

Budaya Organisasi dan Tantangan Globalisasi

Lefrand Pasuhuk*

Fakultas Ekonomi Universitas Klabat

An organization's culture is formed by the founder of the organization as meaning together to enhance the progress and effectiveness of a company. Much evidence suggests that a strong culture of an organization has led the organization in a better success rate. But in this era of globalization, as now, there are challenges facing the organization, which could affect the culture of an organization. With the disappearance of borders between countries, facilitate the entry of the culture of the countries (developed countries) to other countries. This is also true for an organization. Cultural organizations have been formed would be a challenge due to organization. Cultural organization formed to improve corporate performance an corporate activities will be more effective. Organizations wherever it operates, will not be separated from the influence of globalization. If the organization does not anticipate the rapid cultural changes caused by globalization, the globalization that is what will destroy the culture of an organization.

Key words: organizational culture, globalization

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memiliki budaya yang ingin dipertahankan ataupun dikembangkan demi kemajuan organisasi. Sesuai dengan definisi yang dituliskan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya maka setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi akan menggambarkan budaya organisasi tersebut. Baik para manajer maupun semua karyawan dalam organisasi akan bertindak dan bekerja sesuai dengan budaya organisasi mereka. Budaya organisasi ini yang akan menjadi pedoman bagi organisasi dalam kelangsungan aktifitas mereka. Memasuki abad ke 20 globalisasi yang merupakan suatu kekuatan potensial mulai mempengaruhi organisasi. Dalam tingkat yang lebih rendah, maka suatu kelompok akan berinteraksi ataupun bergantung pada kelompok yang lainnya.

Dalam tingkat yang lebih tinggi suatu negara akan bergantung pada negara lainnya. Begitu pula yang terjadi dengan suatu organisasi. Ini semua adalah pengaruh dari globalisasi. Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa pengaruh globalisasi menyebabkan organisasi tidak lagi dipisahkan oleh batas-batas nasional. Lebih lanjut lagi seiring dengan pengaruh globalisasi Walean, R. (2008) mengatakan globalisasi produksi dan penjualan menunjukkan bahwa tingkat persaingan yang semakin tinggi dan tingkat persaingan yang semakin tinggi berarti semakin banyak tuntutan perbaikan dalam hal pengurangan biaya, meningkatkan produktifitas karyawan, dan

melakukan hal-hal dengan baik dan murah. Hal-hal tersebut di atas yang merupakan dampak dari globalisasi, tentunya juga akan mempengaruhi budaya organisasi.

Pentingnya Budaya Organisasi. Dalam lingkungan kehidupan manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada seperti nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku sosial yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Demikian juga halnya yang terjadi pada anggota organisasi dengan segala nilai keyakinan dan perilakunya di dalam organisasi yang kemudian akan menciptakan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu konsep yang banyak mendapat perhatian dari berbagai kalangan, terutama para pelaku dan pengelolah organisasi. Berdasarkan pengalaman yang telah dialami oleh banyak organisasi bisnis, ada bukti yang cukup signifikan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi terhadap efektivitas kegiatan organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Ardana, Mujiati, & Sriathi (2009) banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya suatu organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi, dari level yang paling tinggi sampai level terendah. Pengaruh tersebut terutama akan tampak pada kinerja dan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai. Sesuai dengan definisinya bahwa budaya organisasi itu merupakan suatu konsep makna bersama, maka setiap tindakan dan kegiatan organisasi akan mencerminkan organisasi tersebut. J.J. Hoenigman dalam Wikipedia bahasa Indonesia

*alamat korespondensi: www.unklab.ac.id

mengatakan bahwa Aktivitas adalah salah satu wujud kebudayaan sebagai suatu tindakan berpola dari manusia dalam masyarakat. Sebagai contoh Rumah Sakit Advent Manado menerapkan budaya mereka dengan cara pelayanan yang disertai dengan senyuman. Universitas Klabat, melayani mahasiswa selama 24 jam sehari, dan ini ditandai dengan semua pegawai tinggal di dalam kampus. Ini adalah contoh kecil penerapan budaya organisasi yang menjadi konsep makna bersama oleh setiap karyawan dari suatu organisasi. Sopiah (2008) mengatakan bahwa budaya perusahaan sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi atau perusahaan yang efektif. Hal ini mendukung apa yang dikatakan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa budaya mempertinggi komitmen organisasional dan meningkatkan konsistensi perilaku karyawan.

