

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

**BUDAYA ORGANISASI
DAN KEWIRAUSAHAAN**



**PENERBIT YAYASAN BARCODE
2020**

BUDAYA ORGANISASI DAN KEWIRAUSAHAAN

Penulis :

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

ISBN : 978-623-285-074-3

Design Cover & Layout:

Sulaiman Sahabuddin

Cetakan pertama : September 2020

15 X 23 cm

Diterbitkan pertama kali oleh:

YAYASAN BARCODE

Divisi Publikasi dan Penelitian

Jl. Kesatuan 3 No. 9 Kelurahan Maccini Parang

Kecamatan Makassar Kota Makassar

Email: penerbitbarcode@gmail.com

Website : www.yayasanbarcode.com

HP. 0853-4039-1342

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang.
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan cara apapun tanpa ijin
penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada kami sehingga buku ini bisa diterbitkan. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah untuk Rasul Muhammad SAW.

Setiap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau

norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi.

Akhir kata penulis berbesar hati apabila para pembaca sudi memberikan kritik, saran dan masukan dalam rangka proses penulisan dan karya berikutnya. Kesempurnaan hanya milik Tuhan, sementara kita hanya dapat berupaya.

September 2020

PENULIS

DR. IR. FAROMAN SYARIEF, SE., MM

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR_iii

DAFTAR ISI_v

BAB I

PENDAHULUAN_1

BAB II

NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI_11

BAB III

NILAI-NILAI YANG TERKANDUNG DALAM BUDAYA ORGANISASI_15

BAB IV

MANFAAT DAN SOSIALISASI BUDAYA ORGANISASI_19

BAB V

SUMBER DANA ORGANISASI_30

BAB VI

ORGANISASI LOKAL DAN KOMUNIKASI_43

BAB VII

PERANAN ORGANISASI DALAM PEMBANGUNAN DEMOKRASI_58

BAB VIII

KONSEP DASAR KEWIRAUSAHAAN_72

BAB IX

JIWA DAN SIKAP KEWIRAUSAHAAN_79

BAB X

FUNGSI DAN PERAN KEWIRAUSAHAAN_82

DAFTAR PUSTAKA_85

BAB I

PENDAHULUAN

Setiap dan semua organisasi merupakan kumpulan sejumlah manusia sebagai anggota organisasi, termasuk di dalamnya para pemimpin (manajer), setiap hari saling berinteraksi satu sama lain, baik dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan lain di luar pekerjaan. Interaksi itu yang bersifat formal dan informal, hanya akan berlangsung harmonis dalam arti efektif dan efisien apabila setiap anggota organisasi menerima, menghormati dan menjalankan nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang sama di dalam organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma sebagai unsur budaya manusia itu hidup dan berkembang secara dinamis sesuai dengan kondisi organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, bersikap dan berperilaku hidup bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai atau norma-norma itulah yang kemudian menjadi budaya organisasi.

Menurut Moeljono (2003), budaya korporat atau budaya manajemen kerja merupakan nilai-nilai dominan

yang disebarluaskan di dalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Robbins (2006) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sedangkan budaya organisasi menurut Barry Cushway dan Derek Lodge (1995; dalam Nawawi, 2003) adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Robbins (2006) memberikan karakteristik budaya organisasi antara lain sebagai berikut:

- Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil risiko.
- Perhatian terhadap detail, sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
- Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

- Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukan berdasar pada individu.
- Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
- Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

Sedangkan Luthans (1997) menyebutkan bahwa budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

- a. Aturan perilaku yang diamati. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
- b. Norma. Ada standar perilaku, mencakup pedoman mengenai seberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi

“jangan melakukan terlalu banyak; jangan melakukan terlalu sedikit”.

- c. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
- d. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
- e. Aturan. Terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendatang baru harus mempelajari teknik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
- f. Iklim organisasi. Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

Budaya organisasi diperlukan dalam suatu perusahaan sebagai system nilai yang membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk

mencapai tujuan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai yang diyakini dan dapat dipelajari, dapat diterapkan dan dikembangkan secara terus-menerus. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai perekat, pemersatu, identitas, citra, brand, pemacu-pemacu (motivator), pengembangan yang berbeda dengan organisasi lain yang dapat dipelajari dan diwariskan kepada generasi berikutnya, dan dapat dijadikan acuan perilaku manusia organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil / target yang diterapkan.

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, sering juga disebut budaya kerja karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia (SDM). Semakin kuat budaya perusahaan, semakin kuat pula dorongan berprestasi. Karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda, baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk

pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Isi dari suatu budaya organisasi terutama berasal dari tiga sumber (Robbins, 2002:283) yaitu :

a. Pendiri organisasi

Pendiri sering disebut memiliki kepribadian dinamis, nilai yang kuat, dan visi yang jelas tentang bagaimana organisasi seharusnya. Pendiri mempunyai peranan kunci dalam menarik karyawan. Sikap dan nilai mereka diterima oleh karyawan dalam organisasi, dan tetap dipertahankan sepanjang pendiri berada dalam organisasi tersebut, atau bahkan setelah pendirinya meninggalkan organisasi.

b. Pengalaman organisasi menghadapi lingkungan eksternal

Penghargaan organisasi terhadap tindakan tertentu dan kebijakannya mengarah pada pengembangan berbagai sikap dan nilai.

c. Karyawan, hubungan kerja

Karyawan membawa harapan, nilai, sikap mereka ke dalam organisasi. Hubungan kerja mencerminkan

aktivitas utama organisasi yang membentuk sikap dan nilai.

Jadi budaya organisasi sering dibentuk oleh pengaruh orang-orang yang mendirikan organisasi tersebut, oleh lingkungan eksternal di mana organisasi beroperasi, dan oleh karyawan serta hakikat dari organisasi tersebut.

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2006:351) adalah sebagai berikut :

- a. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
- c. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.

- d. Meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
- e. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005:60) adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antar manusia dengan manusia
Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.
- b. Kerjasama
Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

c. Penampilan karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006:349) adalah sebagai berikut :

a. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif

c. *Control* (pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

d. *Management support* (dukungan manajemen)

Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

e. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Berdasarkan kedua pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa indikator budaya organisasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

Yaitu suatu tngkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. *Control* (pengawasan)

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Communication pattern* (pola komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki forma.

BAB II

NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI

Kecenderungan sifat persaingan menuju persaingan global mesti disikapi dengan cepat dan tepat karena persaingan yang bersifat global tersebut biasanya menuntut perubahan manajemen atau pun struktur organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pula pada budaya organisasi, dan sebaliknya. Namun, perubahan manajemen dan restrukturisasi tidak akan membawa hasil yang optimal tanpa disertai adanya budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut.

Organisasi sebagai sistem yang terbuka, dapat dipandang sebagai *homogeneous culture* dan *heterogeneous culture*. *Homogeneous culture* menekankan pada *professional culture* dan *corporate culture* yang secara bersama-sama membentuk suatu komitmen jangka panjang terhadap kemajuan organisasi, sedangkan *heterogeneous culture* dibentuk dan dikembangkan oleh subkultur yang tumbuh dalam unit yang berbeda dalam suatu organisasi.

