara yg benar utk menghadapi masalah yg sama.

* **4 dimensi budaya organisasi** menurut **Geert Hofstede**:

1. **Kekuasaan** = cara mendistribusikan otoritas yg akhirnya membentuk hierarki dalam organisasi.
2. **Ketidakpastian** = tingginya ketidakpastian & ketidakjelasan dapat menyebabkan organisasi sulit utk melakukan inovasi.
3. **Individualism** = dgn adanya individualism dapat meningkatkan kemandirian anggota, tetapi dgn budaya kolektif dpt meningkatkan loyalitas organisasi.
4. **Maskulinitas** = maskulinitas ini biasanya membedakan pekerjaan berdasarkan gender yaitu pria dan wanuta. Baik dlm hal jenis pekerjaan, penggajian, layanan, dsb.

* **Tingkatan budaya organisasi** :

1. **Asumsi dasar** = perasaan jati diri individu/kelompok, keyakinan kelompok atau kemapanan kelompok.
2. **Nilai** = sesuatu yg mempunyai arti/makna, biasanya nilai ini bersifat positif. Jadi, dari adanya asumsi dasar maka akan tumbuh nilai yg akan memengaruhi sikap atau prilaku individu/kelompok.
3. **Artefak** = hasil dari adanya asumsi dasar dan nilai yang dituangkan dlm suatu karya manusia/suatu symbol yg merupakan ciri khas dan bagian dari suatu organisasi.

* **Unsur-unsur budaya organisasi** :

1. **Simbol** merupakan sesuatu yg mempunyai makna/diberi makna oleh sekelompok orang dan hanya dapat dipahami oleh kelompok tersebut.

* **Symbol terbagi menjadi 3**, yaitu (Turner, 2008:320) :

1. Symbol fisik, co: seni/desain/logo, bangunan/dekorasi, pakaian/penampilan, dsb.
2. Symbol perilaku, co: ritual/upacara, tradisi/kebiasaan, penghargaan/hukuman.
3. Symbol verbal, co: anekdot/lelucon, jargon/nama/nama sebutan, penjelasan, kisah/mitos/sejarah, metafora.

* Terdapat **2 simbol kunci**, yaitu :

1. **Summarising symbols** = symbol yg dimaknai scr emosional dan relatively undifferentiated. Seperti artefak & seragam, seragam spt organisasi kepolisian, rumah sakit yg memberikan identitas kpd penggunanya dan menjadi dasar dalam berintraksi sesuai aturan, peran, dan fungsi organisasi. Artefak itu spt bendera, foto pimpinan, dan pengaturan meja dan kursi.
2. **Elaborating symbols** = dapat membantu anggota mengelompokan dan memahami pengalaman sehingga dapat diwujudkan ke dalam tindakan spt, pemimpin yg menuntut ruang pribadi menggambarkan/menyimbolkan statusnya.

* **Kegunaan Simbol** :

1. Symbol terutama bahasa memungkinkan manusia untuk berurusan dgn materi dan dunia sosial
2. Symbol dpt meningkatkan kemampuan manusia untuk merasakan lingkungan
3. Symbol dapat meningkatkan kemampuan berfikir manusia
4. Symbol dapat meningkatkan kemampuan manusia utk menyelesaikan berbagai masalah dgn mencari tindakan alternative
5. Symbol dapat membuat manusia mampu melampaui ruang, waktu, dan bahkan diri sendiri
6. Symbol dapat membuat manusia berimajinasi ttg realitas metafisika
7. Symbol dapat menghindarkan manusia dari diperbudak lingkungan.
8. **Bahasa** : setiap organisasi pasti mempunyai cara berkomunikasi dan penyampaian bahasa yang berbeda, yg perlu dipelajari para anggotanya. Bahasa itu menyangkut verbal dan non verbal spt :

* Jargon & slang, bahasa khusus anggota kelompok yg ahrus dipelajari
* Gerak tubuh, berjabat tangan, & menggelengkan kepala
* Sinyal & tanda, banyak terdapat di perpustakaan spt bel, sirine, tandak petunjuk, buku & majalah
* Lagu, biasanya digunakan utk mempromosikan suatu produk
* Humor, berfungsi utk mencairkan suasana
* Gossip, percakapan informal yg membicarakan aspek-aspek positif & negative ttg sikap atau perilaku atau kehidupan orang lain
* Rumor, percakapan informal yg membicarakan organisasi, spt isu pergantian pemimpin
* Metafora, perbandingan tindakan/karakter manusia dgn objek yg memiliki sifat yg sama
* Ungkapan & slogan, baisanya berupa kalimat pendek.