Asal-mula Sebuah Budaya Organisasi. Budaya organisasi juga disebut sebagai cara pandang suatu perusahaan akan tujuan yang hendak dicapai, karena asal mula budaya dimulainya dari pendiri organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Robbins & Judge (2008) bahwa sumber tertinggi budaya sebuah organisasi yakni, para pendirinya. Semua kebiasaan, tradisi dan tata cara umum yang digunakan dalam melakukan segala sesuatu yang ada dalam organisasi adalah hasil dari apa yang telah dilakukan oleh para pendiri ataupun pendahulu dari suatu organisasi. Hal ini tercermin dari cara pendiri ataupun pendahulu memperkenalkan budaya organisasi dalam organisasi yang dipimpinnya. Lebih lanjut Robbins & Judge, (2008) mengatakan bahwa proses penciptaan budaya terjadi dalam tiga cara: Pertama, pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan mereka. Kedua, mereka melakukan indoktrinasi dan mengsosialisasikan cara pikir dan perilaku mereka kepada karyawan. Ketiga, perilaku sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan. Merekrut karyawan yang sepikiran dan seperasaan dengan pendiri, akan mempermudah para pendiri untuk mengsosialisasikan budaya organisasi. Tidak banyak indoktrinasi yang perlu dilakukan apabila mendapatkan karyawan yang sepikiran dan perasaan yang sama dengan pendiri organisasi. Jadi budaya organisasi itu pada dasarnya mencerminkan kepribadian pendiri organisasi, karena semua yang dikehendaki untuk dilakukan dan apa yang tidak diinginkan untuk dilakukan oleh para karyawan, itulah yang diindoktrinasi atau disosialisasikan oleh pendiri organisasi. Menurut Sopiah (2008) bahwa pada dasarnya untuk membangun budaya perusahaan yang kuat, memerlukan waktu yang cukup lama dan bertahap. Boleh jadi dalam perjalanannya sebuah

perusahaan mengalami pasang surut dan menerapkan budaya perusahaan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain. Perubahan budaya dari waktu ke waktu bisa disebabkan karena perubahan yang terjadi di dalam organisasi ataupun karena perubahan yang terjadi di luar organisasi.

Mempertahankan Budaya Organisasi. Robbins & Judge (2008) mencatat tiga hal yang memainkan peran sangat penting dalam mempertahankan sebuah budaya yaitu: (1) Praktek seleksi – mengidentifikasi dan merekrut individu-individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk berhasil menjalankan pekerjaan dan budaya di dalam organisasi; (2) Tindakan manajemen puncak – melalui apa yang mereka katakan dan bagaimana mereka berperilaku; (3) Metode sosialisasi – organisasi mesti membantu para karyawan baru beradaptasi dengan budayanya. Apabila ketiga hal ini berjalan dengan baik maka diharapkan budaya organisasi yang diwariskan oleh pendiri organisasi akan dapat dipertahankan dari generasi ke generasi. Lebih lanjut Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa budaya ditransmisikan kepada karyawan melalui berbagai bentuk, dan bentuk yang paling mungkin adalah menceritakan kisah, ritual, simbol-simbol material, dan bahasa. Dengan menggunakan bentuk transmisi ini maka budaya organisasi itu ditransmisikan untuk diterapkan oleh para karyawan organisasi. Dengan cara mengulang-ulangi kegiatan-kegiatan yang dapat dilakukan untuk mempertahankan budaya organisasi, maka para karyawan organisasi akan dengan cepat bisa menerapkan budaya organisasi. Di dukung oleh Ardana, Mujiati, & Sriathi (2009), bahwa yang terpenting bagi para pengelola organisasi adalah bagaimana menciptakan serta memelihara suatu budaya organisasi yang kuat dan jelas, karena akan dapat memandu atau mengarahkan usaha-usaha produktif anggota organisasi dan akhirnya mampu menghantarkan organisasi secara keseluruhan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Budaya organisasi memegang peranan yang penting bagi kemajuan dan perkembangan organisasi. Itulah sebabnya menurut Wahjono (2010) hal yang tak kalah pentingnya dalam memelihara budaya organisasi adalah mempertahankannya.

