

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan menyelesaikan suatu masalah yang berada di dalam sebuah kelompok baik itu masalah yang bersifat internal maupun eksternal yang sudah cukup baik untuk di jadikan bahan pertimbangan dan untuk di ajarkan dan di wariskan kepada anggota baru sebagai cara yang baik untuk berfikir dan mengembangkan diri dalam suatu permasalahan tersebut untuk menjadi proses pembelajaran di sebuah organisasi dan diri individu sendiri.

Menurut E.B Taylor kebudayaan adalah kompleks yang mencakup pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat dan lain kemampuan-kemampuan serta kebiasaan-kebiasaan yang di dapatkan oleh manusia sebagai anggota masyarakat (Soekanto, 2013: 150). Sedangkan menurut Selo Soemardjan dan Soelaeman Soemardi kebudayaan sebagai semua hasil karya yang berupa *material culture* (kebudayaan jasmani), rasa yang meliputi jiwa serta kaidah nilai-nilai sosial di masyarakat, dan cipta yang berupa *spiritual culture* (kebudayaan rohaniah) masyarakat (Soemardjan dan Soemardi, 1964:113)

Secara garis besar kebudayaan dapat didefinisikan sebagai karya manusia yang terbentuk akibat adanya sosialisasi ataupun interaksi antar individu. Kebudayaan ini dapat di jadikan sebagai salah satu unsur yang membuat setiap

kelompok masyarakat memiliki identitasnya sendiri dan membedakannya dengan kelompok yang lain.

Sebuah organisasi tentu mempunyai budaya tersendiri. Ini menjadi pembeda antara organisasi satu dengan organisasi yang lainnya. Di dalam sebuah budaya organisasi tentunya ada yang sesuai dengan keinginan seorang anggota dan ada pula yang tidak sesuai dengan keinginan anggota tersebut, akan tetapi bagaimana anggota tersebut mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri jika ingin bertahan dalam organisasi tersebut.

Organisasi adalah wadah atau tempat orang-orang berkumpul di dalamnya, melakukan kerjasama secara rasional, sistematis juga terkendali, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada yang di pakai secara efektif. Organisasi bertujuan untuk mencapai tujuan para anggotanya berdasarkan struktur dan fungsinya, dengan kata lain organisasi adalah sistem sosial yang di bentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, merupakan artikulasi dari bagian-bagian yang merupakan suatu kesatuan yang fungsional (Haris Priyatna, 2013: 118-119). Pandangan klasik tentang organisasi di nyatakan oleh Max Weber dengan mendemonstrasikan pendapatnya mengenai birokrasi. Weber membedakan suatu kelompok kerjasama, dengan kelompok organisasi kemasyarakatan. Menurutnya kelompok kerjasama adalah suatu tata hubungan sosial yang di hubungkan dan di batasi oleh aturan-aturan. Aturan-aturan itu sejauh mungkin dapat memaksa seseorang untuk melakukan kerja sebagai mana fungsinya.

Budaya organisasi bisa saja menjadi suatu hal yang sangat menguntungkan bagi sebuah organisasi tersebut. Dengan adanya budaya organisasi yang bisa menyesuaikan zaman akan menjadi organisasi yang akan bertahan lama dengan karena budayanya tersebut. Akan tetapi ada pula organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman. Maksudnya organisasi tersebut tidak bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan zaman yang terus berevolusi karena memiliki aturan yang lebih kaku.

Organisasi ekstra adalah suatu wadah yang mengakomodir dan mengembangkan para anggota, yang telah tergabung dalam organisasi tersebut. Kemudian nantinya akan di lakukan penyaringan serta proses distribusi anggota sesuai dengan kemampuannya dalam berbagai kegiatan kemahasiswaan yang berada di kampus masing-masing. Karena dengan cara begitulah para anggota tersebut akan di latih dan belajar mengenai segala urusan yang berkaitan dengan minat dan pengembangan kemampuannya.

Dengan adanya budaya organisasi yang baik maka, di harapkan mampu mencetak para anggotanya atau mampu melakukan proses pembinaan dan pendidikan lebih serius yang berkaitan dengan peningkatan mutu dan kualitas individu. Karena bagaimanapun juga budaya dalam organisasi sangat mempengaruhi perilaku dari para anggotanya yang terlibat dalam organisasi ekstra tersebut baik itu perubahan yang di rasakan secara langsung ataupun tidak langsung. Budaya yang dapat juga diartikan sebagai suatu sistem maka di harapkan dalam suatu organisasi memiliki sistem yang jelas dalam melakukan perubahan yang baik yang bersifat secara perilaku ataupun pemikiran.