1. **Narasi** : berupa kisah, sejarah, legenda, mitos, dan saga. Narasi disebut juga dengan indigenous knowledge (IK).
2. **Ritual** : suatu kegiatan yg dilakukan scr berulang-ulang yg ditujukan utk membangun ingatan & menciptakan perasaan tertentu. Ritual dalam budaya organisasi bukanlah spt ritual keagamaan, melainkan suatu aktivitas yg bersifat ekspresif dan simbolis.

* **Jenis Ritual** :

1. Ritual Perkenalan ANggota Baru **(Rites of Passage)**

Ritual ini biasanya diadakan ketika/untuk menyambut anggota baru yg baru bergabung dalam suatu kelompok/organisasi. Ritual ini juga disebut sbg masa orientasi.

1. Ritual Pelepasan (**Rites of Degradation**)

Ritual ini diadakan ketika ada individu/kelompok yg akan meninggalkan kelompok/organisasinya.

1. Ritual Pemberian Penghargaan bagi Pencapaian Tertentu **(Rites of Enhancment)**

Ritual ini dilakukan ketika ada individu yg memiliki prestasi, yg membanggakan organisasi & memajukan organisasinya. Biasanya individu ini akan mendapat reward dari pimpinan.

1. Ritual dari Pembaharuan Organisasi **(Rites of Renewal)**

Dalam organisasi biasanya ada pembaharuan organisasi utk memperbaiki & meningkatkan kualitas organisasi.

1. Ritual dari Akhir sebuah Konflik **(Rites of Conflict Reduction)**

Ritual ini biasanya dilakukan utk mengakhiri & menandai akhir sebuah konflik.

1. Ritual dari Proses Integrasi dari yang tadinya terpecah atau silaturahmi (**rites of integration**)

Ritual ini dilakukan utk mempererat hubungan di antara anggota kelompok

* **Tujuan dari ritual** ini adalah utk menyampaikan nilai, norma, dan keyakinan yang dimiliki oleh organisasi kpd anggota-anggotanya, dan biasanya akan lebih mudah masuk & diterima anggotanya dgn ritual tsb.
* **Konflik sosial** : terdapat 2 pandangan mengenai konflik, yaitu :

1. **Pandangan Tradisional**, menganggap konflik adalah sesuatu yang buruk atau negative & destruktif. Oleh karenanya, konflik harus dihindari karna dapat menghambat kerjasama & perkembangan organisasi (Hatch, 1997: 300). Contoh : pemecatan (PHK)
2. **Padangan Modern**, menganggap konflik sbg indikator perubahan dan merupakan sesuatu yang normal. Dengan adanya konflik, manajemen dapat mengetahui bahwa ada sesuatu yg tidak beres di dalam sistem, yg menjadi salah satu petunjuk bahwa sistem perlu diperbaiki agar bisa terus berjalan. Oleh karena itu, setiap konflik yg muncul sebaiknya segera dibicarakan & dicari jalan keluarnya. Contoh : dalam parpol selalu ada musyawarah yg diwarnai perdebatan. Konflik menurut pandangan ini bersifat konstruktif.

* **Faktor yg menyebabkan munculnya konflik** :
* Perbedaan persepsi
* Perbedaan cara merealisasikan tujuan
* Perbedaan kepentingan
* Penggunaan sumber daya, dsb.
* **Faktor dasar dr timbulnya konflik** :
* **Kekuasaan** = merupakan sumber konflik. Dalam hal ini, setiap orang pasti menginginkan kekuasaan.
* **Budaya** = merupakan cara orang berpikir & berperilaku thd sekitarnya, budaya ini mampu menimbulkan perbedaan persepsi & tindakan yg akhirnya menimbulkan konflik antar anggota.
* **Identitas** = manusia cenderung menempatkan diri pada kelompok yg sama utk dapat bertahan & bekerja sama.
* **Gender** = hal ini juga merupakan sumber konflik, karena adanya perbedaan peran dan tanggung jawab.
* **Hak** = hak setiap individu juga mampu menyebabkkan munculnya konflik, hal ini berkaitan dgn martabat individu, harga diri, dan rasa aman.
* **Fungsi Konflik**

Konflik yg dapat dikendalikan scr cerdas dan professional bisa mendorong para pekerja bersikap lebih dinamis, semangat, kritis, dan responsive thd perubahan lingkungan. Bahkan, mampu menciptakan rasa saling percaya dan saling menghargai antar individu, sehingga mampu bekerja sama scr efisien, yg otomatis mampu meningkatkan efektivitas organisasi.

