



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Budaya organisasi adalah kebiasaan mengenai tata cara yang digunakan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya. Di dalam budaya organisasi terdiri dari strategi pencapaian sebuah target, tata kelola keorganisasian serta mengenai kedudukan. Budaya organisasi juga dapat berbentuk suatu pengelolaan pengaturan yang telah dipakai oleh organisasi secara turun temurun dan berkelanjutan, sehingga bisa dinyatakan sebagai sebuah budaya.

Suatu sistem makna bersama yang dipatuhi atau dipakai oleh semua anggotanya yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya, makna seperti ini juga bisa diartikan sebagai sebuah budaya organisasi. Dengan kata lain Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dipertahankan oleh organisasi.

Perubahan organisasi adalah langkah-langkah melakukan perubahan, yaitu berpindah dari keadaan ke keadaan yang diyakini lebih baik dari keadaan sebelumnya, begitu pula sebaliknya.

Dari kedua keadaan yang dijelaskan diatas, pemimpin atau ketua dituntut untuk mampu memahami dan mengetahui mana yang baik untuk dipilih, hal ini bisa berupa keputusan yang berdasarkan dari cara lama yang cukup menguntungkan atau berasal pada cara baru yang belum tentu menguntungkan. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi seorang ketua atau

pemimpin dalam proses kepemimpinannya. Mayoritas dari mereka enggan untuk melakukan sebuah perubahan karena sudah merasa nyaman dengan keadaan yang sedang dia jalankan. Namun, sebenarnya ada peluang yang baik apabila seorang ketua berani mencoba berubah menuju keadaan yang baru. Budaya organisasi merupakan suatu tata aturan yang telah dianut serta berdasar dari nilai yang dikembangkan oleh organisasi yang hal itu dijadikan sebuah pedoman perilaku berorganisasi dari anggota organisasi itu sendiri. (Wood, 2001: 391).

Menurut Maipit (2011:56) budaya organisasi adalah sebuah konsep yang mendasar yang itu diterima oleh organisasi dan dijadikan acuan untuk bertindak dan keluar dari sebuah masalah sebagai bentuk representatif, membentuk anggota yang dapat beradaptasi terhadap lingkungannya serta mengintegrasikan semua anggota dari organisasi tersebut. Maka dari itu penting untuk dijelaskan kepada masing-masing anggota termasuk anggota yang baru sebagai langkah tepat untuk menganalisis, berpikir serta memahami masalah yang dihadapi.

Pemuda merupakan suatu bagian yang penting di dalam sebuah proses kemajuan suatu bangsa dan perubahan bangsa pada era globalisasi ini. Pemuda memiliki andil besar dalam memutuskan berkembang atau mundurnya suatu bangsa. Banyak cara untuk pemuda dapat menyalurkan konsep pemikirannya seperti dengan mengikuti organisasi kemasyarakatan seperti Karang Taruna sebagai contohnya.

Karang Taruna adalah organisasi yang memiliki fungsi dan tujuan sebagai wadah bagi para kaum pemuda untuk menyalurkan berbagai ide. Tujuan dari organisasi Karang Taruna merupakan: (1) mewujudkan tumbuhnya dan berkembangnya kesadaran dan tanggung jawab sosial bagi generasi muda. (2) Menciptakan keterampilan dan semangat juang bagi pemuda warga Karang Taruna yang terampil, berkepribadian dan berilmu. (3) Memanfaatkan potensi generasi muda untuk mengembangkan kekuatan warga Karang Taruna. (4) Setiap kelompok masyarakat Karang Taruna dapat membangun toleransi dan menjadi penggerak persatuan. (5) terjadinya kerjasama antar Karang Taruna untuk meningkatkan taraf kesejahteraan. (6) terwujudnya kesejahteraan sosial yang semakin meningkat bagi para generasi muda. (7) mewujudkan pembangunan kesejahteraan sosial untuk generasi muda yang berada didesa.

Fungsi Karang Taruna adalah: (1) Menyelenggarakan penyelenggaraan kesejahteraan sosial. (2) Memberikan pendidikan dan pelatihan untuk kelompok sosial. (3) Mengelola pemberdayaan masyarakat, khususnya generasi muda. (4) Mengelola kewirausahaan. Untuk generasi muda. (5) Meningkatkan pemahaman dan meningkatkan rasa tanggung jawab. (6) penumbuhan dan pengembangan semangat bersama. (7) penumpukan kreativitas generasi muda. (8) penguatan jaringan sistem komunikasi. (9) penyelenggara usaha-usaha permasalahan sosial.

Berdasarkan penjelasan dari peran Karang Taruna diatas seharusnya Karang Taruna bisa menjadi elemen yang vital di masyarakat

dimana Karang Taruna tidak hanya menjadi wadah bagi para pemuda, namun sebagai aktor yang ikut andil dalam proses pembangunan desa. Karang Taruna seharusnya hadir di dalam semua aspek kehidupan di masyarakat sesuai dengan fungsi Karang Taruna yang telah di jelaskan diatas.

