

Komunikasi Dalam Budaya Organisasi Di MTs Laboratorium UINSU

Syafira Syafira¹, Tasya Zuraira², Indriyani Br.Sitepu³, Ikhsan Butarbutar⁴,
Razak Hadinata Hasibuan⁵, Jelita Ramdhani Marpaung⁶, Intan Ramadhani⁷,
Candra Wijaya⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Alamat: Jl. Willem Iskandar, Pasar V, Medan Estate

syafiraa.5123@gmail.com¹ zurairatasya@gmail.com² indriyaniborusitepu21@gmail.com³
muhammadikhsanbutarbutar90@gmail.com⁴ hadinatahasibuanrazak@gmail.com⁵
jelitaramadhanimrp7@gmail.com⁶ intanrmdni22@gmail.com⁷

Abstract. *The pattern of intercultural communication is a picture of two or more people who have different cultural backgrounds in the process of sending messages and receiving messages in the right way, so that the intended message can be conveyed properly. Communication between ethnic cultures within schools includes culture in communicating so that it goes well, then the main problem is how intercultural communication patterns in the village, community and school environment maintain tolerance in social life.*

Keywords: *communication, culture, and organization*

Abstrak. Pola komunikasi antar budaya adalah gambaran dua orang atau lebih yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda dalam proses pengiriman pesan dan penerimaan pesan dengan cara yang tepat, sehingga pesan yang di maksud dapat tersampaikan dengan baik. Komunikasi antar budaya etnis didalamsekolah termasuk kebudayaan dalam berkomunikasi sehingga berjalan dengan baik, kemudian yang menjadi pokok permasalahannya adalah bagaimana pola komunikasi antar budaya di desa lingkungan masyarakat dan lingkungan sekolah dalam menjaga toleransi hidup bermasyarakat.

Kata kunci: Komunikasi,budaya, dan organisasi

LATAR BELAKANG

Budaya organisasi merupakan pokok bahasan dalam menyikapi persoalan eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh sebuah tim kemudian diteruskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir dan merasakan terkait hal tersebut di atas. Esensi atau akar dari suatu budaya organisasi merupakan ciri inti, yang menunjukkan ciri, sifat, unsur atau unsur yang melekat pada suatu budaya organisasi. Dengan demikian, harapan ditetapkan bahwa individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan cara yang sama Komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam suatu interaksi sosial oleh karena itu berpengaruh dalam dunia kerja. Tempat kerja merupakan suatu komunitas sosial yang memfokuskan peran dari komunikasi, sehingga aktivitas kerja dapat dioptimalkan. Penggunaan komunikasi baik secara verbal maupun secara nonverbal berpengaruh cukup besar pada lingkungan kerja yang diwujudkan dalam visi serta misi dari organisasi. Secara tidak langsung dibutuhkan suatu komunikasi yang efektif dalam

menggerakkan jalannya organisasi, semakin efektif komunikasi yang dibina dalam tiap-tiap departemen, maka semakin produktif perilaku karyawan dalam menjalankan pekerjaannya (Sutrisno, 2016).

Dalam mengelola organisasi, para manajer di Indonesia pada umumnya telah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern seperti penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi, management by objective dan sebagainya. Namun masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi, padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja dan dapat membuat organisasi berhasil.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan di MTs Laboratorium UINSU. Sekolah ini beralamat di Jln. Williem Iskandar Pasar V Medan Sumatera Utara. Instrumen dalam penelitian ini adalah salah seorang Guru yang mengajar di MTs Laboratorium UINSU. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Moleong, pendekatan deskriptif kualitatif yaitu pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa katakata, gambar-gambar dan bukan angka. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumentasi pribadi, catatan, atau memo dan dokumentasi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah melalui wawancara. Wawancara dilakukan peneliti untuk menemukan permasalahan yang diteliti. Wawancara dilakukan bersama informan secara terstruktur dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Komunikasi