Egaliter adalah persamaan derajat pada setiap manusia. Setiap manusia mempunyai derajat yang sama di hadapan Tuhan tanpa membedakan kedudukan, kekayaan, keturunan, suku, ras, golongan, dan sebagainya, melainkan karena sikap masing-masing individu. Secara etimologi atau menurut bahasa, kata egaliter berasal dari bahasa Perancis : *Egal, egalite* atau *egalitaire*, yang berarti sama, tidak ada perbedaan (Washliyah, 2014).

Budaya egaliter adalah budaya yang dapat dinikmati oleh setiap orang, di Indonesia jumlahnya kini sekitar 250 juta orang. Budaya egaliter pada dasarnya adalah suatu sikap yang ditampilkan oleh seseorang baik sikap individu maupun dalam memimpin kelembagaan. Suatu sikap yang selalu menampilkan derajat yang sama dan setingkat, berdiri sama tinggi duduk sama rendah, bisa bersama-sama seiring sejalan, bisa saling menghargai, saling mencintai, selalu duduk maupun berjalan bersama-sama, mau berkorban untuk negara dan orang lain sahabat kita, dan semua orang dapat menikmati apa yang menjadi haknya sebagai warga negara serta lebih bersifat demokratis. Sikap egaliter ini juga diajarkan dalam agama Islam tapi untuk sesama manusia saja, tidak kepada Allah (Washliyah, 2014).

Begitu juga dengan organisasi PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung di harapkan dapat menciptakan atau membuat suatu organisasi yang baik, dengan maksud agar dapat memberikan implikasi atau pengaruh yang positif terhadap para anggotanya. Organisasi PMII, selain organisasi gerakan tetapi juga organisasi yang berkaitan dengan perilaku yang mempunyai sifat kebersamaan antar anggotanya di organisasi

tersebut. Sehingga rasa kebersamaan yang sangat tinggi, para pengurus organisasi tersebut juga merubah pola pikir yang lebih terbuka menghadapi perubahan zaman yang tak terelakan ini. Maka dalam organisasi tersebut bisa mencetak watak anggota yang egaliter yang berpengaruh terhadap budaya organisasi.

PMII Rayon FISIP memiliki banyak anggota dan pengurus berjumlah 294 orang (Profil PMII Rayon FISIP 2017-2018). Dengan adanya budaya egaliter juga memberikan peluang bagi para anggota untuk menyalurkan aspirasinya dan menghimpun potensinya. Organisasi membuat anggota lebih memiliki peran dan dengan sendirinya memacu meningkatkan kualitas diri. Karena pandangan budaya egaliter itu sendiri yang menilai sama rata, dan kesederajatan.

Tujuan yang ingin dicapai organisasi Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII) itu sendiri, dalam pasal empat ayat ke empat yaitu terbentuknya pribadi muslim Indonesia yang bertaqwa kepada Allah SWT, berbudi luhur, berilmu, cakap dan bertanggung jawab dalam mengamalkan ilmunya dan berkomitmen memperjuangkan cita-cita kemerdekaan Indonesia (AD/ART PMII,1963:2). Sebagai sebuah organisasi Islam, PMII berpandangan bahwa nilai-nilai keislaman (*religionalitas*) dan keindonesiaan (*nation states*) merupakan perwujudan kesadaran sebagai insan muslim Indonesia. Sedangkan kerangka keagamaan berdasarkan atas nilai keadilan, kebenaran, toleransi, moderat dan kemanusiaan. PMII di rancang sebagai instrumen perubahan sosial. Secara individu, PMII menawarkan liberasi dari segala hegemoni dan dominasi ideologi, ide maupun gagasan, PMII adalah barisan intelektual gerakan mulai dari keislaman, kebudayaan

pers, wacana ekonomi, hingga gerakan massa. PMII cukup mewadahi pluralitas potensi, minat dan kecenderungan otentitas individu.

Namun dalam menjalankan tujuan dari organisasi tersebut tentunya tidak begitu mudah dan mulus, karena masih banyak kendala dan masalah yang di hadapi oleh pengurus organisasi ekstra PMII Rayon Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Komisariat Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung. Masalah masalah yang di hadapi atau di alami antara lain kurangnya kesadaran anggota PMII dalam melakukan proses belajar, lalu mengenai pentingnya kebersamaan antara sesama anggota sebagai suatu hal yang sangat penting dalam hidup berorganisasi, masih ragu dengan kemampuan yang di miliki, lalu mempunyai mental yang kurang siap dalam dunia kampus dan lain-lain.