Fungsi Budaya Organisasi. Menurut Robbins & Judge (2008) bahwa budaya memiliki lima fungsi dalam organisasi: Penentu batas-batas – budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Memuat rasa identitas anggota organisasi. Budaya memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar. Budaya meningkatkan stabilitas sistem sosial – budaya adalah perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi

dengan menyediakan standar dalam organisasi. Budaya bertindak sebagai kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan. Seperti pendapat Robbins, maka WT Heelen & Hunger (1986) dalam Sopiah (2008) secara spesifik mengemukakan sejumlah peran penting yang dimainkan oleh budaya perusahaan, yaitu: Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja; Dapat dipakai untuk mengembangkan ikatan pribadi dengan perusahaan; Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu system sosial, Menyajikan pedoman perilaku sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk. Secara singkat dapat dikatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar menjadi lebih efektif, sesuai dengan yang diharapkan oleh pendiri organisasi.

Globalisasi. Mustofa (2008) memberikan tiga pengertian globalisasi yaitu : Globalisasi adalah sebuah perubahan sosial berupa bertambahnya keterkaitan diantara elemen-elemen yang terjadi akibat perkembangan teknologi di bidang transportasi dan komunikasi yang memfasilitasi pertukaran budaya dan ekonomi internasional. Globalisasi juga bisa diartikan proses dimana berbagai peristiwa, keputusan dan kegiatan di belahan dunia yang satu dapat membawa konsekuensi penting bagi berbagai individu dan masyarakat di belahan dunia yang lain. Selain itu globalisasi juga berarti meningkatnya saling keterkaitan antara berbagai belahan dunia melalui terciptanya proses ekonomi, lingkungan, politik dan pertukaran kebudayaan. Jadi globalisasi mencakup semua bidang seperti proses perubahan sosial, arus informasi, aliran barang, jasa dan uang serta pertukaran budaya. Lebih lanjut Jamli (2005) mengatakan bahwa globalisasi pada hakekatnya adalah suatu proses dari gagasan yang dimunculkan, kemudian ditawarkan untuk diikuti oleh bangsa lain yang akhirnya sampai pada suatu titik kesepakatan bersama dan menjadi pedoman bersama bagi bangsa-bangsa di seluruh dunia. Globalisasi semakin menghilangkan batas-batas negara.

Globalisasi tidak terbatas hanya pada kelompok atau negara tertentu. Globalisasi tidak hanya terjadi dalam suatu aspek kehidupan tertentu. Globalisasi menjangkau semua aspek kehidupan masyarakat. Seperti yang dikatakan oleh Krisna (2005) dalam Darmiyati (2008) mengatakan; sebagai proses, globalisasi berlangsung melalui dua dimensi dalam interaksi antar bangsa, yaitu dimensi ruang dan waktu. Ruang makin dipersempit dan waktu makin dipersingkat dalam interaksi dan komunikasi pada skala dunia. Globalisasi berlangsung dalam semua bidang kehidupan seperti bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan dan lain-lain. Faktor pendukung utama

dalam globalisasi adalah teknologi informasi dan komunikasi. Lebih lanjut menurut Krisna (2005) dalam Darmiyati (2008) mengatakan bahwa dewasa ini, perkembangan teknologi begitu cepat sehingga segala informasi dengan berbagai bentuk dan kepentingan dapat tersebar luas ke seluruh dunia. Oleh karena itu globalisasi tidak dapat kita hindari kehadirannya. Di manapun manusia itu berada dan bermasyarakat, maka di situ globalisasi akan hadir. Tidak ada yang bisa mencegah kehadiran globalisasi.

