Nama : Mukhammad Dikky Wahyudi Prodi : Ilmu Informasi dan Perpustakaan

Nim : 071911633098

**Budaya Organisasi oleh Edgar Henry Schein**

Budaya organisasi pertama kali dikenal di Amerika dan kawasan Eropa salah satu tokoh yang menjadi dasar yaitu Edgar Henry Schein atau lebih dikenal dengan sebutan Edgar Schein lahir pada 5 meret 1928. Beliau mengatakan asumsi dasar budaya organisasi adalah membentuk nilai – nilai praktik dan perilaku yang merupakan bagian dari sebuah budaya. Schein juga meneliti budaya oerganisasi kelompok maupun perorangan dalam suatu organisasi.

Edgar juga pernah mengatakan bahwa budaya organisasi dapat dikembangkan dari waktu ke waktu yang menganggap sebagai orang dalam organisasi belajar untuk mencapai sukses dengan masalah adaptasi eksternal dan internal. Budaya organisasi tidak dapat muncul dengan sendirinya melainkan harus dibentuk dan di pelajari dengan seksama, karena pada hakikatnya budaya organisasi merupakan kumpulan dari nilai dan pola perilaku yang dipelajari dan dimiliki bersama.

Tidak hanya itu Edgar Schein beranggapan bahwa dalam pembentukan budaya organisasi ada tiga tingkatan atau level yaitu :

1. Artefak, pada level ini dimensi budaya organisasi tampak terlihat karena merupakan lingkungan fisik dan sosial suatu organisasi. Pada tingkatan ini orang bisa melihat jelas bangunan output (barang dan jasa), teknologi, bahasa, dan perilaku anggota.
2. Nilai-nilai pada tingkatan kedua ini segala pembelajaran dalam organisasi merefleksikan nilai-nilai. Perasaan mereka mengenai apa yang seharusnya berbeda dengan apa yang ada. Jika anggota organisasi menghadapi persoalan / tugas yang baru. Contoh : perusahaan yang didirikan mengalami penurunan. Pimpinan perusahaan mengatakan “ kita secepatnya harus meningkatkan iklan dan menerobos pasar-pasar baru”. Pernyataan itu kemudian diterapkan dalam operasi anggota dan berhasil. Kepercayaan pimpinan merupakan nilai-nilai dari pemimpin.
3. Asumsi dasar , jika solusi yang dikembangkan oleh perusahaan berhasil berulang-ulang. Maka solusi ini dianggap seharusnya/pasti. Semula yang merupakan rangkaian hipotesis yang didukung oleh nilai-nilai, kemudian jika berhasil dianggap sebagai realitas/kebenaran. Asumsi dasar adalah solusi yang paling dipercaya karena dapat dibuktikan kebenarannya walaupun ada sedikit kesalahan, sama dengan ilmu pengetahuan yang sedang diterapkan oleh suatu organisasi yang mengalami problem.

Dalam manajemen terdapat berbagai aliran yaitu sebagai berikut : aliran manajemen ilmiah, aliran manajemen klasik, aliran hubungan manusiawi, aliran manajemen modern. Teori dan ulasan yang dikemukakan oleh Edgar Schein jika ditelusuri dari bacaan teorinya dan pendukung ulasannya masuk kedalam aliran manajemen moderen. Mengapa demikian karena dalam manajemen moderen terdapat dua jalur yaitu pengembangan antara hubungan manusiawi atau perilaku organisasi dan yang lain dibangun atas manajemen ilmiah. Teori Edgar membahas tentang budaya organisasi yang dimana dalam suatu organisasi menunjukkan sikap kepada orang lain yang mencerminkan organisasinya. Maupun perilaku organisasi yang ditunjukkan oleh berbagai kelompok organisasi disuatu perusahaan. Aliran perilaku organisasi ini berkaitan erat dengan sikap dan tata laku dalam berorganisasi, Bagimana mereka dapat menampilkan budaya organisasi yang mereka miliki seperti bahasa, sikap, dan lainnya. Di luar struktur artefak yang dapat dilihat orang dengan jelas.

Jika di dalam teori Edger mengemukakan budaya berorganisasi merupakan pembentuk nilai dan perilaku dalam organisasi. Maka ada sisi lain yang membuat teori ini masih belum sepenuhnya mengandung kelebihan yang dirasakan oleh para perorangan maupun kelompok organisasi. Apabila moralitas yang ada pada organisasi tersebut pudar maka menjadikan hubungan tidak efektif lagi. Lebih kompleksnya perilaku individu manusia pada organisasi terkadang dapat menyulitkan manajer yang akan mangambil sebuah tindakan. Jika suatu kelompok organisasi maupun individu memiliki kesadaran sikap moralitas yang kurang baik maka dapat menimbulkan kesenjangan hubungan organisasi yang dijalin oleh seorang manajer. Hal ini mempengaruhi ketahanan dan kinerja pada suatu organisasi.

Sumber: Hasibuan S.P,Malayu.2001.Manajemen:Dasar,pengertian,dan masalah.Jakarta:PT.Bumi

Aksara.

Edgar.H.Schein.1988.Organizational Culture.Sloan school of Manager,MIT.1-50

Linkjurnal:https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as\_sdt=0%2C5&q=edgar+schein&btnG=d=gs\_qabs&u=%23p%3D82zkBx3YDfkJ