Dalam berbagai penelitian yang telah dilakukan diperoleh indikasi bahwa budaya organisasi akan dapat dipahami dan diterima dengan baik oleh anggota (karyawan) hanya apabila di antara keduanya terdapat kesesuaian / kecocokan, yaitu antara budaya yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi dengan budaya yang tumbuh dalam setiap individu (person-culture fit). Semakin tinggi kesesuaian di antara keduanya, maka semakin rendah tingkat turnover karyawan (Bass & Avolio, 1993; Vestal, 1997). Salah satu cara yang dapat dipakai untuk mewujudkan kesesuaian antara budaya organisasi dengan budaya setiap individu anggota adalah proses sosialisasi budaya organisasi. Proses sosialisasi diperlukan anggota untuk menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga anggota tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang telah dimiliki organisasi. Biasanya, karyawan yang untuk pertama kalinya bergabung dengan perusahaan akan merasa asing dan diliputi ketidaktahuan yang mendalam tentang prosedur-prosedur ataupun kebijakan-kebijakan serta nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi. Salah satu tujuan sosialisasi adalah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi secara total sehingga diharapkan karyawan akan berperilaku sesuai

dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi budaya membutuhkan waktu lama di samping juga memerlukan perhatian serius. Program sosialisasi pada akhirnya diharapkan mampu memberikan gambaran yang tepat kepada karyawan tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi tempatnya bekerja.

Untuk menciptakan proses sosialisasi yang benar, diperlukan keterlibatan karyawan, organisasi itu sendiri, dan pemimpin yang dapat memberikan dukungan serta melakukan koordinasi yang tepat selama proses sosialisasi.

Pentingnya Memahami Budaya Organisasi. Setiap organisasi tentunya memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robins (1999) budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkat bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang memedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta

mengerti bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Susanto, 1997).

Semua sumber daya manusia harus dapat memahami dengan benar budaya organisasinya, karena pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap langkah ataupun kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal maupun kegiatan implementasi perencanaan, dimana setiap kegiatan tersebut harus berdasar pada budaya organisasi.

BAB III

NILAI-NILAI YANG TERKANDUNG DALAM BUDAYA ORGANISASI

Hasil penelitian yang dilakukan O'Reilly, Chatman dan Caldwell (1991) dan Sheridan (1992) menunjukkan arti pentingnya nilai budaya organisasi dalam mempengaruhi perilaku dan sikap individu. Hasil penelitian tersebut memberikan indikasi bahwa terdapat hubungan antara person-organization fit dengan tingkat kepuasan kerja, komitmen dan turnover karyawan, dimana individu yang sesuai dengan budaya organisasi memiliki kecenderungan untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen tinggi pada organisasi, dan juga memiliki intensitas tinggi untuk tetap tinggal dan bekerja di organisasi, sebaliknya, individu yang tidak sesuai dengan budaya organisasi cenderung untuk mempunyai kepuasan kerja dan komitmen rendah, akibatnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi tentu saja lebih tinggi (tingkat turnover karyawan tinggi). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai budaya secara signifikan mempengaruhi

efektifitas organisasi melalui peningkatan kualitas output dan mengurangi biaya pengadaan tenaga kerja.

Dengan memahami dan menyadari arti penting budaya organisasi bagi setiap individu, akan mendorong para manajer menciptakan kultur yang menekankan pada interpersonal relationship (yang lebih menarik bagi karyawan) dibandingkan dengan kultur yang menekankan pada work task.

Menurut Robbins (1993) ada sepuluh karakteristik kunci yang merupakan inti budaya organisasi, yakni :

1. Member identity, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing,
2. Group emphasis, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual
3. People focus, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil digunakan untuk mempertimbangkan keputusan tersebut bagi anggota organisasi,

4. Unit integration, yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara terkoordinasi,
5. Control, yaitu banyaknya / jumlah peraturan dan pengawasan langsung digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan,
6. Risk tolerance, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk menjadi lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko,
7. Reward criteria, yaitu berapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau faktor-faktor nonkinerja lainnya,
8. Conflict tolerance, yaitu besarnya dorongan yang diberikan kepada karyawan untuk bersikap terbuka terhadap konflik dan kritik,
9. Means-ends orientation, yaitu intensitas manajemen dalam menekankan pada penyebab atau hasil, dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil,

10. Open-system focus, yaitu besarnya pengawasan organisasi dan respon yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal.

BAB IV

MANFAAT DAN SOSIALISASI

BUDAYA ORGANISASI

A. Manfaat Budaya Organisasi

Kesinambungan organisasi sangat tergantung pada budaya yang dimiliki. Susanto (1997) mengemukakan bahwa budaya perusahaan dapat dimanfaatkan sebagai daya saing andalan organisasi dalam menjawab tantangan dan perubahan. Budaya organisasi pun dapat berfungsi sebagai rantai pengikat dalam proses menyamakan persepsi atau arah pandang anggota terhadap suatu permasalahan, sehingga akan menjadi satu kekuatan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robbins (1993), yaitu:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya

yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya,

2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya,
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu,
4. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil.

Keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

B. Sosialisasi Budaya Organisasi

1. Definisi Sosialisasi

Budaya organisasi yang homogen dapat diciptakan melalui kegiatan sosialisasi budaya organisasi. Dalam hal ini

perusahaan melakukan tindakan manipulasi budaya/persepsi. Hal-hal yang dianggap membawa pengaruh buruk pada anggota akan diarahkan agar memberi pengaruh baik, sehingga tindakan ini diharapkan dapat menciptakan kondisi yang paling ideal yang harus dilakukan seluruh anggota.

Sosialisasi dapat diartikan sebagai proses di mana individu ditransformasikan pihak luar untuk berpartisipasi sebagai anggota organisasi yang efektif (Greenberg, 1995). Gibson (1994) memandang sosialisasi sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk mengintegrasikan tujuan organisasional maupun individual. Dalam pengertian ini terdapat dua kepentingan yaitu kepentingan organisasional dan kepentingan individual.

Dengan kata lain, di dalam prosesnya, sosialisasi akan berhasil bila ada partisipasi karyawan selain adanya dukungan organisasi yang bersangkutan. Sosialisasi mencakup kegiatan di mana anggota mempelajari seluk beluk organisasi serta bagaimana mereka harus berinteraksi dan berkomunikasi antaranggota organisasi untuk menjalankan seluruh aktivitas organisasi. Umumnya, sosialisasi menyangkut dua masalah yaitu masalah makro dan masalah mikro. Masalah makro berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi karyawan,

sedangkan masalah mikro lebih menyangkut pada kebijakan, struktur dan budaya organisasi.

Keberhasilan proses sosialisasi budaya tergantung pada dua hal utama (Susanto, 1997), yakni:

- 1) derajat keberhasilan mencapai kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki karyawan baru dengan organisasi,
- 2) metode sosialisasi yang dipilih manajemen puncak dalam mengimplementasikan budayanya. Oleh sebab itu organisasi harus mampu mengajak anggotanya, terutama anggota baru, untuk menyesuaikan dengan budaya organisasi yang menjadi pedoman pencapaian kinerja yang baik.

Di samping itu, organisasi (dibantu oleh manajemen puncak) juga harus mampu melaksanakan kegiatan sosialisasi budaya pada sumber daya manusianya, agar hasil proses sosialisasi memberi dampak positif pada produktivitas, komitmen, serta turnover sumber daya manusia tersebut. Pada akhirnya implemetasi sosialisasi budaya organisasi akan mendukung dan mendorong sumber daya manusia untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

2. Tujuan dan Manfaat Sosialisasi Budaya Organisasi

Tujuan sosialisasi budaya organisasi adalah:

- 1) membentuk suatu sikap dasar, kebiasaan dan nilai-nilai yang dapat memupuk kerja sama, integritas, dan komunikasi dalam organisasi,
- 2) memperkenalkan budaya organisasi pada anggota,
- 3) meningkatkan komitmen dan daya inovasi anggota.