Globalisasi Ekonomi. Menurut Tambunan (2008) bahwa proses globalisasi ekonomi adalah perubahan perekonomian dunia yang bersifat mendasar atau struktural dan proses ini akan berlangsung terus dengan laju yang akan semakin cepat mengikuti perubahan teknologi yang juga akan semakin cepat dan peningkatan serta perubahan pola kebutuhan masyarakat dunia. Perkembangan ini telah meningkatkan kadar hubungan saling ketergantungan ekonomi dan juga mempertajam persaingan antarnegara, tidak hanya dalam perdagangan internasional tetapi juga dalam investasi, keuangan, dan produksi. Globalisasi ekonomi ditandai dengan semakin menipisnya batas-batas geografi dari kegiatan ekonomi atau pasar secara nasional atau regional, tetapi semakin mengglobal menjadi satu proses yang melibatkan banyak negara. Globalisasi ekonomi biasanya dikaitkan dengan proses internasionalisasi produksi, perdagangan dan pasar uang. Globalisasi ekonomi merupakan suatu proses yang berada di luar pengaruh atau jangkauan kontrol pemerintah, karena proses tersebut terutama digerakkan oleh kekuatan pasar global, bukan oleh kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh sebuah pemerintah secara individu. Lebih lanjut menurut Tanri Abeng (2008) perwujudan nyata dari globalisasi ekonomi antara lain terjadi dalam bentuk-bentuk berikut: Globalisasi produksi – perusahaan berproduksi diberbagai negara. Globalisasi pembiayaan – perusahaan global mempunyai akses untuk memperoleh pinjaman. Globalisasi tenaga kerja – perusahaan global akan mampu memanfaatkan tenaga kerja dari seluruh dunia. Globalisasi jaringan informasi – informasi akan cepat dan mudah didapat. Globalisasi perdagangan – terwujud dalam bentuk penurunan dan penyeragaman tariff serta penghapusan berbagai hambatan nontarif. Globalisasi ekonomi akan lebih membuka persaingan antar organisasi atau perusahaan yang berada di dalam negeri dengan perusahaan dari luar negeri.

Tantangan Globalisasi. Kehadiran globalisasi tentunya membawa pengaruh bagi kehidupan suatu negara dan juga bagi suatu organisasi, globalisasi ekonomi memperlancar arus barang dan jasa keluar masuk dalam suatu negara. Menurut Walean (2008) perubahan pada

era globalisasi adalah konstan, cepat dan radikal yang mendesak organisasi untuk mengantisipasi perubahan yang ada. Globalisasi juga membuka arus tenaga kerja dari luar negeri untuk masuk ke angkatan kerja. Dengan menghilangnya batas-batas negara, memudahkan angkatan kerja untuk bekerja di negara manapun sesuai dengan keahliannya. Akibatnya, suatu organisasi akan memiliki keragaman (*diversitas*), baik dari budaya, ras, umur, *gender*, *skill*, maupun pendidikan. Kondisi ini mempengaruhi organisasi, baik pengaruh positif maupun negatif. Diperkuat oleh Marjono (2007) menambahkan bahwa globalisasi ekonomi jelas memberikan dampak yang cukup jauh. Baik dalam bentuk ancaman ketergantungan yang mempersulit usaha bangsa menuju kemandirian, maupun dalam bentuk pemupukan modal dikalangan kelompok elit yang tidak selalu sejalan dengan kebijakan pemerataan kesejahteraan. Globalisasi juga memberikan pengaruh saling ketergantungan antar organisasi. Widodo (2008) menambahkan bahwa selain peran negara lain (negara maju), perubahan sosial di negara-negara berkembang dipengaruhi oleh organisasi internasional dan bahkan perusahaan multi nasional. Gaya hidup akan cenderung meniru budaya barat yang dianggap lebih maju.

Globalisasi akan memberikan kesempatan kepada setiap organisasi untuk membuka usaha di setiap negara. Seperti yang dikatakan Fahey & Randall (1996) bahwa globalisasi memungkinkan perusahaan mencari sumber masukan seperti bahan baku, modal, dan bahkan pengetahuan ilmiah di pasar internasional, dan melokasikan kegiatan-kegiatan tertentu di seberang lautan untuk memanfaatkan tenaga kerja atau modal murah. Budaya organisasi dari suatu perusahaan atau organisasi di negara A tidak menjamin bahwa budaya yang sama akan berhasil jika diterapkan di negara B, walaupun dalam organisasi yang sama. Kemudian seperti yang dikatakan Robbins & Judge (2008) praktek-praktek manajemen harus diubah guna mencerminkan nilai-nilai dari negara-negara yang berbeda di mana suatu organisasi beroperasi. Lebih lanjut ditambahkan, para manajer harus menghadapi tugas sulit untuk menyeimbangkan kepentingan organisasi mereka dengan tanggungjawab terhadap masyarakat di mana mereka beroperasi. Masuknya karyawan asing dalam organisasi juga akan banyak mempengaruhi budaya yang telah ada dalam suatu organisasi. Lebih lanjut pula Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa salah satu tantangan yang paling penting dan berbasis luas yang sekarang ini dihadapi oleh organisasi adalah beradaptasi dengan individu-individu yang berbeda. Globalisasi berfokus pada perbedaan di antara individu-individu yang berbeda. Mustofa (2008) juga menambahkan bahwa globalisasi akan membuat dunia seragam sehingga menghilangkan