Namun pada kenyataannya, masih banyak organisasi Karang Taruna yang keberadaannya belum dapat dirasakan kebermanfaatannya oleh masyarakat. Kurangnya mengetahui akan pentingnya fungsi dan peran dari Karang Taruna bagi masyarakat. Kondisi ini merupakan konsekuensi negatif dari perubahan budaya organisasi Karang Taruna Desa Cimayang, yang tidak diharapkan oleh organisasi tersebut.

Menurut Teori Perubahan Sosiologi Herbert Spencer melalui konsep evolusi universal dimana setiap struktur sosial akan mengalami perubahan dari kondisi yang sederhana menuju kondisi yang lebih kompleks. Dan menghasilkan tuntutan yang lebih tinggi dimana tingakat heterogen akan lebih tinggi dari kondisi sebelumnya yang cenderung homogen.

Seperti yang terjadi pada organisasi Karang Taruna di Desa Cimayang Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dimana terjadi beberapa kendala yang menyebabkan peran Karang Taruna tidak maksimal dan belum terasa dampak dari keberadaannya. Diantaranya adalah perubahan budaya dalam organisasi Karang Taruna di Desa Cimayang Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor dimana belum maksimalnya peran dari Karang Taruna yang disebabkan oleh menurunnya kualitas dan minat pemuda untuk menjalankan organisasi ini. Kurangnya kegiatan dari Karang Taruna untuk menyatukan

generasi muda di Desa Cimayang yang pada dasarnya Karang Taruna harus bisa menyatukan generasi muda yang ada dilingkungannya. Tidak adanya regenerasi Karang Taruna juga merupakan menjadi salah satu penyebab tidak berjalannya Karang Taruna di Desa Cimayang.

Tidak berjalannya fungsi dan tujuan Karang Taruna diakibatkan oleh beberapa penyebab yaitu kurangnya orang-orang yang berpengalaman didalam struktur organisasi, entah itu dari bidang pendidikan atau pengetahuan tentang Karang Taruna. Tidak terbukanya pada perekrutan anggota Karang Taruna pun menjadi salah satu faktor penyebabnya. Dari beberapa faktor yang sudah disebutkan lalu terjadilah perubahan budaya organisasi Karang Taruna yang dimana seharusnya budaya organisasi Karang Taruna adalah membentuk atau menciptakan generasi-generasi pemuda desa yang berkualitas, menjadi wadah untuk menampung ide dari pemuda, menjadi tempat penyaluran bakat pemuda desa, mengadakan program untuk menyatukan para kaum muda yang ada di desa. Namun yang terjadi pada Karang Taruna Desa Cimayang Kabupaten Bogor adalah bertolak belakang. Berubahnya kebudayaan organisasi pemuda dalam tubuh Karang Taruna, dimana dahulu pemuda di Karang Taruna lebih peduli terhadap generasi-generasi muda dan peduli terhadap persatuan pemuda yang ada diwilayahnya sehingga regenerasi Karang Taruna masih tetap ada. Akan tetapi pada saat ini terjadi perbedaan budaya di organisasi Karang Taruna dimana para pemuda tidak lagi peduli terhadap peran dan fungsi mereka generasi penerus sehingga menghasilkan sikap acuh dari para pemuda.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi pada wilayah Desa Cimayang Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor tentang kurangnya kinerja pada Karang Taruna, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Perubahan Budaya Organisasi Karang Taruna di Desa Cimayang Kecamatan Pamijahan Kabupaten Bogor.

1.2. Identifikasi Masalah

Seharusnya Karang Taruna Desa Cimayang menjadi wadah pengembang aspirasi ide dari para pemuda. Namun, faktanya menunjukkan bahwa hadirnya organisasi Karang Taruna pada saat ini memiliki masalah yang teridentifikasi yaitu sebagai berikut:

1. Kurangnya keterlibatan pemuda untuk berpartisipasi dalam kegiatan Karang Taruna.
2. Tidak adanya agenda yang mengarah kepada kegiatan sosial sehingga kurang menarik minat para pemuda untuk ikut serta.
3. Minimnya tanggapan dari masyarakat terhadap setiap kegiatan Karang Taruna.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis merumuskan pokok yang harus diteliti adalah sebagai berikut :

1. Apa yang melatar belakangi terjadinya perubahan budaya pada organisasi Karang Taruna di Desa Cimayang Kabupaten Bogor?
2. Apa saja dampak dari perubahan budaya organisasi Karang Taruna di Desa Cimayang Kabupaten Bogor?

