

# BUDAYA ORGANISASI MASYARAKAT DI DESA KANONANG TIGA KECAMATAN KAWANGKOAN KABUPATEN MINAHASA

KEZIA VIONA VALENSCA LUMENTA  
JOHNNY HANNY POSUMAH  
RULLY MAMBO

[kezialumenta27@gmail.com](mailto:kezialumenta27@gmail.com)

## ABSTRACT

*The organizational culture in Kanonang Tiga Village is called Kerukunan or Pillars. In which the members are families in Kanonang Tiga Village or outside the village, each member is obliged to pay the settlement fees set by the respective pillars, which later the collected funds will be given to the families of the members of the pillars that occur. The method used is descriptive with a qualitative approach. The informants in this study include the Head of Kanonang Tiga Village, Secretary of Kanonang Tiga Village, Management and Members of the Family Pillars, Management and Members of the Three Pillars of Kanonang Village, Managers and Members of the Neighborhood Association. Data collection techniques used by data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of the study show that the application of the Involment dimension in the deliberation has been going well and must always express a common interest and also accept every opinion. Consistency in unity and unity becomes very important because without the existence of unity and unity then what was previously the goal and target will not be maximally achieved. adaptability is a way to maintain togetherness in this organization between management and members who are still awake and up to now maintained. Mission Dimension The implementation of goals and missions in the organization has been running well, only there are only a few parties who have not optimally carried out their responsibilities. The advice given in this research is if it continues to maintain things that are already good in this community organization in order to achieve organizational goals.*

*Keywords: Organizational Culture, Society.*

## PENDAHULUAN

Setelah melalui perjalanan panjang, budaya yang pada mulanya hanya menjadi kajian bidang studi antropologi belakangan juga menjadi kajian bidang-bidang studi lain seperti psikologi, sosiologi, komunikasi, organisasi dan manajemen. Kajian budaya dalam bidang studi organisasi bermula ketika terjadi perubahan paradigma dalam cara memandang organisasi bermula ketika organisasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai instrument yang bersifat formal dan rasional yang sengaja dibentuk sekedar untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tetapi organisasi dipandang seolah-olah sebagai makhluk hidup dan sebagai sebuah masyarakat di mana aspek kehidupan organisasi dan lingkungannya lebih mendapat perhatian ketimbang menempatkan organisasi sekedar sebagai alat.

Itulah sebabnya organisasi harus bisa memenuhi kebutuhan setiap individu yang terlibat dalam organisasi agar pada saat yang sama mereka mau membantu terlibat dalam organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Kedua, keberadaan masing-masing anggota organisasi bisa dikatakan tidak bebas karena sebelum bergabung dengan organisasi mereka telah memiliki tata nilai karena sebelum bergabung dengan organisasi mereka telah memiliki tata nilai dan budaya yang diadopsi dari tata nilai dan budaya masyarakat di luar organisasi. Organisasi dengan demikian merupakan bertemunya berbagai macam tata nilai dan budaya yang bahkan memungkinkan terciptanya tata nilai dan budaya baru. Ketiga, sebagai sebuah masyarakat maka di dalam organisasi terjadi interaksi sosial antar para anggota. Akibatnya, hubungan di antara mereka juga bukan hanya hubungan formal, lebih dari itu terkadang lebih bersifat informal, emosional

dan kultural. Oleh karenanya para pengelola organisasi diharapkan bisa memberi perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut yakni aspek formal dan informal.

Penjelasan diatas menunjukkan bahwa sejak awal, organisasi tidak terhindarkan untuk tidak melakukan interaksi dengan lingkungan eksternal. Oleh karenanya kehidupan internal organisasi dalam batas-batas tertentu juga dipengaruhi oleh interaksi tersebut. Sebagai contoh, organisasi yang notabene-nya adalah sebuah masyarakat dengan sendirinya memiliki budaya. Namun terbentuknya budaya di dalam organisasi tidak terjadi seketika melainkan melalui proses panjang yang salah satu sumber pembentuknya adalah budaya masyarakat (baik budaya etnik, budaya nasional, dan budaya-budaya lainnya). Budaya-budaya ini secara gradual dibawa masuk baik oleh para pendiri organisasi, para pengelola maupun anggota organisasi lainnya. Selanjutnya setelah terjadi proses kristalisasi dan internalisasi di dalam organisasi, budaya masyarakat yang pada mulanya di luar jangkauan organisasi (bersifat tidak terkendali) pada akhirnya menjadi bagian formal organisasi. Maka dari itu berdasarkan hal yang telah dijelaskan diatas penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih dalam, oleh sebab itu penulis mengangkat judul “Budaya Organisasi Masyarakat di Desa Kanonang Tiga Kecamatan Kawangkoan Kabupaten Minahasa.”