Sosialisasi budaya selain bermanfaat bagi anggota tentu saja juga membawa manfaat pada organisasi. Bagi anggota sosialisasi budaya memberikan gambaran yang jelas mengenai organisasi yang dimasukinya, sehingga anggota baru terbantu dalam membuat keputusan yang tepat, sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu, sosialisasi budaya juga memudahkan anggota dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, pekerjaan, dan anggota lain intraorganisasi. sehingga menumbuhkan komitmen karyawan yang pada akhirnya diharapkan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Bagi organisasi, sosialisasi budaya bermanfaat sebagai alat komunikasi untuk semua hal yang berhubungan dengan aktivitas dan budaya organisasi sehingga hasilnya dapat

dimanfaatkan anggota untuk memahami segala sesuatu mengenai organisasi. Proses sosialisasi dapat dilakukan dalam proses perekrutan karyawan yang sesuai dengan organisasi dan yang mempunyai potensi besar untuk lebih berkembang. Pemilihan karyawan yang sesuai dengan budaya organisasi akan memperkuat budaya organisasi yang telah ada.

3. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi

Proses sosialisasi budaya khususnya ditujukan bagi calon karyawan baru yang akan bergabung dengan perusahaan dan / atau anggota yang baru saja diterima menjadi anggota, karena mereka belum mengenal budaya organisasi secara komprehensif.

Luthan (1995) menjelaskan bahwa proses sosialisasi budaya organisasi dapat dilakukan melalui tahap-tahap berikut ini:

- 1) Seleksi calon karyawan perusahaan; sejak awal pemilihan calon karyawan, organisasi dapat mempertimbangkan berbagai kemungkinan apakah calon karyawan tertentu akan dapat menerima kultur yang ada atau justru akan merusak kultur yang telah terbangun,

- 2) Penempatan karyawan pada suatu pekerjaan tertentu, dengan tujuan menciptakan kohesivitas di antara karyawan,
- 3) Pendalaman bidang pekerjaan; tahap ini dimaksudkan agar seseorang anggota semakin mengenal dengan baik dan menyatu dengan bidang tugasnya serta memahami apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing,
- 4) Penilaian kinerja dan pemberian penghargaan, dimaksudkan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan organisasi sebagai salah satu norma budaya serta dapat lebih intensif menerapkannya di masa datang,
- 5) Menanamkan kesetiaan pada nilai-nilai luhur yang dimiliki organisasi,
- 6) Memperluas cerita dan berita tentang berbagai hal berkaitan dengan budaya organisasi, misalnya cerita tentang pemutusan hubungan kerja kepada seseorang karyawan karena menyalahgunakan kekuasaan/wewenang untuk kepentingan pribadi meskipun karyawan tersebut sangat potensial. Hal tersebut menekankan betapa pentingnya moral bagi

setiap karyawan, dan nilai moral ini tidak dapat ditebus hanya dengan potensi yang dimiliki,

7) Pengakuan atas kinerja dan promosi, diberikan kepada karyawan yang mampu melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawabnya dengan baik serta dapat menjadi teladan karyawan lain, khususnya karyawan yang baru bergabung.

Untuk dapat memberikan pengakuan, organisasi harus memiliki kriteria/ukuran baku yang dapat diterapkan secara konsisten serta dapat diikuti dengan transparan oleh karyawan lain. Beberapa hal yang dapat dijadikan tolok ukur, misalnya:

- 1) kemampuan teknik,
- 2) human relation skill / team work,
- 3) kepribadian,
- 4) potentiality, dan
- 5) managerial skill (bagi manajer / supervisor).

Sumber: Fred Luthans (1995:506)

Proses sosialisasi yang dilakukan perusahaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja serta meningkatkan komitmen anggota. Ketika tingkat komitmen karyawan tinggi secara otomatis tingkat turnover karyawan rendah. Namun hal yang tidak boleh dilupakan

adalah keberhasilan proses sosialisasi budaya sangat bergantung pada derajat keberhasilan dalam mencapai kesesuaian dengan budaya organisasi, ketepatan metode sosialisasi yang dipilih dan dipakai, serta peran pemimpin dalam mengarahkan dan mendorong pemahaman, pengakuan, dan pencapaian kesesuaian budaya organisasi dengan individu (anggota) baru.

Akhirnya, proses sosialisasi diharapkan memberikan kepuasan yang resiprokal organisasi-anggota, artinya organisasi dapat memberikan kepuasan kepada anggotanya, dan sebaliknya, anggota dapat memberikan kepuasan kepada organisasi melalui kreativitas dan kegiatan inovatif yang berdampak pada tingginya kinerja organisasi secara keseluruhan.

4. Membangun Budaya Perusahaan Yang Kuat Dengan Basis Kearifan Lokal

Pengalaman negara maju, membuktikan bahwa kultur memberikan pengaruh yang besar pada kemajuan negara mereka. Sebagai contoh, Jepang dan Korea yang kita lihat sekarang ini, memiliki kultur yang dibutuhkan untuk menjadi negaramaju dan sejahtera. Kultur tidak hanya diaplikasikan di

tingkat pemerintahan, tetapi sudah menjalar ke tingkat perusahaan dan masyarakat. Jepang misalnya, seperti tulisan dalam Kompas 14 Januari 2013, memiliki etos kerja, semangat juang dan disiplin tinggi yang kesemuanya sudah menjadi nilai-nilai untuk menjadi pedoman dan diterapkan dalam perilaku keseharian masyarakatnya.

Beberapa nilai yang diterapkan yaitu bushido, kai zen, keisandan kedisiplinan ala samurai. Bushido diartikan sebagai semangat kerja keras. Jepang dikenal sebagai bangsa yang mau terus menerus belajar dan mengembangkan diri. Perusahaan-perusahaan di Jepang tidak cepat puas diri. Mereka selalu melakukan inovasi-inovasi. Kai zen adalah komitmen. Dalam dunia usaha, semua pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien. Masuk dan pulang kerja tepat waktu. Tak hanya dalam dunia usaha, di lingkungan sekolahpun, siswa masuk dan pulang tepat waktu, jarang dijumpai mereka yang terlambat.

Keisandiartikan sebagai kesungguhan dengan minat yang tinggi. Jepang sangat ambisius untuk melakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik. Kemudian kedisiplinan ala samurai, yaitu berani bertanggung jawab bila melakukan kesalahan atau kekalahan. Sikap inilah yang

membuat bangsa Jepang memiliki dan menjaga harga diri. Salah satu pengusaha Jepang yang sukses membangun daya saing global dengan budaya perusahaan adalah Kanosuke Matsushita, pendiri Matsushita Electric Co yang memproduksi barang-barang elektronik dengan merek Panasonic, National, Technics, Quasar dan JVC.

Matsushita mengatakan kepada karyawan-karyawannya bahwa bekerja harus berorientasi bisnis, dan bisnis tidak boleh merugi, mencari untung adalah kewajiban untuk masyarakat. Kita telah mengambil modal, orang, dan material milik masyarakat. Kalau tidak mendapat untung, kita telah mengambil hak mereka yang seharusnya bisa mereka pakai. Dan itu berarti kriminal. Matsushita sangat tidak menoleransi kerugian dan pemborosan. Baginya keuntungan adalah sebuah imbalan terhadap upaya-upaya efisiensi (O'Neil, W.J dalam Kasali, 2007). Tampak di sini, Matsushita menerapkan *Kai zen* yang berarti komitmen untuk melakukan semua pekerjaan secara efektif dan efisien.

Begitu juga dengan bangsa Korea Selatan (Korsel), kemajuan Korsel tidak bisa dilepaskan dari kultur mereka seperti *ppalli ppalli* yang jika diartikan sama dengan *speedy*.

BAB V

SUMBER DANA ORGANISASI

Dana bagi sebuah organisasi memang merupakan kebutuhan yang amat diperlukan bagi kelangsungan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan. Namun bagi organisasi-organisasi kemasyarakatan yang ada di daerah penelitian ini ternyata masalah dana meski sangat dibutuhkan namun bukan menjadi sesuatu yang terlalu menghambat. Kebanyakan organisasi yang ada sumber pendanaannya dari iuran para anggotanya. Kecuali organisasi yang ada kaitannya dengan program pemerintah seperti PKK, Posyandu dan sejenisnya, hampir tidak ada organisasi yang menerima secara rutin apalagi menggantungkan pendanaan organisasi dari pihak lain.