3. Apa saja upaya Karang Taruna Desa Cimayang Kabupaten Bogor dalam mengatasi masalah yang diakibatkan oleh perubahan budaya organisasi?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apa yang melatar belakangi terjadinya perubahan budaya organisasi di Karang Taruna Desa Cimayang Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui dampak perubahan budaya organisasi pada Karang Taruna di Desa Cimayang Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui upaya seperti apa yang dilakukan Karang Taruna di Desa Cimayang Kabupaten Bogor untuk mengatasi masalah yang diakibatkan oleh perubahan budaya organisasi.

1.5. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempunyai kegunaan secara teoritis dan juga praktis yaitu :

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan teori ilmu perkembangan sosial khususnya sosiologi organisasi dalam rangka menyelesaikan berbagai permasalahan organisasi dalam masyarakat.

2. Secara praktis

Sebagai bahan masukan bagi masyarakat mengenai gambaran Karang Taruna sebagai wadah pengembang generasi muda yang memiliki

fungsi sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan program dan kegiatan yang berhubungan dengan masalah sosial.

1.6. Kerangka Pemikiran

Menurut Seorjono Soekanto (2013:261) perubahan adalah hal atau suatu keadaan yang berubah, peralihan ataupun pertukaran. Keadaan yang berubah dan keadaan yang mengalami peralihan tersebut dapat terjadi dalam aspek sosial, ekonomi, politik, ataupun budaya. Masyarakat telah berubah sejak zaman kuno, dan perubahan yang terjadi sekarang adalah normal, karena setiap masyarakat manusia mengalami perubahan dalam hidupnya. Bagi komunitas terkait dan pihak luar yang memeriksanya, perubahan tersebut mungkin tampak sebagai bentuk perubahan yang tidak menarik dalam arti yang sederhana, ataupun tidak dirasakan sama sekali (manifest) pengaruhnya, sebaliknya ada pula perubahan yang pengaruhnya begitu terasa (laten), dan ada pula perubahan yang terjadi secara lambat (evolusi) juga secara cepat (revolusi).

Perubahan lambat, perubahan cepat, perubahan kecil, perubahan besar, perubahan yang direncanakan dan perubahan yang tidak direncanakan merupakan bentuk dari perubahan dari perubahan yang terjadi dari masyarakat. Bentuk perubahan tersebut selaras dengan dengan pandangan Tonnies dan Selo menjadi landasan perubahan masyarakat seperti perubahan yang berjalan secara lambat maupun secara cepat menghasilkan perubahan kecil atau besar yang pada akhirnya dapat mengakibatkan adanya pergeseran nilai, norma, dan pola perilaku masyarakat itu sendiri baik secara sadar maupun tidak disadari.

Bentuk perubahan yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan tercermin seperti yang dikemukakan oleh Herbert Spencer dalam (Upe, 2010:84) organisme sosial, yakni meliputi 5 aspek berikut:

1. Masyarakat dan organisme sedang mengalami pertumbuhan
2. Sebagai hasil dari pertumbuhan, tubuh sosial dan struktur biologis juga mengalami pertumbuhan.
3. Organisme biologis dan organisme sosial memiliki fungsi dan tujuan tertentu.
4. Ketika organisme biologis dan organisme sosial berubah di satu bagian, akan menyebabkan perubahan di bagian lain.
5. Setiap bagian saling terkait, yang merupakan mikrostruktur yang dapat dipelajari secara individual.