* **Teknik (solusi pemecahan) konflik** :

1. Menentukan & mewujudkan tujuan bersama
2. Mengurangi saling ketergantungan antarunit
3. Memperkuat sumber daya
4. Memecahkan masalah bersama-sama 🡪 kurang efektif, karena perbedaan pemikiran.
5. Sisitem naik banding 🡪 menggunakan orang ketiga (lembaga)
6. Wewenang formal
7. Meningkatkan interaksi
8. Menstandarkan penilaian thd staff & system pemberian imbalan. 🡪 yg paling memengaruhi & terpengaruh yaitu “sanksi” harus kuat.
9. Teknik stimulasi dengan komunikasi, keanekaragaman, dan persaingan. 🡪 teknik ini biasanya dilakukan dgn memunculkan konflik.

* **Kontrol sosial** merupakan proses mengamati perilaku di antara anggota organisasi secara kolektif.
* **Ada 2 sistem pengawasan**, yaitu:

1. **System pengawasan personal** = memberikan kepercayaan & tanggung jawab kpd individu
2. **System pengawasan birokratis** = menciptakan seperangkat aturan, prosedur, dan penghargaan kpd individu.

* Pada dasarnya **control sosial itu adalah** kemampuan masyarakat mengatur diri mereka sendiri sesuai dgn prinsip, nilai-nilai, dan norma yg diinginkan (………, 1975)
* Menurut Gottfried, pekerja itu membutuhkan 2 jenis pengawasan :

1. **Pengawasan terpusat** = satu orang mengawasi (dikenal system absen & satu pintu)
2. **Pengawasan yg rasional** = sesuai dgn iklim organisasi (fleksibel, bukan dgn absen, seperti job desk)

* **Bentuk kontrol sosial**

Bentuk control sosial merupakan manifestasi dari keyakinan & nilai yg disepakati pekerja.

Berikut contohnya di perpus :

1. **Aturan & imbalan** = biasanya control sosial bersifat psikologis
2. **Layout perabot & tata ruang** = merupakan manifestasi control sosial ke dalam symbol. Struktur fisik ini terdiri dari 3 aspek, yaitu :

* Geografi/lokasi
* Layout, dan
* Desain interior

Ketiga aspek ini menunjukan gambaran ttg komunikasi, hubungan antar pekerja, status, , dan identitas (Hatch, 1997).

1. **Kebiasaan-kebiasaan & ritual** = kebiasaan-kebiasaan bisa berupa hal kecil seperti menyapa, sb. Sedangkan ritual bisa berbentuk upacara-upacara (upacara bendera), pertemuan informal setiap senin pagi, atau liburan bersama setiap akhir tahun. Ritual ini merupakan bentuk simbolis dan control sosial.

**Perbedaan organisasi dan resistensi**

**Perubahan di dalam lembaga informasi**

organisasi merupakan suatu entitas yg dinamis, selalu berubah mengikuti perkembangan dunia. Sayang, perubahan sebuah organisasi tidak selalu lancar, karena dibayangi oleh penolakan-penolakan.

**Resistensi dimaknai sebagai penolakan individual yg telah menjadi kebiasaan.** Resistensi itu sendiri dapat dimanifestasikan dalam berbagai bentuk. Resistensi yg dilakukan dgn cara non-konfrontasi dan paling sering dijumpai, yaitu seperti **mengeluh di belakang, menggosip, tidak kooperatif, dan mutasi.**

Salah satu bentuk yg paling banyak ditemukan adalah pekerja yg mengeluh dibelakang pimpinan/atasan. Kemudian, sikap kooperatif yg ditunjukan dgn menolak ikut rapat, menunda tugas2 tertentu atau melakukan pekerjaan dgn setengah hati. Kemudian, emnggosip yaitu pekerja saling berbagi pengalaman & perasaan dgn teman kerja lainnya, biasanya mereka membicarakan seseorang atau peristiwa yg terjadi di tempat kerja, yg dianggap negative dan positif, dgn hal itu, mereka ingin menemukan pembenaran dan dukungan, serta berharap menemuka solusi untuk mengatasi masalah mereka. Bentuk lainnya yaitu melakukan mutasi, pekerja tidak tahu lagi apa yg harus dilakukan utk mengatasi permasalahn sehingga mereka merasa lebih baik meninggalkan tempat kerja tsb.

Oleh karena itu, respons pekerja cenderung menunjukan lebih banyak resistensinya drpd penerimaan. Hal itu menunjukan bahwa mereka bukan orang-orang yg lemah dan positif, melainkan mereka aktif dan mampu menentukan apakah mereka menerima atau menolak kebijakan untuk menjalankan kinerja terbaik.