Bagi organisasi yang bergerak disektor pembangunan wilayah seperti RT/RW, Dukuh/Bayan, sumber pendanaan memang merupakan salah satu faktor penentu bagi dinamika kegiatan dan penunjang keberhasilan pencapaian sasaran yang harus dipenuhi. Dan untuk organisasi semacam ini sumber

dananya lebih bervariasi, yakni selain dari iuran warga juga sering mendapatkan bantuan pemerintah, baik berupa uang tunai maupun dalam bentuk proyek. Iuran warga tetap menjadi pilihan utama bagi organisasi ini untuk mewujudkan kegiatannya, meski jumlah iuran relatif kecil. Bagi warga bukan pada besar kecilnya iuran namun yang lebih penting adalah masalah kebersamaan dan adanya ikatan batin di antara mereka untuk tetap merasa memiliki.

Dana yang berasal dari bantuan desa biasanya digunakan untuk kegiatan-kegiatan yang bersifat fisik, apalagi memang kadang kala turunnya berupa paket atau proyek pembangunan sarana dan prasarana (infrastruktur). Namun demikian meski berupa proyek kadang besar dana yang diterima tidak sesuai kebutuhan, sehingga organisasi/kelompok masih harus mencari tambahan dari sumber lain.

Dalam hal ini hal yang paling mudah adalah dengan menggalang dana dari warga dengan besaran sesuai kemampuan dan penentuannya dilakukan dalam forum rembug warga.

a. Kegiatan organisasi lokal

Kegiatan organisasi-organisasi lokal sangat tergantung dari komitmen dibentuknya organisasi tersebut, artinya berbagai kegiatan yang dilakukan merupakan suatu hasil keputusan dalam suatu musyawarah antar anggota. Organisasi-organisasi yang ada pada umumnya terkelompok atau berbasis pada tingkat RT/RW dan pedukuhan (bayan). Memang ada beberapa organisasi yang mempunyai jaringan kerja atau lingkup kegiatan pada tingkat desa namun jumlahnya tidak banyak dan ini merupakan jaringan yang mempunyai kaitan dengan pemerintahan, misalnya BPD, LMD, Karang Taruna dan perangkat desa.

Kegiatan-kegiatan organisasi lokal yang banyak berkembang di desa dapat dikelompokkan dalam berbagai jenis sesuai dengan jaringan organisasinya. Mengenai masalah kegiatan ini dapat dikelompokkan kedalam berbagai jenis kegiatan. Berbagai kegiatan dari berbagai jenis organisasi atau kelompok-kelompok masyarakat mencerminkan adanya dinamika kehidupan bermasyarakat yang positif dan mampu menjadi mitra pemerintah di dalam mewujudkan kesejahteraan sosial. Bahkan ada berbagai organisasi yang

secara langsung membantu pemerintah di dalam merealisasikan program-program pembangunan.

1. Kegiatan yang bertujuan memperkuat lembaga adat/kebudayaan, yang meliputi : mengurus tata cara pernikahan sesuai adat, pelaksanaan kegiatan sunatan, mengurus upacara kematian sesuai adat dan pelestarian kebudayaan.
2. Kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi lokal tersebut memberikan gambaran, bahwa kegiatan organisasi lokal meski serba dalam keterbatasan sumber daya, namun telah mampu menjangkau permasalahan yang terjadi di dalam siklus kehidupan manusia dalam lingkup kebudayaan lokal. Kegiatan tersebut dimaksudkan untuk memberikan bantuan ekonomis bagi anggota atau warga organisasi, di samping bertujuan untuk memelihara nilai sosial budaya sebagai potensi lokal. Kegiatan pelestarian kebudayaan, perlu memperoleh apresiasi karena ketahanan sosial suatu masyarakat dapat diwujudkan melalui pemeliharaan kebudayaan ini.
3. Kegiatan keagamaan terkait dengan persoalan mental atau moral. Kegiatan tersebut meliputi :

pengajian/yasinan, pendalaman rohani, peringatan Hari Besar Agama, pengumpulan dan penyembelihan hewan qurban, sunatan masal, pengelolaan Taman Pendidikan Al Qur'an dan pengurusan kematian/jenazah. Dari sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh organisasi di bidang keagamaan tersebut, menunjukkan bahwa aspek moral menjadi perhatian sebagian besar organisasi lokal. Dewasa ini masyarakat berada di tengah arus kehidupan materialisme dan sekuler bersamaan dengan gelombang globalisasi. Meskipun demikian, ternyata pada masyarakat akar rumput persoalan moral masih menjadi perhatian yang sangat besar. Organisasi lokal tersebut memiliki kegiatan keagamaan yang menjangkau berbagai kebutuhan masyarakat, baik sebagai individu maupun kolektivitas. Hal ini menunjukkan bahwa, pada masyarakat akar rumput masih ada filter terhadap gelombang globalisasi melalui berbagai bentuk kegiatan kerohanian, yakni melalui pembinaan keagamaan. Yang menggembirakan lagi kelompok ini terbentuk secara spontan tanpa ada pihak yang

memaksa. Memang bila dilihat secara administratif kebanyakan organisasi ini dikelola dengan amat bersahaja, sesuai dengan karakter desa.

4. Kegiatan yang berkait dengan peningkatan kesejahteraan sosial, seperti santunan yatim piatu, santunan fakir miskin, santunan anak putus sekolah, santunan keluarga miskin, santunan lanjut usia terlantar, santunan anak cacat, santunan pendidikan, santunan kematian, bakti sosial, penyuluhan sosial, penyantunan anggota yang mengalami musibah dan pengumpulan dana untuk kegiatan sosial. Kegiatan kelompok atau organisasi ini tidak jarang juga mewujudkan kegiatannya di dalam memperbaiki sarana dan prasarana (infrastruktur) baik yang berkait dengan kesehatan maupun sektor lain misalnya jalan atau lingkungan hidup. Kegiatan organisasi dalam usaha kesejahteraan sosial (UKS) tersebut menggambarkan, bahwa masyarakat desa ternyata telah sedemikian rupa perhatiannya terhadap kesejahteraan warganya, terbukti UKS menjadi perhatian dan dijadikan sebagai bagian kegiatan kelompok-kelompok masyarakat. Dari jenis

sasaran pelayanan sosial tersebut, pada umumnya organisasi lokal menjangkau penyandang masalah konvensional. Jenis-jenis penyandang masalah sosial tersebut, yaitu (1) anak terlantar dan yatim piatu, (2) lanjut usia, (3) keluarga miskin, dan (4) penyandang cacat. Sesuai dengan kapasitas yang dimiliki, dasar dari pemberian pelayanan sosial tersebut masih terbatas pada rasa belas kasihan (*motif karitas*) dan keagamaan (*motif pilantropis*). Meskipun demikian, apa yang telah dilakukan oleh organisasi-organisasi yang ada tersebut perlu mendapatkan apresiasi dari pemerintah, karena mereka telah memberikan sumbangan yang nyata dan bermakna dalam pembangunan masyarakat lokal.

5. Kegiatan pemberdayaan ekonomi masyarakat, pembuatan makanan, pertukangan, pinjaman dana bergulir, koperasi, simpan pinjam, mendirikan lumbung pangan, pertanian, jimpitan, penyewaan peralatan pesta dan lain-lain. Meski jumlahnya tidak terlalu banyak, namun kegiatan di bidang ekonomi juga telah dilakukan masyarakat. Kegiatan ini dapat membantu meringannya warga atau anggota

kelompoknya. Misalnya melalui simpan pinjam, arisan, koperasi. Meski nilai transaksinya tidak besar, namun kegiatan yang berkait dengan masalah ekonomi warga ini telah memberikan kontribusi bagi pemenuhan kebutuhan warga atau anggotanya. Organisasi lokal di samping melaksanakan kegiatan di bidang sosial dan keagamaan, juga melaksanakan kegiatan di bidang ekonomi. Menunjukkan betapa sederhananya kebutuhan masyarakat namun bila tidak dilakukan upaya untuk memenuhinya juga tak akan berhasil.