Dengan gagasan dan pemikiran diatas penulis tertarik melakukan penelitian mengenai **Budaya Organisasi Ekstra Kampus Dalam Mencetak Mahasiswa Yang Memiliki Karakter Egaliter (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia Rayon FISIP Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung).**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan di atas dapat di identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Besarnya fungsi budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak anggota yang egaliter

2. Besarnya kontribusi budaya organisasi ekstra PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung terhadap perubahan karakter egaliter
3. Besarnya peran organisasi ekstra kampus dalam perubahan karakter egaliter PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang di jelaskan di atas, sehingga dapat dibuatlah beberapa rumusan masalah, yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi ekstra kampus di PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter di PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung?
3. Apa saja faktor pendukung dan penghambat organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter di PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas maka dapat di ketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui budaya organisasi ekstra ksmpus di PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung

2. untuk mengetahui budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter di PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung.
3. Agar mengetahui faktor pendukung dan penghambat organisasi ekstra kampus dalam membangun karakter egaliter PMII Rayon FISIP komisariat UIN Sunan Gunung Djati Cabang Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat kegunaannya sebagai berikut:

1. Manfaat akademis yaitu sebagai informasi bagi seluruh mahasiswa atau satuan akademis lainnya untuk mengetahui fakta sosial yang terjadi di sekitar, terutama mengenai budaya organisasi ekstra dalam perubahan karakter egaliter mahasiswa dan mengetahui bagaimana penerapannya.
2. Manfaat praktis yaitu sebagai bahan penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh kalangan akademisi maupun lainnya, dan sebagai acuan referensi untuk bahan penelitian mengenai budaya organisasi ekstra dalam perubahan karakter egaliter mahasiswa.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan terhadap hal-hal yang menjadi objek permasalahan. Kerangka konsep disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan. Dalam penelitian ini, Teori Birokrasi Max Weber di ambil untuk melihat budaya organisasi ekstra dalam membentuk karakter atau watak egaliter.

Marx Weber mungkin menjadi salah seorang yang paling berpengaruh didunia karena pengaruh ajarannya pada ilmu pengetahuan sosial. Ia terkenal oleh karena studynya mengenai pembirokrasian masyarakat, banyak aspek dari administrasi publik modern berpaling kepadanya, pendekatan klasik, pegawai pemerintah, yang secara organisasi hirarkis selanjutnya di sebut “*Weberian civil service*”. Akan tetapi, bertolak belakang dengan pendapat masyarakat umum, “*Bureaucracy*” merupakan kata yang berasal dari inggris jauh sebelum Weber. Kamus bahasa inggris terbitan Oxford menyebut kata ini beberapa kali dalam edisi tahunan yang berbeda antara tahun 1818 dan 1860 sebelum tahun kelahiran Weber pada tahun 1864.

Weber *theory of Bureaucracy* “teori yang ideal” karena mencoba merumuskan sesuatu yang abstrak mengenai bagaimana seharusnya organisasi yang ideal di bentuk. Weber menggambarkan tipe birokrasi dalam nada positif, membuat lebih berbentuk organisasi rasional dan efisien dari pada alternatif yang terdapat sebelumnya, yang di karakterisasikan sebagai dominasi karismatik dan tradisonal. Menurut terminologinya, birokrasi merupakan bagian dari dominasi legal. Akan tetapi, ia menekankan bahwa birokrasi menjadi inefisien ketika keputusan harus di adopsi kepada kasus individual. Menurut Weber, atribut birokrasi modern termasuk kepribadiannya, konsentrasi dari arti administrasi, efek daya peningkatan terhadap perbedaan sosial dan ekonomi implementasi sistem kewenangan yang praktis tidak bisa di hancurkan. Birokrasi Weber juga di kenal dengan sebutan “Birokrasi Weberian” (Dwiyanto. 2011:3).

Budaya berasal dari bahasa Yunani yaitu *curlere* yang berarti mengerjakan tanah. Sedangkan di Indonesia kata budaya berasal dari bahasa sansakerta *buddhaya* yaitu bentuk jamak dari kata *buddhi* (budi atau akal). Sehingga kebudayaan di artikan sebagai hasil pemikiran atau akal manusia. Ada pendapat yang mengatakan bahwa kata budaya merupakan perkembangan dari kata majemuk “budi-daya” yang berarti daya dari budi, yaitu berupa cipta, karsa, dan rasa. Budi adalah akal yang merupakan unsur rohani dalam kebudayaan, sedangkan kebudayaan di artikan sebagai hasil dari akal dan ikhtisar manusia (Koentjaraningrat,2002:181).

Organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, mempelajari budaya organisasi sangatlah penting karena perbedaan suatu budaya sangatlah mempengaruhi sikap dan tingkah laku seseorang dalam mengambil keputusan atau tindakan. Istilah organisasi secara harfiah dapat di artikan sebagai suatu kesatuan orang-orang yang tersusun dengan teratur berdasarkan pembagian tugas tertentu (Abdulsyani, 1992: 115).

Dalam kamus sosiologi (2010: 299), organisasi adalah sistem sosial yang dibentuk untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, suatu kelompok yang mempunyai diferensiasi peranan dan sekelompok orang yang sepakat untuk mematuhi seperangkat norma-norma.

Aspek yang kemukakan oleh Weber ini ialah bahwa suatu organisasi atau kelompok kerja sama mempunyai unsur-unsur kekayaan (Thoha, 1983: 112-1130, sebagai berikut:

- a. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang individu melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.
- b. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu (*boundaries*), dengan demikian seseorang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri, mereka dibatasi oleh aturan-aturan tertentu.
- c. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi di antara orang-orang yang berkerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
- d. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan yang berstruktur di dalamnya berisi wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Konsekuensi dari adanya hierarki ini bahwa di dalam organisasi ada pimpinan atau kepala dan bawahan atau staf.

Pengaruh organisasi dalam perilaku organisasi sangat signifikan. Karena itu menciptakan budaya organisasi yang sifatnya unik untuk setiap organisasi amatlah penting. Untuk di pahami apa itu budaya organisasi itu.

Menurut Lathans (1998), budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Sarplin (1995) mendefinisikan budaya organisasi merupakan suatu system nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur system formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan-harapan yang di sumbangkan oleh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*value*) organisasi yang di pahami, dijiwai dan dipraktikan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti sendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Schein (1992) mengidentifikasi budaya organisasi sebagai pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu, dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Menurut Mondy dan Noe (1996), budaya organisasi adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan. Sedangkan Hodge, Anthony dan Gales (1996) mendefinisikan budaya organisasi sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam pola perilaku, peraturan, legenda, mitos, bahasa, dan seremoni yang dilakukan perusahaan. Sedangkan pada level *unobservable* budaya organisasi mencakup *shared values*, norma-norma, asumsi-asumsi, kepercayaan para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan-keadaan disekitarnya. Budaya perusahaan juga dianggap sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, dan tidak boleh dilakukan, serta bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya perusahaan, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan.

Dari sejumlah pengertian diatas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Susanto, “Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku”

Menurut Robbins, “Budaya organisasi adalah suatu sytem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain”

Menurut Gareth R. Jones, “Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi, suatu sytem dari makna bersama”. Jadi budaya organisasi adalah suatu budaya yang di anut oleh suatu organisasi dan itu menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.

Dari semua pendapat para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma perilaku yang di terima dan di pahami bersama oleh anggota organisasi sebagai dasar aturan perilaku di dalam organisasi.

Egaliter adalah persamaan derajat pada setiap manusia. Setiap manusia mempunyai derajat yang sama di hadapan Tuhan tanpa membedakan kedudukan, kekayaan, keturunan, suku, ras, golongan, dan sebagainya, melainkan karena sikap masing-masing individu. Secara etimologi atau menurut bahasa, kata egaliter berasal dari bahasa Perancis : *Egal*, *egalite* atau *egalitaire*, yang berarti sama, tidak ada perbedaan.

Budaya egaliter adalah budaya yang dapat dinikmati oleh setiap orang, di Indonesia jumlahnya kini sekitar 250 juta orang. Budaya egaliter pada dasarnya adalah suatu sikap yang ditampilkan oleh seseorang baik sikap individu maupun dalam memimpin kelembagaan. Suatu sikap yang selalu menampilkan derajat yang sama dan setingkat, berdiri sama tinggi duduk sama rendah, bisa bersama-sama seiring sejalan, bisa saling menghargai, saling mencintai, selalu duduk maupun berjalan bersama-sama, mau berkorban untuk negara dan orang lain sahabat kita, dan semua orang dapat menikmati apa yang menjadi haknya sebagai warga negara serta lebih bersifat demokratis. Sikap egaliter ini juga diajarkan dalam agama Islam tapi untuk sesama manusia saja, tidak kepada Allah.



Gambar 1.1

Skema Konseptual