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Kata budaya berasal dari bahasa sansekerta *budhayah*, bentuk jamak dari *budhi* artinya “akal atau segala sesuatu yang berkaitan dengan akal pikiran, nilai-nilai dan sikap mental”. Secara harfiah, kata organisasi berasal dari bahasa Yunani “organon” yang berarti alat atau instrument. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Jadi, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuan

akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat didalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif. Itulah sebabnya organisasi sering didefinisikan sebagai sekelompok manusia (*group of people*) yang bekerja bersama-sama dalam rangka mencapai tujuan bersama (*common goals*). Definisi ini menunjukkan adanya dua esensi dasar dari sebuah organisasi yakni sekelompok orang dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

### **Konsep Budaya Organisasi**

Makmuri (2005), menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah anggota menyukainya atau tidak karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka lihat atau dengar di dalam organisasi. Menurut Robbins (2001), untuk memberikan pengertian yang lebih mudah terdapat sembilan karakteristik penting yang dipakai sebagai acuan dalam memahami budaya organisasi tersebut yaitu:

- 1) Inisiatif individual, yang dimaksud dengan inisiatif individual adalah tingkat tanggungjawab, kebebasan atau independensi yang di punyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi.
- 2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko, dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai di anjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya organisasi dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

- 3) Pengarah, pengarah di maksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
- 4) Integrasi, integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi dalam cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 5) Dukungan manajemen, dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan. Perhatian manajemen terhadap pegawai sangat membantu kelancaran kinerja suatu organisasi.
- 6) Komunikasi, sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antara karyawan itu sendiri.
- 7) Identitas, identitas yang dimaksud sejauh mana para pegawai dalam suatu organisasi dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
- 8) Sistem Imbalan, system imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan senioritas atau pilih kasih.
- 9) Toleransi, terhadap konflik sejauh mana para pegawai di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat atau kritik

merupakan fenomena yang sering terjadi namun bias dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif dalam penelitian ini adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan masalah secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti merupakan instrument kunci (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian kualitatif instrument penelitiannya adalah orang yaitu peneliti itu sendiri untuk itu peneliti harus dapat membekali diri dengan teori dan wawasan yang luas sehingga dapat bertanya, menganalisis, dan mendokumentasikan situasi sosial yang diteliti sehingga menjadi lebih jelas dan bermakna. Nantinya data yang akan dihasilkan berbentuk kata-kata atau kalimat-kalimat untuk mengeksplorasi bagaimana kenyataan yang sebenarnya dilapangan, mendeskripsikan hal-hal yang sesuai dengan masalah dan unit yang teliti. Diharapkan peneliti dengan menggunakan pendekatan kualitatif dapat mengungkapkan peristiwa atau kejadian yang sebenarnya di lapangan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Model Interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (dalam Rohidi dan Moeljarto 2002) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari empat komponen yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyanjian data, dan penarikan kesimpulan.

#### **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

Untuk mengetahui budaya organisasi masyarakat di Desa Kanonang Tiga Kecamatan Kawangkoan Kabupaten

Minahasa, maka peneliti menggunakan dimensi budaya organisasi menurut Denison (dalam Achmad Sobirin, 2007), tipe budaya organisasi terbagi 4 yaitu :