Dilihat dari jenis-jenis kegiatan yang dilakukan, pada umumnya kegiatan ekonomi yang dilakukan adalah ekonomi kerakyatan. Apa yang dilakukan organisasi di bidang ekonomi ini, lebih merupakan respon terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat yang masih memprihatinkan. Oleh karena itu, dalam kaitannya dengan kegiatan ekonomi kerakyatan ini, organisasi lokal perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan kegiatannya secara berkesinambungan.

Mencermati berbagai jenis kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi lokal tersebut, memberikan gambaran

pengertian kita bahwa kegiatan organisasi lokal telah menjangkau semua sektor kehidupan masyarakat, yaitu ekonomi, sosial, budaya, dan mental spiritual. Bahkan yang menarik, organisasi lokal telah menjangkau berbagai permasalahan sosial di lingkungannya. Hal ini merupakan fenomena gerakan *civil society* di tingkat masyarakat akar rumput, yang merupakan modal sosial bagi upaya pembangunan. Apabila gerakan *civil society* akar rumput ini memperoleh iklim yang kondusif, maka demokrasi pada tingkat lokal (bawah) akan berkembang yang pada akhirnya akan mengembangkan demokrasi pada tingkat yang lebih luas. *Civil society* sebagai instrumen pembangunan demokrasi perlu dijadikan sebuah kerangka pikir semua pihak, sehingga aktivitas dan gerakan membangun masyarakat mampu menjawab kebutuhan seiring dengan dinamika perubahan sosial.

b. Jaringan Kerja Organisasi Lokal

Organisasi-organisasi atau kelompok-kelompok sosial kemasyarakatan itu pada dasarnya amat terbuka bagi jalinan kerja sama dengan organisasi lain, lebih-lebih yang masuk dalam jaringan ekonomi baik produksi maupun tidak. Sementara bagi organisasi-organisasi atau kelompok-

kelompok sosial kemasyarakatan yang ada di desa jalinan kerja sama ini tidak dilakukan secara terbuka dengan dunia luar, namun lebih fokus terjalin di antara kelompok-kelompok yang ada di wilayah kerjanya saja. Jalinan kerja yang paling menonjol dan berlangsung baik dan kontinyu adalah dengan jaringan pemerintah baik dalam lingkup RT/RW, dukuh maupun desa. Untuk jalinan kerja sama yang lebih jauh lagi misalnya dengan pemerintah kecamatan dan kabupaten cenderung dilakukan oleh atau dengan mediasi dari pemerintah desa.

Jaringan kerja di antara organisasi organisasi lokal, baik dengan organisasi sosial maupun dengan pemerintah antara lain :

1. Bentuk kerjasama dan koordinasi dengan organisasi sosial/LSM antara lain dalam kegiatan santunan anak terlantar/yatim/jompo, khitanan masal, penyuluhan, pelatihan keterampilan, bantuan dana, peringatan Hari Besar Agama, pembangunan sarana ibadah dan pengumpulan dana. Bentuk-bentuk kerjasama di antara organisasi-organisasi yang ada maupun yang dilaksanakan dengan organisasi atau yang bekerja

sama dengan Organisasi sosial/LSM dapat dikelompokkan dalam; kegiatan ekonomis (pelatihan keterampilan, bantuan dana), kegiatan mental spiritual (pembangunan sarana ibadah, peringatan hari besar agama), dan kegiatan sosial (pengumpulan dana, santunan anak dan jompo telantar, khitanan massal dan penyuluhan sosial). Kenyataan ini menunjukkan, bahwa organisasi lokal memiliki komitmen yang besar dalam bidang kesejahteraan sosial. Ini merupakan potensi yang bila dikembangkan akan mampu menjadi motor pembangunan masyarakat demi terwujudnya kemakmuran/ kesejahteraan rakyat dan keadilan.

2. Bentuk kerjasama dengan pemerintah, yaitu : pengajian, pembangunan sarana ibadah, olah raga dan kesenian, sunatan masal, bantuan dana, pelayanan masyarakat, Posyandu, pemungutan PBB, kebersihan dan keamanan lingkungan, bantuan fakir miskin, cacat dan permasalahan sosial lainnya.

Mencermati bentuk-bentuk kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi yang bekerja sama dengan pemerintah

setempat (RT/RW, dukuh, desa) tersebut dapat dikelompokkan menjadi kegiatan ekonomis (bantuan dana, modal usaha/koperasi), mental spiritual (pembangunan sarana ibadah, pengajian), dan sosial (olah raga dan kesenian, khitanan massal, pelayanan masyarakat, posyandu, pendataan dan bantuan warga miskin, kebersihan dan keamanan lingkungan). Hal tersebut, menggambarkan, bahwa kerja sama yang dibangun oleh organisasi dengan pemerintah setempat telah menjangkau berbagai bidang kehidupan masyarakat.

Pada sisi lain jaringan kerja yang dikembangkan oleh organisasi lokal/ kelompok masyarakat terdapat nilai-nilai solidaritas yang tumbuh dan berkembang secara dinamis. Nilai solidaritas tersebut adalah ;pertama solidaritas berdasarkan kekeluargaan dan kelembagaan masyarakat. Nilai solidaritas ini terlembaga dalam perkumpulan keluarga atau silsilah atau trah, ikatan keluarga atau garis keturunan. Bentuk kegiatan yang dilaksanakan seperti gotong royong dalam perhelatan, kesenian tradisional, dakwah, simpan pijam, arisan. Kedua, solidaritas berdasarkan kearifan lokal. Nilai solidaritas ini terlembaga dalam lembaga adat, ikatan dusun dan desa, kesenian.

Bentuk kegiatan yang dilaksanakan seperti pelestarian nilai-nilai budaya, melestarikan nilai-nilai luhur, melaksanakan secara bersama-sama tradisi dan adat seperti upacara kelahiran, perkawinan, mendirikan rumah dan bercocok tanam. Ketiga, solidaritas kelompok swadaya masyarakat. Nilai solidaritas ini terlembaga pada perkumpulan keagamaan (majelis ta'lim), kelompok arisan ibu-ibu, perkumpulan olah raga, kelompok pemuda dan jimpitan. Keempat, solidaritas berdasarkan lembaga sosial yang ada di masyarakat. Nilai-nilai solidaritas ini terlembaga dalam lembaga desa (termasuk RT/RW, dusun, kampung), dewan kelurahan dan koperasi desa.

BAB VI

ORGANISASI LOKAL DAN KOMUNIKASI

Sebuah organisasi pada dasarnya adalah sebuah sistem jaringan komunikasi yang terjadi di antara para anggotanya maupun dengan dunia di luar organisasi. Berbagai kegiatan yang dilakukan organisasi merupakan bentuk interaksi sosial di antara para anggotanya dalam upaya menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi bersama. Mulai dari proses pembentukan, pemilihan pengurus, pengambilan keputusan sampai pada pelaksanaan kegiatan merupakan proses komunikasi yang berkesinambungan di antara para anggotanya.

Dinamika yang terjadi di dalam kelompok-kelompok atau organisasi kemasyarakatan (lokal) ditinjau dari sisi komunikasi merupakan suatu bentuk atau perwujudan dari komunikasi interpersonal yang berjalan secara spontan tidak terkontaminasi oleh kepentingan-kepentingan kekuasaan. Kelompok-kelompok atau organisasi kemasyarakatan dibentuk tanpa skenario untuk meraih atau melanggengkan

kekuasaan atau membentuk penguasa baru. Mereka membentuk atau menyatukan diri dalam suatu organisasi didasarkan atas adanya kepentingan bersama untuk pemenuhan kebutuhan bersama sebagai individu dan sebagai anggota masyarakat.