Menurut Goldhaber (1993), komunikasi organisasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah (*“organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of interdependent relationship to cope with environmental uncertainty”*). Menurut Sendjaja (1994) komunikasi dalam organisasi memiliki empat fungsi yaitu: Fungsi Informatif, Fungsi Regulatif, Fungsi Persuasif, Fungsi Integratif. Gaya

komunikasi (*communications style*) adalah seperangkat perilaku antarpribadi terspesialisasi dan digunakan dalam suatu situasi tertentu. Gaya komunikasi dapat menggambarkan bagaimana perilaku seseorang dalam suatu organisasi pada saat menyampaikan ide atau gagasan. Menurut Tubb dan Moss (1996), ada enam gaya komunikasi yang sering digunakan dalam suatu organisasi, gaya tersebut disesuaikan dengan maksud dan tujuan pengiriman pesan, yaitu:

a) *Controlling Style*

Gaya komunikasi ini bersifat mengendalikan, mengatur, membatasi dan bahkan memaksa perilaku dan pikiran orang lain. Dalam proses gaya komunikasi ini sejenis dengan komunikasi satu arah. Gaya ini menekankan pada aspek pengiriman pesan tanpa mempedulikan aspek umpan balik. Gaya komunikasi ini biasanya digunakan untuk mempersuasi orang lain supaya bekerja secara efektif.

b) *Equilitarian Style*

Gaya komunikasi ini mementingkan aspek kesamaan atau keseimbangan pesan. Artinya penyebaran pesan dapat terjadi secara lisan maupun tulisan yang bersifat dua arah atau adanya timbal balik. Gaya komunikasi ini tepat untuk memelihara empati dan kerja sama, karena sifat keterbukaan dalam berkomunikasi antar anggota organisasi.

c) *Structuring Style*

Gaya komunikasi ini bersifat terstruktur, yaitu melalui struktur penerimaan maupun pengiriman baik secara lisan maupun tulisan untuk memantapkan perintah yang harus dilakukan. Dalam gaya ini alur pesan mengikuti struktur yang ada dalam organisasi.

d) *Dynamic Style*

Gaya komunikasi ini memiliki kecenderungan agresif, karena menyadari bahwa lingkungan kerjanya berorientasi pada tindakan, biasanya digunakan oleh supervisor yang membawahi para sales. Tujuannya adalah untuk merangsang pekerja agar bekerja dengan efektif dan efisien. Gaya komunikasi ini efektif dalam mengatasi permasalahan-permasalahan yang bersifat kritis.

e) *Relinquishing Style*

Gaya komunikasi ini bersifat akomodatif, artinya meskipun seorang atasan memiliki hak untuk memerintah dan mengontrol orang lain, akan tetapi lebih banyak bersedia menerima saran dan pendapat orang lain. Gaya ini efektif bila orang yang

diajak bekerja sama memiliki pengetahuan luas, berpengalaman, dan bertanggung jawab.

f) *Withdraw Style*.

Gaya komunikasi ini lebih bersifat menghindari tanggung jawab. Gaya komunikasi ini tidak cocok diterapkan dalam organisasi, karena keinginan untuk menghindari tanggung jawab maka tidak ada keinginan untuk berkomunikasi.

2. Budaya Organisasi .

Menurut Robbins dan Judge (2013) “*Organizational culture refers to a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organizations*”. Budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Gibson et al (2012) mengemukakan bahwa “*Organizational culture is what the employees perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectations*”. Budaya organisasi adalah apa yang dirasakan karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola keyakinan, nilai, dan harapan. Menurut Wirawan (2007) budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Tujuh karakteristik utama budaya organisasi (Robbins dan Judge, 2013): (1) Inovasi dan pengambilan risiko Berkaitan dengan sejauh mana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dan berani mengambil risiko, (2) Perhatian terhadap detail Berkaitan dengan sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan presisi, analisis, dan perhatian terhadap detail. (3) Orientasi hasil Berkaitan dengan sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya, (4) Orientasi orang Berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi, (5) Orientasi tim Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja diatur dalam tim, bukan individu, (6) Agresivitas Berkaitan dengan tingkat dimana orang agresif dan kompetitif daripada santai, (7) Stabilitas Berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi menekankan pada mempertahankan status *quo* yang berbeda dengan pertumbuhan.