1. Dalam berorganisasi keaktifan dan keterlibatan dari seluruh pihak yang bekerja didalamnya sangatlah penting, karna jika hanya satu atau sebagian pihak saja yang bekerja maka tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut akan susah untuk dicapai bahkan kemungkinan gagal sangatlah besar. Begitu juga dalam pertemuan atau musyawarah yang dilakukan dalam sebuah organisasi semua pihak seharusnya ikut ambil bagian didalamnya agar tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dikemudian hari. Setiap orang memiliki pendapat, pemikiran, ide-ide, dan gagasan yang berbeda-beda apalagi dalam organisasi yang terdiri dari banyak anggota didalamnya yang menuntut agar pendapatnya bisa didengar. Musyawarah adalah proses membahas persoalan secara bersama demi mencapai kesepakatan bersama. Dari hasil penelitian yang sudah di sampaikan oleh beberapa informan yang sudah di wawancara bahwa, musyawarah yang terjadi di dalam organisasi sosial masyarakat (kerukunan) harus tetap ada dan dilaksanakan supaya tidak terjadi kesalahpahaman antar pengurus dan anggota sehingga hasil rapat dapat diterima seluruh pihak baik pengurus dan anggota karna sudah ada hasil dari musyawarah. Sejauh ini memang tidak pernah ada pertikaian atau adu fisik yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dalam pengambilan keputusan karna anggota lebih mengikuti atau menerima apa adanya keputusan dari pengurus. Kerukunan yang ada di desa kanonang tiga ini sebagian besar kurang melibatkan anggota dalam proses musyawarah, hanya pengurus yang

dilibatkan dalam pertemuan-pertemuan dan tidak ada jadwal yang tetap dalam melaksanakan pertemuan. Pertemuan akan dilakukan jika ada hal-hal yang penting atau mendesak.

2. Dengan hasil wawancara dari semua informan yang sudah peneliti rangkum dapat diketahui bahwa persatuan dan kesatuan dalam organisasi masyarakat di desa kanonang tiga sangatlah penting karna menjadi senjata yang sangat ampuh dalam mempertahankan organisasi. Salah satu cara dalam mempertahankan persatuan dan kesatuan dalam budaya organisasi masyarakat di desa kanonang tiga yaitu dengan cara saling menghormati, menghargai, mengingatkan, menghimbau, dan selalu menciptakan suasana persatuan dan kesatuan. Dengan adanya persatuan dan kesatuan dalam organisasi masyarakat di desa kanonang tiga maka dapat sangat membantu anggota yang sewaktu-waktu tertimpa keduakaan sehingga keluarga yang berduka tidak akan mengeluarkan biaya yang banyak karna sudah terbantu dari dana yang dikumpulkan melalui rukun ini, sebaliknya jika tidak ada persatuan dan kesatuan sudah pasti akan berdampak pada pemberian dana duka kepada anggota rukun yang sedang terjadi keduakaan akan terhambat atau tidak sesuai target yang sudah ditetapkan.
3. Organisasi harus mampu beradaptasi dengan lingkungan yang ada di sekitar, seperti saat ini dimana virus corona yang sedang menyerang Negara kita dan hal itu membuat aktifitas masyarakat menjadi dibatasi sehingga mempengaruhi semua elemen organisasi masyarakat yang salah satunya adalah organisasi kerukunan ini sedikit banyaknya pasti ada pengaruhnya. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada para informan diketahui bahwa pandemi covid-19 ini adalah suatu hal

yang sangat mempengaruhi berjalannya system dalam organisasi kerukunan ini, karna dampaknya sangat terasa dimana saat ada covid-19 ini pemasukkan masyarakat menjadi tidak stabil bahkan menurun yang nantinya akan berpengaruh pada pelunasan iuran dana rukun dan juga rencana-rencana yang tadinya akan dilaksanakan menjadi tertunda karna situasi saat ini.

4. Berdasarkan hasil wawancara peneliti kepada semua informan diketahui bahwa dalam penerapan misi atau tujuan organisasi masyarakat di desa kanonang secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik tapi masih ada anggota-anggota yang didapati belum melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya yaitu dalam hal membayar uang iuran rukun sehingga nominal dana yang terkumpul tidak sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan. Pengurus rukun masih memberikan waktu untuk melunasinya tetapi ada batasan nya yaitu jika anggota tidak membayar uang iuran sebanyak enam kali maka akan dianggap sudah tidak bersedia menjadi anggota rukun atau dikeluarkan tapi sebelum tindakan itu diambil pengurus akan mengkomunikasikan terlebih dahulu kepada anggota yang bersangkutan. Untuk itu agar hal-hal demikian tidak terjadi maka sebaiknya setiap pengurus atau anggota harus memperhatikan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi ini seperti yang sudah disepakati sejak awal pembentukan organisasi rukun ini mengerjakan segala sesuatu dengan ikhlas dan sepuh hati.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Dalam aspek Involment dimension, musyawarah dan pertemuan dalam organisasi masyarakat di Desa Kanonang Tiga sudah berjalan dengan

baik karna antara pengurus dan anggota selalu menciptakan suasana yang harmonis walaupun banyak perbedaan pendapat tapi tetap mendapatkan jalan tengah yang baik, hanya saja dalam pelaksanaannya pengurus rukun masih kurang melibatkan secara langsung para anggota rukun dalam mengadakan suatu pertemuan atau musyawarah.