Perkembangan peradaban telah membawa pengaruh pada peningkatan kebutuhan manusia, di mana untuk memenuhinya tidak bisa dilakukan sendiri-sendiri atau individu per individu. Kesadaran akan kondisi demikian telah mendorong timbulnya berbagai kelompok atau organisasi kemasyarakatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan mereka, baik kebutuhan jasmani maupun rohani termasuk kebutuhan rekreasi. Meski sangat sederhana dan dijalankan dengan bersahaja sesuai kemampuan sumberdaya yang amat terbatas (seadanya), namun kegiatan organisasi mampu berjalan dan menopang kebutuhan anggotanya. Bahkan tidak jarang keberadaan kelompok atau organisasi-organisasi kemasyarakatan ini mampu memberikan manfaat bagi lingkungan sekitarnya.

Dilihat dari kacamata politik, maka keberadaan organisasi-organisasi ini merupakan wadah penggodokan dan penampung aspirasi masyarakat, yang apabila dikelola dan

difasilitasi secara baik akan merupakan potensi yang amat berguna bagi terwujudnya kesejahteraan dan kemakmuran rakyat. Organisasi atau kelompok-kelompok kemasyarakatan merupakan ajang interaksi sosial warga masyarakat atau para anggotanya di dalam upaya meningkatkan kualitas kehidupannya pada kondisi yang lebih baik. Proses dan kegiatan organisasi atau kelompok/lembaga kemasyarakatan juga dapat dimaknai sebagai arena belajar berdemokrasi bagi anggotanya atau warga masyarakat. Dinamika kelompok yang ada merupakan praktek nyata bagi nilai-nilai demokrasi yang amat bermanfaat bagi proses belajar atau pendidikan politik rakyat. Melalui berbagai forum pertemuan atau kegiatan kelompok/lembaga, anggota organisasi/warga masyarakat dituntut untuk mengerti dan memahami adanya berbagai perbedaan-perbedaan.

Pencermatan lebih jauh menunjukkan bahwa dinamika kelompok yang dijalankan oleh berbagai organisasi/lembaga kemasyarakatan merupakan arena mempraktekkan nilai-nilai demokrasi di dalam kehidupan nyata. Karena merupakan kegiatan rutin dan amat bersahajanya masyarakat mereka tidak pernah berfikir bahwa apa yang telah mereka lakukan selama ini merupakan kegiatan besar bila dilihat dari

kacamata bangsa dan negara yang menganut sistem demokrasi seperti Indonesia. Dinamika sosial tersebut mengalir dengan sendirinya di dalam setiap kegiatan kelembagaan, di mana bagi mereka di dalam kehidupan bermasyarakat kesadaran paling tinggi adalah bahwa mereka tidak akan dapat hidup sendiri, sehingga nilai kebersamaan, kekeluargaan dan gotong-royong merupakan pijakan bersama di dalam mengarungi kehidupan bermasyarakat. Melalui berbagai kelembagaan yang ada masyarakat bersosialisasi, sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Menurut nara sumber hampir dapat dipastikan setiap anggota masyarakat (dewasa) memasuki atau menjadi anggota kelembagaan atau organisasi kemasyarakatan bahkan tak jarang warga masyarakat yang menjadi anggota beberapa lembaga/ organisasi.

Interaksi antar anggota di dalam organisasi atau lembaga masyarakat pada umumnya berjalan cukup baik dalam arti keterlibatan para anggota di dalam berbagai kegiatan cukup tinggi. Kesadaran akan pentingnya nilai kebersamaan dalam sebuah kelompok merupakan modal bagi tumbuhnya partisipasi anggota masyarakat di dalam kegiatan kelompoknya. Pertemuan rutin dalam suatu kelompok/organisasi merupakan kegiatan yang dilakukan

setiap organisasi. Pertemuan yang dilakukan pada dasarnya adalah merupakan forum untuk mengkomunikasikan berbagai permasalahan yang dihadapi organisasi atau masyarakat pada umumnya. Di dalam forum pertemuan rutin inilah persoalan-persoalan organisasi dan anggota kelompok dibicarakan dan keputusan-keputusan diambil.

Sebagian diketahui bersama bahwa sebuah organisasi atau lembaga pada dasarnya adalah sebuah forum komunikasi, di mana aktivitas lembaga merupakan bentuk komunikasi interpersonal di antara para anggotanya. Sementara jaringan kerja antar organisasi juga merupakan bentuk komunikasi lintas lembaga bahkan bisa terjadi menjadi sebuah komunikasi lintas budaya. Komunikasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau lembaga kemasyarakatan yang tumbuh dan beraktivitas sesuai dengan kepentingan bersama merupakan bentuk komunikasi dua arah di antara pengurus dengan pengurus, pengurus dengan anggota dan antara anggota dengan anggota.

Di dalam aktivitas organisasi baik dalam proses pengambilan keputusan maupun forum pertemuan oleh kelompok atau organisasi kemasyarakatan terkandung suatu sistem nilai yang dianut dan disepakati bersama. kelompok-

kelompok atau organisasi yang ada telah melaksanakan nilai-nilai demokrasi di dalam menjalankan aktivitasnya. Hal tersebut tercermin dari berbagai langkah dan sikap organisasi di dalam melaksanakan kegiatan maupun di dalam upaya menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi anggota, organisasi dan masyarakat. Penghargaan terhadap nilai-nilai demokrasi juga tercermin di dalam kegiatan atau langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah desa dalam menjalankan aktivitasnya melayani masyarakat dan melaksanakan pembangunan.

Adapun nilai-nilai demokrasi sebagaimana telah diungkapkan di bab terdahulu dapat dijabarkan dalam berbagai kriteria, yakni ; adanya penghargaan terhadap individu; kebebasan beragama; kebebasan berpendapat; kebebasan berkumpul; persamaan kedudukan di depan hukum; ada pemilihan ketua secara berkala, ada hak memilih dan dipilih; hak berposisi dengan penguasa; Penghargaan terhadap hak minoritas; partisipasi dalam pengambilan keputusan; dan terakhir, adanya musyawarah dan mufakat untuk menyelesaikan masalah.

Dari berbagai criteria demokrasi tersebut, dapat dikelompokkan ke dalam unsur-unsur (nilai) mendasar dari demokrasi yakni adanya pengakuan hak individu, hak berkumpul, kesetaraan individu dan atau warga, serta toleransi terhadap perbedaan dan keanekaragaman. Unsur-unsur tersebut merupakan modal utama bagi pembentukan masyarakat yang multikultur di mana memerlukan kondisi hubungan antar individu, kelompok-kelompok masyarakat dan antar suku bangsa yang dinamis dan dialogis.

a. Pengakuan / Penghargaan terhadap hak individu

Organisasi atau lembaga kemasyarakatan di dalam menjalankan program-programnya selalu dilaksanakan melalui forum musyawarah atau pertemuan anggota. Adanya pertemuan rutin yang dilakukan oleh organisasi/lembaga masyarakat memberikan peluang bagi upaya pendidikan politik rakyat. Dinamika yang ada di dalam forum komunikasi merupakan sarana yang baik bagi pendidikan politik rakyat, di mana melalui forum ini interaksi antar anggota terjalin dalam sebuah mekanisme yang dibangun bersama. Melalui forum komunikasi inilah masyarakat dan kelompok atau organisasi berlatih mempraktekkan secara langsung nilai-nilai atau kaidah-kaidah demokrasi dalam sebuah komunitas.