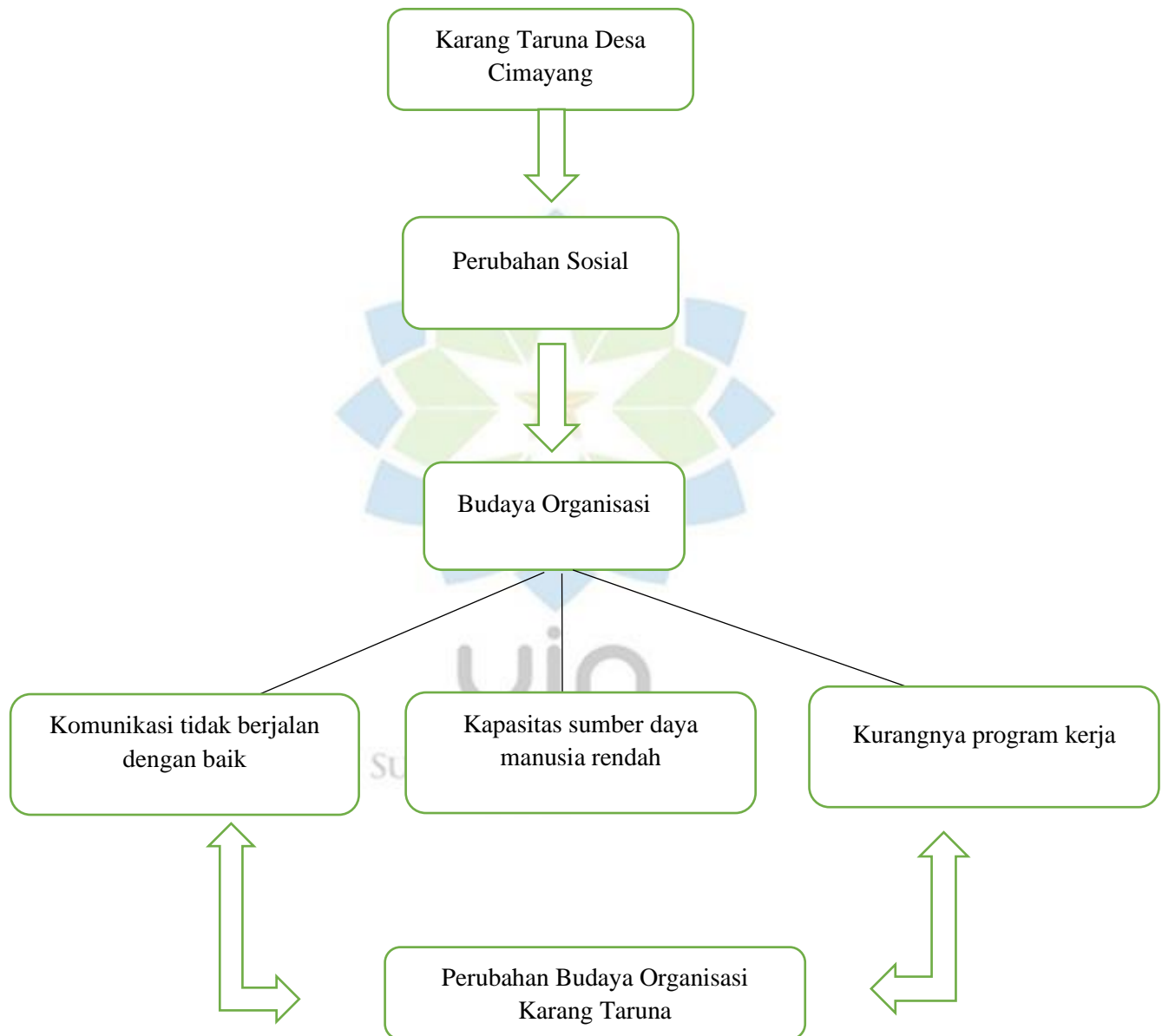
Menurut Ivan Ceviech (2006:290) organisasi adalah unit sosial yang mengoordinasikan tujuan dan memiliki batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja secara relatif berkelanjutan untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan. Menurut Luhmann, organisasi adalah sekumpulan komponen atau elemen yang terdapat dalam pola hubungan yang saling bergantung. Organisasi dalam masyarakat hanya bisa bertahan dengan melakukan perubahan. Setiap perubahan yang terjadi harus diperhatikan, karena efektifitas suatu organisasi bergantung pada seberapa baik organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut. Pada dasarnya semua perubahan akan meningkatkan efektivitas organisasi, dan tujuannya adalah untuk berupaya meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan

perubahan lingkungan dan perubahan perilaku anggota organisasi. Perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik, dan sumber daya manusia.

Menurut Jhonson (1990:140) Karang Taruna merupakan salah satu organisasi yang ada di masyarakat yang mewadahi ide-ide segar dari kalangan para pemuda maupun pemudi. Keberadaan Karang Taruna di dalam suatu masyarakat dimaksudkan agar membawa konsep-konsep dan tujuan untuk meningkatkan kestabilan warga atau masyarakat yang berada dilingkungan tersebut. Karena tidak menutup kemungkinan pada suatu waktu masyarakat akan membutuhkan peran dari Karang Taruna yang memiliki suatu tatanan struktural yang ideal, mampu mengurangi kesulitan dalam melaksanakan kepentingan yang berkaitan dengan masalah sosial. Akan tetapi, tidak dipungkiri dalam sebuah organisasi dapat terjadi suatu permasalahan yang menghambat jalannya strategi dan program organisasi tersebut.

Perubahan budaya yang terjadi di organisasi Karang Taruna Desa Cimagang tidak dikehendaki oleh anggota dari Karang Taruna tersebut dikarenakan perubahan yang terjadi mengarah pada penurunan kualitas atau regresif. Terlihat dari beberapa indikator yang terdampak dari proses perubahan budaya organisasi tersebut seperti komunikasi antar anggota yang tidak berjalan dengan baik, kualitas sumber daya manusia yang rendah, serta minimnya program kerja yang dijalankan oleh Karang Taruna Desa Cimagang. Adalah gambaran dari proses perubahan budaya organisasi yang terjadi di

Karang Taruna Desa Cimayang. Lebih lanjut secara jelas dapat dilihat didalam gambar kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG