

KARAKTERISTIK BUDAYA ORGANISASI MUHAMMADIYAH CABANG MANDAILING NATAL

Sahara Nurfitri Nasution, Nurmayanti Simbolon, Nurul Adawiyah

Falkutas Komunikasi Dan Penyiaran Islam Stain Mandailing Natal

saharanurfitilaila@gmail.com, nurmayantif8@gmail.com,

nuruladawiyah300@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi yang ada di kelembagaan perserikatan Muhammadiyah salah satunya cabang Muhammadiyah di Kabupaten Mandailing Natal. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis nilai-nilai inti budaya organisasi Muhammadiyah dan memahami bagaimana penerapan budaya organisasi oleh seluruh elemen organisasi Muhammadiyah cabang Mandailing Natal. Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Sumber penelitian ini berasal dari hasil wawancara dengan sesi tanya jawab, dokumentasi, dan dan foto dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada karakteristik budaya organisasi di Muhammadiyah cabang Mandailing Natal yang meliputi: Inovasi, Penelitian detail, Berorientasi kepada hasil, Berorientasi kepada manusia, berioreientasi tim, Agresifitas, dan Stabilitas. Karakteristik tersebut sangat penting, untuk memberikan pengertian identitas terhadap sesuatu yang lebih besar dibandingkan minat anggota organisasi secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, memberikan pengertian dan mekanisme pengendalian yang dapat dijadikan pedomon dan pada akhirnya budaya organiasi dapat membentuk pola fikir dan perilaku anngota organisasi.

Kata Kunci : Karakteristik, Budaya, Organisasi, Muhammadiyah

Abstrak

This research generally aims to find out the organizational culture that exists in Muhammadiyah association institutions, one of which is the Muhammadiyah branch in Mandailing Natal Regency. In particular, this study aims to analyze the core values of Muhammadiyah organizational culture and understand how organizational culture is implemented by all elements of the Muhammadiyah organization of the Mandailing Natal branch. This type of research uses qualitative methods with a case study approach. The source of this research comes from the results of interviews with question and answer sessions, documentation, and documentation photos. The results of this study indicate that there are organizational culture characteristics in the Muhammadiyah branch of Mandailing Natal which include: Innovation, Detailed research, Result oriented, Human oriented, Team oriented, Aggressiveness, and Stability. These characteristics are very important, to provide an understanding of identity for something that is greater than the interests of individual members of the organization, to show the stability of the social system, to provide an understanding and control mechanism that can be used as a guide to shape the attitudes and behavior of members of the organization and in the end organizational culture can shape patterns. thinking and behavior of organizational members.

Keyword : Characteristics, Culture, Organization, Muhammadiyah

A. Pendahuluan

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Tika, 2006:19) budaya organisasi adalah kristalisasi filosofi yang dianut suatu korporasi atau suatu organisasi. Filosofi tersebut, dirumuskan oleh para pendiri menjadi nilai-nilai yang mendefinisikan keberadaan sebuah organisasi dan disesuaikan dengan kondisi sosial ditengah masyarakat.¹ Nilai-nilai itu menyemangati, mengarahkan dan menggerakkan setiap karyawan atau anggota organisasi untuk membantu mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang mengandung cita-cita organisasi sebagai sistem internal dan sistem eksternal sosial. Untuk mencapai cita-cita yang dikehendaki, maka tiap karyawan perlu mengoptimalkan sumber dayanya. Kegiatan di dalam organisasi tidak lagi dijalankan sematamata hanya sebagai kegiatan rutin, tetapi dijalankan berdasarkan keyakinan bahwa itulah yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wagber dan Hollenbeck, budaya organisasi yaitu pola dari asumsi dasar untuk melakukan tindakan, menentukan, dan mengembangkan anggota organisasi untuk mengatasi berbagai permasalahan dengan pendekatan adaptasi dari luar serta mengintegrasikan ke suatu organisasi yang mana karyawan dapat bekerja dengan maksimal, teliti, tenang yang akan berpengaruh terhadap kebermanfaatan bagi karyawan baru sebagai dasar evaluasi atas persepsi karyawan, pikiran dan perasaan dalam hubungan mengatasi semua persoalan dalam iklim organisasi.

Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang harus dipahami, dijiwai, dan dipraktekan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.²

Sementara itu, Edgar H. Schein mendefinisikan budaya organisasi dengan lebih luas, yaitu bahwa budaya organisasi adalah “suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan kemudian diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut”

Dikaitkan dengan perilaku dalam organisasi, maka budaya organisasi adalah sistem nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta

¹ Moh. Tika Pabundu, , (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 19

² Ibid, hal.20

dikembangkan secara berkesinambungan, dan berfungsi sebagai sistem perekat dan dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Karakteristik budaya organisasi

Karakteristik budaya organisasi berarti karakteristik yang mencerminkan keberadaan sebuah organisasi dalam berperilaku dan yang menjadi pembeda dengan organisasi lainnya. Adapun karakteristik budaya organisasi menurut Robbins(2003) adalah:³

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (innovation and risk taking), adalah sejauh mana organisasi mendorong para anggotanya untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Selain itu juga bagaimana organisasi menghargai Tindakan pengambilan resiko oleh karyawan serta dapat membangkitkan ide karyawan.
- b. Perhatian terhadap detail (attention to detail), adalah sejauh mana organisasi mengharapkan anggotanya untuk dapat memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada hal detail.
- c. Berorientasi kepada hasil (outcome orientation), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan dengan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut. kepada manusia (people orientation), adalah sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang dalam organisasi.
- d. Berorientasi tim (team orientation), adalah sejauh mana kegiatan kerja yang diorganisasikan dalam tim dan tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.
- e. Agresifitas (aggressiveness), adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu bersikap agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.
- f. Stabilitas (stability), adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada status quo sebagai kontra dari perubahan dalam organisasi.

³ Ibid, hal.21

- g. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik tersebut.
- h. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan baik. Menurut (Handoko 2003: 272) komunikasi itu sendiri merupakan proses pemindahan pengertian atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat memenuhi kebutuhan sarannya, sehingga akhirnya dapat memberikan hasil yang lebih efektif.

3. Peran dan fungsi budaya organisasi

Menurut (Riani ,2011: 8) dalam bukunya menjelaskan suatu peran budaya organisasi sangat mempengaruhi terhadap tindakan,sikap dan perilaku karyawan. Budaya organisasi bisa dijadikan pedoman dalam melakukan pekerjaan dan dapat menjadi cerminan dari berbagai system seperti kesempatan dalam melakukan inovasi dan memunculkan ide-ide kreatif,refreshing karyawan,pembentukan kerja tim,transparansi dari pihak pimpinan sangat terbuka.⁴

Adanya budaya organisasi diharapkan mampu berfungsi dalam memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja dan kenyamanan karyawan dalam bekerja dan berdampak terhadap tujuan utama organisasi.Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya,budaya akan membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.Budaya merupakan perekat social yang akan mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar yang tepat sasaran untuk dilakukan oleh karyawan,budaya organisasi sebagai suatu mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut (Chatab,2007 :8) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Identitas, yang merupakan ciri dan karakter organisasi
2. Peningkat atau pemersatu
3. Sumber
4. Sumber penggerak dan pola sikap maupun perilaku.

⁴ Asri Laksmi Riani, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2011), hal.08

Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian Metode kualitatif merupakan **metode yang fokus pada pengamatan yang mendalam**. Oleh karenanya, penggunaan metode kualitatif dalam penelitian dapat menghasilkan kajian atas suatu fenomena yang lebih komprehensif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, Teknik pengumpulan data dilakukan secara analisis data yang bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Di dalam metode penelitian kualitatif, lazimnya data dikumpulkan dengan beberapa teknik pengumpulan data kualitatif, yaitu; 1). wawancara, 2). observasi, 3). dokumentasi, dan 4). diskusi terfokus (Focus Group Discussion).

2. Lokasi Penelitian

Wawancara dilakukan pada hari Kamis, 17 November 2022 sekitar jam 10.00 di Rumah Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Mandailing Natal yang berlokasi di Jalan Lubuk Sibegu. Kelurahan Dalam Lidang.

Wawancara dilakukan dengan cara mendatangi lokasi secara langsung dan melakukan tanda tanya jawab kepada Ketua Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Mandailing Ntal, Ayahanda Drs. M Yusuf. Msi.

3. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara mendalam, yaitu dengan melakukan sesi tanya jawab dan pengumpulan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian

1. Karakteristik Budaya Organisasi Muhammadiyah :

a. Inovasi

Sebagai salah satu organisasi di Indonesia, Muhammadiyah menggunakan dasar modern karena menggunakan metode organisasi. Muhammadiyah menggunakan gerakannya berkiblat pada ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadist. Realisasi dalam gerakan ini tercerminkan dalam beberapa program dan aktivitas organisasi. Muhammadiyah bergerak di bidang pendidikan, Kesehatan, dan keagamaan.

Budaya kepemimpinan yang ada di Muhammadiyah adalah budaya ikhlas menerima dan mentaati aturan-aturan yang ada di Muhammadiyah.

Menanamkan rasa peduli sesama umat islam baik dari segi kependidikan, Kesehatan, dan keagamaan. Budaya tersebut selalu diterapkan baik di organisasi maupun masyarakat, salah satunya berdirinya sekolah-sekolah Muhammadiyah, rumah sakit Muhammadiyah dan acara-acara tabligh.

b. Perhatian terhadap detail

Dengan melaksanakan perkaderan sebagai salah satu syarat perekrutan anggota, dalam upaya darul arqam dan baitul arqam.

Darul arqam yaitu merupakan kaderisasi yang utama dan khas dalam sistem perkaderan muhammadiyah yang bertujuan membentuk cara berpikir dan bersikap kader dan pimpinan yang kritis, terbuka dan berkomitmen terhadap Gerakan yang ada di Muhammadiyah.

Baitul arqam ialah perkaderan fungsional yang dilaksanakan dalam bentuk Pendidikan, pelatihan, kursus atau kajian tertentu. Contoh-contoh perkaderan fungsional seperti, Sekolah Kader sebagai Pendidikan kader pelajar dan mahasiswa atau yang disebut (IPM DAN IMM). Tujuan dari perkaderan ini adalah mengajak untuk lebih mencintai islam dan Al-quran.

c. Orientasi hasil

Terbentuknya anak-anak organisasi muhammadiyah yang berhasil menyebar luaskan ajaran keislaman sehingga terwujud masyarakat islam yang sebenar-benarnya.

d. Berorientasi kepada manusia

Dalam organisasi Muhammadiyah memiliki karakteristik budaya saling menghargai dan menerima masukan baik dari ketua maupun anggota.

e. Berorientasi tim

Yaitu memiliki karakteristik saling kompak satu sama lain untuk mewujudkan tujuan dari organisasi Muhammadiyah.

f. Agresifitas (aggressiveness)

Dapat diketahui suatu agresifitas di sebuah organisasi sangatlah perlu, Muhammadiyah adalah organisasi besar sehingga perlu keagresifitas dalam berorganisasi untuk memajukan daya minat anggota di bidangnya masing-masing.

Banyaknya anak cabang organisasi Muhammadiyah ini banyak sekali program-program yang di dukung oleh pemerintah dan programnya sangat membantu baik dalam Pendidikan, Kesehatan maupun keagamaan.

g. Stabilitas

Dalam konteks ini, Muhammadiyah termasuk paling depan dalam memberdayakan dan mencerahkan umat dan bangsa. Melalui amal usaha yang dikelolanya, terutama

lembaga-lembaga pendidikan dan rumah sakit Islam yang tersebar, Muhammadiyah telah memainkan peran penting dalam dakwah pencerahan.

h. Toleransi

Dalam konteks ini Muhammadiyah dimaknai sebagai ukhuwah insaniyah, yaitu menciptakan persaudaraan sesama. Toleransi sangat dibutuhkan dalam organisasi karena merujuk sikap saling menghargai satu sama lain.

i. Pola komunikasi

fikir yang menjadi kebudayaan dalam organisasi Muhammadiyah ialah meningkatkan solidaritas dan diskusi sesama.

Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan pembahasan dapat dari kesimpulan dibawah ini:

1. Karakteristik budaya organisasi sangat berperan penting di sebuah organisasi besar.

Bahwa

pemimpin yang ada di organisasi Muhammadiyah sangat peduli dengan masyarakat.

Budaya Organisasi yang diterapkan organisasi Muhammadiyah cabang Mandailing Natal dilihat dari karakteristik budaya organisasi itu sendiri. Kepemimpinannya lebih membudayakan kepemimpinan yang memberikan inovasi menggunakan gerakannya berkiblat pada ajaran Al-Qur'an dan Al-Hadist. Realisasi dalam gerakan ini tercerminkan dalam beberapa program dan aktivitas organisasi. Muhammadiyah bergerak di bidang pendidikan, Kesehatan, dan keagamaan.

2. Peran karakteristik budaya organisasi yang ada di Muhammadiyah cabang mandailing natal adalah memberikan kebebasan dari berpendapat dan mengutarakan berpendapat. Peran pola komunikasi ini bertujuan meningkatkan tali persaudaraan antara pemimpin dengan anggotanya.

Referensi

- Haryono, Siswoyo. 2013. Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan. Bekasi: PT. Intermedia Persoanalia Utama. h. 35
- Lasmi Riani, 2011. Budaya Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu. *h.08*
- Liliwari, Alo. 2007. Makna Budaya Dalam Komunikasi Antar Budaya. Yogyakarta: LkiS Pelangi Aksara. h. 23
- Ndraha Taliziduhu. 2005. Teori Budaya Organisasi, Jakarta: Rineke Cipta. h. 98
- Pace, R. Wayne. 2013. Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahann, diterjemahkan oleh Deddy Mulyana. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Partiwi, Nitin Bayu. 2017. Analisis Gaya Komunikasi Ahmad Faiz Zainuddin. eJournal Ilmu Komunikasi, Vol. 5, No. 2, 376-387.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara. h. 19