Organisasi-organisasi masyarakat khususnya yang berada di wilayah ini pada umumnya telah memberikan penghargaan yang tinggi terhadap adanya hak-hak individu para anggota/warga masyarakat. Hal tersebut tercermin mulai dari pembentukan sebuah organisasi, di mana setiap anggota/warga diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapatnya terhadap organisasi atau kelompok yang akan dibentuk (kecuali organisasi yang berkait dengan program pemerintah), di mana bentuk dan kegiatannya sudah ditentukan. Kebebasan individu juga tercermin dari tidak adanya paksaan bagi warga masyarakat untuk menjadi anggota suatu organisasi. Bahkan kaitannya dengan keanggotaan organisasi juga tidak dibatasi apakah mereka telah menjadi anggota organisasi semacam atau belum.

Pengakuan dan penghargaan terhadap kebebasan/hak individu juga tercermin dari terbukanya setiap warga atau anggota organisasi untuk duduk di dalam kepengurusan organisasi, serta adanya kesempatan berpendapat dan mengajukan usulan di dalam forum-forum pertemuan yang dilakukan organisasi atau lembaga masyarakat. Selain itu, dalam organisasi juga tidak membatasi atau mensyaratkan soal kepercayaan atau agama (kecuali organisasi keagamaan) di dalam

keanggotaannya, artinya semua warga beragama atau kepercayaan apapun terbuka kesempatan untuk menjadi anggota dan mengikuti seluruh aktivitas organisasi.

Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi penganut agama dalam bersosialisasi dan berinteraksi di dalam sebuah organisasi atau lembaga kemasyarakatan ini mengisyaratkan adanya penghargaan terhadap kelompok minoritas. Sebagaimana diketahui bahwa mayoritas masyarakat adalah penganut atau pemeluk agama Islam. Pemeluk agama Islam, sehingga bisa dikatakan merupakan kelompok mayoritas dan pemeluk agama di luar islam merupakan kelompok minoritas. Namun dia dalam keanggotaan maupun aktivitas organisasi baik kelompok mayoritas maupun minoritas diperlakukan sama dan diberikan hak dan kewajiban yang sama.

Pengakuan dan perlakuan yang sama terhadap kelompok minoritas juga dilakukan oleh organisasi pemerintahan desa. Menurut kepala desa hingga saat ini kerukunan umat beragama di desa berjalan baik dan harmonis, sebagai bukti dari baiknya hubungan dan adanya penghargaan terhadap kelompok minoritas adalah, bahwa sampai saat ini di desa

belum pernah terjadi persengketaan agama, baik secara kelembagaan maupun antar individu.

b. Pengakuan / Penghargaan Terhadap Hak Komuniti (berkumpul/kelompok)

Manusia selain sebagai makhluk individu dia juga sebagai makhluk sosial, di mana di dalam setiap aktivitas individunya baik dalam upaya memenuhi kebutuhan primer maupun sekunder tidak lepas dari aktivitas orang lain. Kesadaran masyarakat terhadap masalah ini terlihat dengan banyaknya kelompok-kelompok atau organisasi masyarakat yang dibentuk yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kehidupannya secara bersama-sama. Tumbuh subur dan berkembangnya organisasi-organisasi tersebut mengisyaratkan betapa tingginya penghargaan dan pengakuan warga terhadap hak warga untuk berserikat atau berkumpul demi peningkatan kesejahteraan. Berkait dengan hak berkumpul ini, menurut informan yang dimintai keterangan, belum pernah terjadi masyarakat melarang berdirinya suatu organisasi atau lembaga, meskipun disana telah terdapat atau berkembang organisasi semacam.

Menanggapi masalah kebebasan berkelompok, Kepala Desa setempat menyatakan bahwa selama tidak bertentangan

dengan budaya setempat dan undang-undang atau peraturan pemerintah, maka Desa terbuka untuk setiap warga mendirikan atau membuat kelompok organisasi. Kepala Desa menyatakan banyaknya kelompok-kelompok atau organisasi yang tersebar di seluruh wilayah pedusunan telah membantu meringankan kerja pemerintah desa dalam upaya mewujudkan masyarakat sejahtera. Berbagai kegiatan yang dilakukan organisasi-organisasi masyarakat banyak yang parallel atau simetris dengan program-program pembangunan oleh pemerintah desa. Bukti terbukanya pemerintah desa terhadap kehadiran organisasi-organisasi kemasyarakatan juga ditunjukkan dengan adanya fasilitas yang diberikan terhadap organisasi-organisasi tersebut, seperti fasilitas tempat kegiatan dan dana.

Bahkan untuk berdirinya suatu organisasi masyarakat yang memposisikan organisasinya sebagai oposisi, Kepala Desa tidak keberatan, sepanjang di dalam kegiatannya dilakukan secara baik dan santun dan tidak menghasut juga serta bersifat intimidasi terhadap warga maupun pemerintah desa. Kritik dari warga adalah hal yang wajar dan perlu disikapi dengan bijak, karena adanya kritik akan membantu pemerintah di dalam menemukan kekurangan dan sebagai

bahan perbaikan ke depan. belum ada kelompok yang secara resmi menyatakan sebagai kelompok oposisi, namun secara perorangan ada beberapa tokoh masyarakat yang selalu memberikan kritikan dan pandangan serta usulan terhadap jalannya pemerintahan desa. Dan untuk ini pemerintah desa selalu terbuka sepanjang itu benar dan akan membawa perbaikan kedepannya.

c. Kesetaraan Individu / Warga

Kesetaraan individu mengandung makna bahwa di dalam hubungan antar manusia baik dalam kaitan organisasi maupun lingkup masyarakat tidak ada perbedaan atau stratifikasi yang membedakan satu dengan yang lain. Setiap individu diberi tempat yang sama tinggi maupun sama rendah dan diperlakukan sama. Memang di dalam masyarakat masih terdapat tingkatan sosial atau pengakuan terhadap status sosial sebagai akibat perbedaan pengalaman, tingkat ekonomi, pengetahuan maupun pendidikan. Namun haknya di dalam sebuah organisasi adalah sama, interaksi sosial dalam sebuah organisasi tidak mengenal perbedaan status sosial, yang ada adalah hubungan antara sesama anggota dengan status hukum yang sama.

Organisasi-organisasi atau lembaga-lembaga kemasyarakatan yang ada juga memberikan posisi dan hak yang sama atau memperlakukan sama bagi para anggotanya tanpa memandang asal atau latar belakang sosial, ekonomi, budaya, atau status sosial mereka dan kepercayaan yang dianut. Di dalam organisasi, baik hak-hak maupun kewajibannya serta sanksi yang diterima bila melanggar aturan organisasi diberlakukan sama untuk semua anggota dan pengurus. Disini memberikan gambaran adanya pengakuan atau sikap organisasi yang menjunjung tinggi persamaan atau kesetaraan kedudukan secara hukum. Lebih jelasnya bahwa aturan main di dalam organisasi berlaku sama dan mengikat untuk seluruh pengurus dan anggota organisasi.

Mengenai masalah kesetaraan ini seorang informan dari golongan agama menambahkan bahwa pengakuan adanya kesamaan derajat atau kesetaraan merupakan hal yang seharusnya dikembangkan dan dijadikan pedoman dalam kehidupan bermasyarakat. Praktek nyata dalam organisasi yang diikutinya adalah bahwa kelompoknya tidak pernah membedakan pelayanan do'a (ibadah keagamaan) kepada warga masyarakat karena status sosial atau ekonomi yang

berbeda. Semua warga yang mengundang diberikan pelayanan yang sama.

d. Adanya Sikap Toleransi

Toleransi merupakan perwujudan dari adanya nilai pengakuan/penghargaan terhadap adanya perbedaan atau keanekaragaman baik sosial, ekonomi, budaya maupun pengalaman dan pendidikan serta keyakinan, Di dalam masyarakat Jawa nilai ini dikembangkan dalam bentuk “*tepo seliro*” artinya kita harus mampu memberikan penghargaan pada orang lain sebagaimana kita menghargai diri kita sendiri. Nilai-nilai toleransi ini banyak menjelma di dalam tindakan atau kebiasaan hidup masyarakat yang selalu memberikan tempat dan mendahulukan kepentingan orang lain. Meski di dalam perkembangannya dewasa ini kadar/kualitasnya sudah sedikit mengalami perubahan, namun bukan berarti falsafah hidup tersebut sudah ditinggalkan. Gotong-royong merupakan wujud adanya sikap toleransi yang hingga kini masih hidup subur di masyarakat, meski dibanding dengan beberapa dasawarsa lalu bentuk dan aktivitasnya sudah mengalami perubahan.