2. Salah satu nilai-nilai inti dalam organisasi kerukunan di Desa Kanonang Tiga adalah dengan terus menjaga persatuan dan kesatuan karna tanpa adanya persatuan dan kesatuan maka organisasi kerukunan ini tidak akan mencapai tujuannya, bahkan akan sangat merugikan banyak pihak. Sejauh ini organisasi kerukunan di Desa Kanonang Tiga terus berusaha untuk menjaga persatuan dan kesatuan yang selama ini sudah terjalin dengan baik.
3. Dalam menyesuaikan apa yang sedang terjadi saat ini maka pengurus rukun dengan cepat memberikan arahan kepada anggota rukun, seperti situasi saat ini dimana pemerintah memberi himbauan bahwa jangan ada dulu pertemuan-pertemuan yang melibatkan banyak orang. Untuk itu acara-acara yang biasanya diadakan dalam rukun belum bisa dilaksanakan seperti biasa.
4. Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab anggota rukun masih didapati ketidakpatuhan atas tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Tapi pengurus terus berusaha mengingatkan dan memberikan toleransi sampai pada batas waktu yang di tentukan.

### **Saran**

1. Sebagai pengurus harus menghargai pendapat dari anggota begitu juga sebaliknya anggota bisa menerima setiap masukan dari pengurus.
2. Apa bila ada hasil mufakat atau keputusan-keputusan diharapkan semua anggota bisa menerima dengan baik hasil mufakat tersebut.

3. Kiranya pengurus bisa melibatkan secara langsung anggota rukun dalam proses pengambilan keputusan sehingga anggota rukun dapat memberikan saran, masukan, dan pendapat mereka.
4. Tetap mempertahankan nilai-nilai kekeluargaan.
5. Terus bekerjasama dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan sebelumnya bisa tercapai.
6. Semangat persatuan dan kesatuan harus tetap dijaga dan dipertahankan karna menjadi kebanggaan tersendiri karna sudah banyak keluarga yang merasakan keuntungan atau dampak yang baik dari adanya organisasi kerukunan ini.
7. Berusaha menciptakan suasana yang dapat membangun komunikasi yang baik.
8. Kiranya anggota rukun bisa memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam organisasi yaitu dengan cara membayar dengan rutin uang iuran rukun, sehingga tidak memperhambat jalannya organisasi.
9. Budaya organisasi kerukunan di Desa Kanonang Tiga merupakan budaya yang harus di pertahankan karna menjadi suatu ciri khas tersendiri bagi Desa ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Rois. Amirullah., dan Khalikussabir. 2017. *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Malang : Empat Dua.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. 2010. *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT Refika Adiatama.
- Koenjaraningrat. 2000. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Makmuri, M. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Pasolong Harbani. 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- Robbin, S. 2001. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Subkhi. Akhmad, dan Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Teori dan Perilaku Organisas*. Jakarta : PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sutrisno E, 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Torang Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)*. Bandung : Alfabeta.
- Schein. 2006. *Pola Dasar dan Asumsi Budaya Organisasi*. Bandung : Erlangga.
- Sobirin Achmad. 2007. *Budaya Organisasi (Pengertian, Makna, dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi)*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.

#### Sumber Lain :

- Ratuela, Fitri., Arie Rorong., dan Novi Palar,. 2018. *Budaya Organisasi Masyarakat Dalam Pembangunan Rumah*. Manado : Universitas Sam Ratulangi. (Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat Vol IV. No 051, 2018).
- Jeklin, Mamahit., Daicy Lengkong., dan Femmy Tulusan,. 2019. *Budaya Organisasi Masyarat di Desa Werdhi Agung*. Manado : Universitas Sam Ratulangi. (Jurnal Administrasi Publik Fispol Unsrat Vol. V. No 074, 2019)
- <http://maulinan13.blogspot.com/2015/04/rganisasi-formal-dan-nonformal.html>.<https://jurnalmanajemen.com/organisasi-formal/>.