dalam negeri demikian pula sebaliknya. Lebih lanjut Mujiati (2008) mengatakan, globalisasi telah memberikan dampak pada seluruh aspek kehidupan masyarakat tak terkecuali juga jati diri bangsa, kebudayaan lokal dan identitas suatu daerah, karena arus budaya yang lebih besar yang merupakan budaya dan identitas global. Hal-hal di atas akan menjadi tantangan yang besar bagi suatu organisasi karena akan timbul fanatisme rasial, etnis dan agama dalam suatu organisasi. Sekelompok karyawan dari negara tertentu akan merasa bahwa mereka merupakan ras atau etnis yang lebih tinggi dari kelompok yang lain, jadi harus mendapatkan posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Demikian pula karyawan yang datang dari negara yang lebih maju, akan memilih dan merasa pantas untuk bekerja pada posisi yang lebih tinggi. Muncul sikap individualisme yang menimbulkan ketidakpedulian antar perilaku sesama karyawan. Semua ini akan berpotensi menimbulkan masalah dalam organisasi. Tantangan bagi manajemen untuk bisa mengelolah angkatan kerja yang datang dari berbagai latar belakang yang berbeda, agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik.

KESIMPULAN

Budaya organisasi yang kuat sangat penting bagi suatu organisasi, dan telah terbukti sangat menolong organisasi itu dalam beraktifitas. Dengan budaya yang kuat memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi dituntun ke arah yang sama. Budaya yang kuat dapat ditunjukkan dengan rendahnya tingkat perputaran karyawan. Peran budaya sangatlah besar terhadap kelangsungan organisasi, namun dalam era globalisasi yang sangat sarat dengan perubahan yang begitu cepat dan sulit diprediksi tapi sangat besar dampaknya bagi masa depan organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel menjadi semakin relevan. Kehadiran globalisasi merupakan suatu tantangan yang sangat besar dan cepat terhadap budaya organisasi. Globalisasi membawa perubahan yang sangat cepat dan kadang radikal. Itulah sebabnya budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan ataupun pengembangan organisasi yang dipimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, T. (2008) Tantangan Globalisasi dan Kesiapan Korporasi
http://www.rmexpose.com/detail_list_marketreview_baru.php? page=1&id=329
 diakses tgl 17 Agustus 2010
- Ardana K. Mujiati, N.W. & Sriathi A.A.A. (2009)

- Perilaku Keorganisasian*, Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Darmiyati, T. (2008) *Pengaruh Globalisasi Terhadap Nilai-Nilai Nasionalisme* di akses 18 Agustus 2010 dari www.wikimu.com/News/DisplayNews.aspx?id=7124
- Fahey, L. & Randall, R.M. (1996) *The Portable MBA Strategi*. Terjemahan: Agus Maulana. Jakarta: Binarupa Aksara
- Jamli, E. dkk. (2005) *Kewarganegaraan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marjono (2007) *Konsepsi Kehidupan Global Antar Bangsa Menurut Faham Pancasila*. Diakses 17 Agustus 2010 dari <http://buletinlitbang.dephan.go.id/index.asp?Unomor=19&mnorutisi=1>
- Mujiati, N. W. (2008) *Mengelola Keragaman Angkatan Kerja Untuk Meraih Keunggulan Kompetitif*. Buletin Studi Ekonomi Volume 13 Nomor 1.
- Mustofa (2008) *Pengertian dan Ciri-ciri Globalisasi*. Diakses 12 Agustus 2010 <http://mustofasmp2.wordpress.com/2008/12/31/pengertian-dan-ciri-ciri-globalisasi/>
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008) *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Terjemahan: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah (2008) *Perilaku Organisasi*, Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Tambunan, T. (2008) *Pengusaha KADIN Brebes Di Dalam Era Globalisasi: Tantangan dan Ancaman*. Di akses 9 Agustus 2010 dari <http://www.kadinindonesia.or.id/enm/images/dokumen/KADIN-98-249806022008.pdf>
- Wahjono, S.I. (2010) *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Walean, R. (2008) *Sumber Daya Manusia Dan Dorongan Terhadap Perubahan Organisasi*. Journal of Business and Economics (JBE). Vol. 7 No. 2, pp. 199-203
- Widodo, S. (2008) *Proses Perubahan Sosial dalam Konteks Global*. Di akses 16 Agustus 2010 dari <http://learning-of.slametwidodo.com/>