Beberapa organisasi memiliki jenis budaya yang dominan; organisasi lain memiliki banyak budaya yang bekerja secara bersamaan di lokasi, departemen, atau proyek yang berbeda. Tidak ada budaya yang superior, ideal, atau tetap. Namun, ada preferensi oleh karyawan untuk budaya tertentu. Misalnya, jika seorang karyawan bekerja dalam budaya birokrasi dan lebih menyukai budaya kewirausahaan, maka karyawan tersebut mungkin akan mengalami kesulitan untuk berkembang. Jika penyesuaian budaya menyebabkan karyawan menjadi stres, maka akan mengakibatkan kemungkinan individu tersebut pada akhirnya meninggalkan organisasi. Klasifikasi jenis budaya yang sistematis dan terorganisir dapat dilihat yaitu: Budaya Birokrasi, Budaya Klan, Budaya Wirausaha, Budaya Pasar.

Budaya komunikasi kepala sekolah terhadap orangtua, dan guru di MTs Laboratorium UINSU Suatu budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Bila sudah terbentuk dan menjadi komitmen budaya tidak akan menghilang begitu saja. Ada proses pembentukan dan ada kekuatan yang melatarbelakangi budaya tersebut bertahan dan semakin kuat. Faktor utama dalam pembentukan budaya organisasi di MTs Laboratorium UINSU. Bukti bahwa kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi memberikan tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan kerja yang kondusif dan agamis menjadi unsur yang penting di dalam terciptanya budaya yang di terapkan di MTs Laboratirium UINSU. Dengan dimensi lingkungan kerja seperti yang dijelaskan responden, hal ini memberi peluang semua unsur manajemen dapat berfungsi seperti yang di diharapkan. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai- nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi antara lain dapat berupa slogan atau motto yang dapat berfungsi sebagai jati diri dan harapan konsumen, yang mejadi nilai inti dari MTs Laboratorium UINSU

Hambatan dalam komunikasi Kepala Sekolah terhadap budaya organisasi di MTs Laboratorium UINSU. Bila suatu budaya sudah berlaku, praktik-praktik di dalam organisasi berfungsi untuk menjaga budaya tersebut dengan cara mengekspos karyawan agar memiliki pengalaman yang serupa. Sebagai contoh, banyak praktik-praktik sumber daya manusia suatu organisasi yang mengukuhkan kembali budaya mereka. Proses seleksi, kriteria evaluasi kinerja praktik-praktik pemberian penghargaan kegiatan-kegiatan pelatihan dan peningkatan karier, dan prosedur promosi kesemuanya harus dapat memastikan bahwa pekerjaan yang dipilih sesuai dengan budaya tersebut, penghargaan diberikan kepada siapa-siapa yang mendukung budaya tersebut, dan hukuman (bahkan

pemecatan) diberikan kepada mereka yang menentang budaya tersebut. Pembentukan budaya organisasi memang dilandasi oleh adanya niat dan tekad yang kuat disertai dengan visi misi yang jelas dari pendiri. Keadaan awal ketika pembentukan budaya organisasi di MTs Laboratorium UINSU, bahwa tindakan manajemen puncak mempunyai hambatan besar pada berlangsungnya budaya organisasi. Pemimpin memberikan teladan kepada anggotanya dalam berperilaku yang dapat meyakinkan organisasi mencapai tujuan sekaligus mencukupi kebutuhan anggotanya. Keberagaman budaya ini memiliki hambatan yang sangat besar, dampak positif dari beragamnya budaya di Indonesia adalah sebagai salah satu kekayaan yang dimiliki bangsa (KASMAN, n.d.). Tetapi dibalik keuntungannya keberagaman budaya ini juga sangat berpengaruh terhadap proses komunikasi antar individu yang memiliki kebudayaan berbeda.

Budaya dapat mempengaruhi bagaimana orang berkomunikasi dengan cara yang berbeda. Misalnya, hal itu dapat memengaruhi gaya komunikasi dalam aspek- aspek seperti frasa, kata, gerak tubuh, dan bahasa yang digunakan. Budaya juga dapat mempengaruhi bagaimana orang menyampaikan informasi dan sikap mereka terhadap konflik. Budaya adalah perilaku atau kebiasaan yang telah tumbuh dan berkembang di dalam organisasi, di MTs Laboratorium UINSU sendiri tentunya ada budaya yang terbentuk sehingga MTs dapat terus maju dan selalu meraih prestasi. Perbedaan budaya sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam berkomunikasi, tetapi perbedaan itu tidak menjadikan mahasiswa sebagai individu yang merasa paling benar karena hal itu dapat menimbulkan kegagalan dalam berkomunikasi. Ahdal (2014), menyatakan bahwa “berpindahnya

Dari hasil wawancara selaku guru di MTs Laboratorium UINSU “Pembentukan budaya organisasi di MTs Laboratorium UINSU karena adanya pembiasaan yang ditanamkan dan juga di pengaruhi oleh lingkungan yang kondusif. Kalau menurut saya lingkungan yang kondusif dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang baik, tersedianya waktu untuk ide-ide baru, suasana yang santai, tingkat saling percaya dan keterbukaan akan lebih sempurna. Penjaminan mutu bahwa “Budaya organisasi di MTs ini terjadi secara spontan karna adanya peluang dari lingkungan. Karna menurut saya jika lingkungan tidak mendukung, apa yang diharapkan tidak akan terjadi tetapi jika lingkungan mendukung semua akan terjadi dengan sendirinya. Dengan lingkungan yang kondusif dan agamis dapat membuat MTs menjadi maju lagi untuk kedepannya dengan menciptakan budaya yang seimbang. Dalam mempertahankan budaya dalam suatu organisasi tentunya ada pengaruh yang timbul dari hubungan antara pimpinan dan

anggota organisasinya, maksudnya terdapat interaksi dan reaksi timbal balik dari orang-orang yang ada di dalam suatu organisasi. Seorang pemimpin mempunyai visi misi dan tujuan yang ingin dicapainya ketika memberi keputusan dan akan berkomitmen dengan budaya tersebut.

Untuk mempertahankan budaya dalam suatu organisasi tentunya tidak mudah. Untuk mempertahankan budaya tersebut perlu adanya pimpinan, karna pimpinan itu teladan bagi anggotanya, bagaimana pimpinan itu terus menerus mengusahakan agar budaya tersebut dapat selalu dilakukan. Adanya komitmen pimpinan yang diimplementasikan baik melalui sikap dan perilaku sehari-hari”

Menurut hasil wawancara terdapat perbedaan Contoh perilaku Cara berbicara orang sunda dan orang jawa pun memiliki logat dan nada yang berbeda, hal yang paling menarik adalah orang sunda biasanya menggunakan kata teh, dan mah dalam berkomunikasi. Perbedaan budaya sangat berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam berkomunikasi, tetapi perbedaan perbedaan itu tidak boleh menjadikan kita sebagai individu yang merasa paling benar karena hal itu dapat menimbulkan kegaglan dalam berkomunikasi. Pada dasarnya setiap perilaku tidak terlepas dari yang namanya komunikasi bahkan ketika kita diam pun kita masih bisa melakukan komunikasi. Dapat dikatakan bahwa salah satu karakteristik perilaku manusia yang menarik adalah sifat diferensialnya, artinya suatu stimulus dapat menimbulkan lebih dari satu respon yang berbeda dan beberapa stimulus berbeda dapat saja menimbulkan respon satu respon yang sama. Dalam sosiologi perilaku dianggap sebagai sesuatu yang ditujukan kepada orang lain dan oleh kerennanya merupakan tindakan sosial manusia yang paling mendasar.

Data yang ditemukan oleh peneliti dapat direlevansikan dan dikontekstualisasikan dengan teori menciptakan dan mempertahankan budaya organisasi. Dalam pembentukan suatu budaya organisasi ada dua teori ini amat relevan karena keduanya akan memaparkan bagaimana budaya organisasi diciptakan dan dipertahankan. Teori pembentukan budaya organisasi sebagaimana dikemukakan oleh Deal dan Kennedy (dalam Umam, 2010:136) terkait dengan lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual dan jaringan budaya, sedangkan untuk teori mempertahankan budaya sebagaimana diungkapkan oleh Stephen P.

Budaya organisasi ini dapat dikategorikan sebagai budaya organisasi kepemimpinan. Budaya organisasi menerapkan system kepemimpinan dimana manajemen puncak (pemimpin) dipandang sebagai sumber kekuasaan tunggal. Seluruh ketentuan, keputusan dan segala kebijaksanaan ada di tangan satu orang yaitu kepala

sekolah. Dengan teori tersebut melahirkan macam-macam proses pembentukan budaya organisasi. Macam-macam pembentukan tersebut antara lain adalah :

- a) Teori Sociodynamic
- b) Teori Kepemimpinan
- c) Teori Pembelajaran (*Learning Theory*)

Pembentukan budaya organisasi memperhatikan tiga aspek penting yang terdiri dari lingkungan usaha, nilai-nilai, pahlawan, ritual dan jaringan budaya ini akan menentukan kekuatan budaya organisasi di kemudian hari. Sudah saatnya menghapus kata bersaing dalam mengapresiasi budaya sebab budaya bukan sebuah kompetisi. Budaya tercipta atas dasar kehidupan yang berakar dari perlakuan manusianya yang arif dan sangat berhubungan dengan alam sekitar. Jaringan budaya sangat penting karena untuk berkomunikasi dengan orang-orang sekitar dalam lingkungan kerja yang mempunyai tujuan yang sama. Ada praktek dalam organisasi yang bertindak untuk mempertahankannya dengan memberikan pekerja seperangkat pengalaman yang sama. Tiga kekuatan memainkan bagian sangat penting dalam mempertahankan budaya yang ada.

KESIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi yang di bangun lewat koordinasi baik itu dalam satu divisi ataupun antar divisi, menjadikan komunikasi yang baik dapat mengurangi atau meredam resiko terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Nilai-nilai tersebut tumbuh berdasarkan kesadaran atau inisiatif dari para karyawan. Dengan demikian ketika nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang menyebar ke setiap lini membawa hal yang baik juga bagi perusahaan. Segala kegiatan dalam Berdasarkan dari hasil yang diperoleh dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa MTs Laboratorium UINSU mempunyai karakteristik budaya organisasi yang penting dengan komunikasi dalam budaya Organisasi telah melakukan program yang berhubungan dengan karakteristik budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi, budaya yang sangat berdampak pada kinerja di sini adalah pola komunikasi yang sangat baik dengan adanya kegiatan rapat koordinasi, satu hari lebih dekat dengan kepala sekolah dan budaya kekeluargaan, mereka menganggap bahwa anggota didalamnya adalah keluarga. Ada hal-hal yang bisa dirasakan dengan penerapannya budaya organisasi baik oleh organisasi, anggota organisasi ataupun yang lain sebagainya yang berhubungan dengan organisasi. Proses dalam penerapan budaya organisasi

di perusahaan, ditunjang oleh nilai-nilai yang diterapkan pada perusahaan. Nilai-nilai tersebut, menjadi dasar dalam proses penerapan budaya organisasi. Nilai-nilai yang ada di suatu perusahaan, mungkin memiliki perbedaan antara perusahaan satu dengan lainnya.

DAFTAR REFERENSI

- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Goldhaber, G.M. (1993). *Organizational Communications*. Boston: McGraw Hill. Dubuque Iowa C. Brown Publishers.
- KASMAN, S. P. (n.d.). KERAGAMAN BUDAYA BANGSA SEBAGAI IDENTITAS NASIONAL GEOGRAFI KELAS XI.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior*. United States of America:
- Rozalena, A. (2014). Model Budaya Organisasi Berbasis High And Low Context pada Kegiatan Komunikasi Bisnis Antarbudaya. *Prosiding Sembistek 2014*, 1 (01), 29–44 Prentice Hall.
- Sendjaja, S.D. (1994). *Teori Komunikasi*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tua, R. S. dkk. (2021). *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Tubbs, Stewart L. & Moss, Sylvia. (1996). *Human Communication : Prinsip-prinsip Dasar*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Umam, Khoirul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.