Musyawaharah di dalam organisasi merupakan jalan atau pilihan yang selalu digunakan untuk memutuskan sesuatu

untuk kepentingan organisasi atau anggota organisasi yang hampir tidak pernah terjadi suatu keputusan diambil dengan cara hitung lidi atau suara terbanyak. Meski di dalam demokrasi modern penentuan atau pengambilan keputusan melalui *voting* merupakan jalan yang dinilai lebih demokratis, Inipun lebih dikarenakan adanya aturan perundangan yang mengharuskannya. Sementara lembaga-lembaga atau organisasi di luar pemerintahan lebih mengedepankan jalan musyawarah ketimbang dengan suara terbanyak.

BAB VII

PERANAN ORGANISASI DALAM PEMBANGUNAN DEMOKRASI

Pada dasarnya adalah sebuah sistem jaringan komunikasi yang terjadi di antara para anggotanya maupun dengan dunia di luar organisasi. Berbagai kegiatan yang dilakukan organisasi merupakan bentuk interaksi sosial di antara para anggotanya dalam upaya memenuhi kebutuhan dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapi bersama.

Sejalan dengan makna organisasi sebagai sebuah forum komunikasi dan wadah partisipasi penyalur aspirasi rakyat, maka peran yang dimainkan organisasi yang paling utama adalah sebagai jembatan penghubung antara pemerintah dan masyarakat dan antara masyarakat dengan warga masyarakat yang lain. Sebagaimana disampaikan oleh nara sumber, bahwa keberadaan organisasi-organisasi kemasyarakatan sedikit banyak telah meringankan beban pemerintah di dalam mewujudkan tujuan pembangunan, yakni kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Berbagai kegiatan yang dilakukan

oleh organisasi-organisasi yang ada sinkron atau sejalan dengan program-program pemerintah. Program-program pemerintah cepat sampai dan dimengerti masyarakat melalui berbagai organisasi yang ada dan berkembang di masyarakat. Peran lain yang diambil organisasi adalah sebagai wadah kegiatan, penampung dan penyalur aspirasi masyarakat terhadap berbagai persoalan yang dihadapi, mulai persoalan sosial, seni budaya, ekonomi, kerohanian sampai persoalan politik.

Sementara ada satu peran lagi yang tidak kalah pentingnya dibanding peran-peran yang lain adalah peran pendidikan. Peran pendidikan dijalankan organisasi melalui berbagai bentuk kegiatan baik yang secara langsung merupakan kegiatan pendidikan, maupun sebagai bentuk ikutan dari praktek-praktek kegiatan yang dilakukan. Dalam bentuk praktek inilah organisasi berperan di dalam pembangunan demokrasi untuk mewujudkan masyarakat yang demokratis. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa demokrasi bukanlah suatu tujuan namun sebuah jalan yang berupa nilai-nilai atau sistem untuk mencapai tujuan bersama, yakni mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera.

Karena merupakan suatu sistem nilai, maka besar-kecilnya peran yang diambil organisasi di dalam mengembangkannya (pembangunan demokrasi) adalah sangat tergantung bagaimana organisasi dan anggota organisasi atau masyarakat memahami, mematuhi/menaati dan melaksanakan nilai-nilai demokrasi di dalam praktek nyata, yakni melalui kegiatan dan sikapnya dalam kehidupan organisasi dan kehidupan bermasyarakat.

Karakteristik masyarakat Desa masih dominan mewarnai kehidupan yang bersahaja, sederhana, menjunjung tinggi adat istiadat, gotong-royong, guyub kekeluargaan, menjunjung tinggi paugeran dan unggah-ungguh, teposeliro, demokatis dan religius. Sebagian besar penduduk masih mengandalkan pertanian sebagai mata pencaharian pokok untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Meski demikian desa bukan lagi sebuah lingkungan yang tertutup. Mobilitas penduduk cukup tinggi terutama dalam kaitannya dengan pekerjaan.

Kehidupan kelembagaan atau organisasi kemasyarakatan berjalan dan berkembang baik seiring dengan semakin terbukanya akses dengan lingkungan luar dan tingkat kemajuan masyarakat. Adanya kebutuhan dan kepentingan

yang sama merupakan pendorong utama munculnya atau keberadaan kelompok-kelompok masyarakat, organisasi/lembaga, selain memang ada suatu lembaga yang sengaja dibentuk oleh pemerintah/penguasa yang bertujuan untuk melaksanakan program-program pemerintah.

Tujuan organisasi kemasyarakatan pada umumnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat atau anggota dalam berbagai bentuk/sifat dan jenis lembaga yang ada, selain ada juga yang memang bertujuan untuk membantu pemerintah dalam upaya pencapaian tujuan pembangunan.

Berbagai organisasi/lembaga kemasyarakatan yang ada umumnya potensial sebagai sarana pendidikan politik rakyat dan pengembangan nilai-nilai demokrasi. Asas kebersamaan, toleransi, kesetaraan dan penghargaan terhadap hak individu telah dijadikan dasar organisasi di dalam menjalankan roda dan mekanisme organisasi, serta kegiatan-kegiatan organisasi. Bahkan organisasi atau lembaga-lembaga yang ada juga potensial dijadikan mitra pemerintah di dalam pembangunan masyarakat khususnya di bidang penyebaran informasi dan aspirasi masyarakat.

Hubungan Kearifan Lokal dengan Kebudayaan

a. Kearifan Lokal

Pengertian kearifan lokal (*local wisdom*) dalam kamus terdiri dari dua kata: *kearifan* (*wisdom*) dan *lokal* (*local*). Dalam Kamus Inggris Indonesia *John M. Echols* dan *Hassan Syadily*, *local* berarti setempat, sedangkan *wisdom* (kearifan) sama dengan kebijaksanaan. Secara umum maka *local wisdom* (kearifan setempat) dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya. Dalam disiplin antropologi dikenal istilah *local genius*.

Gobyah(2003), mengatakan bahwa kearifan lokal (*local genius*) merupakan kebenaran yang telah mentradisi atau ajeg dalam suatu daerah. Kearifan lokal merupakan perpaduan antara nilai-nilai suci firman Tuhan dan berbagai nilai yang ada. Kearifan lokal terbentuk sebagai keunggulan budaya masyarakat setempat maupun kondisi geografis dalam arti luas. Kearifan lokal merupakan produk budaya masa laluyang patut secara terus-menerus dijadikan pegangan hidup. Meskipun bernilai lokal tetapi nilai yang terkandung didalamnya dianggap sangat universal.

Menurut Caroline Nyamai-Kisia(2010), kearifan lokal adalah sumber pengetahuan yang diselenggarakan dinamis, berkembang dan diteruskan oleh populasi tertentu yang terintegrasi dengan pemahaman mereka terhadap alam dan budaya sekitarnya. Kearifan lokal adalah dasar untuk pengambilan kebijakan pada level lokal dibidang kesehatan, pertanian, pendidikan, pengelolaan sumber daya alam dan kegiatan masyarakat pedesaan. Dalam kearifan lokal, terkandung pula kearifan budaya lokal. Kearifan budaya lokal sendiri adalah pengetahuan lokal yang sudah sedemikian menyatu dengan sistem kepercayaan, norma, dan budaya serta diekspresikan dalam tradisi dan mitos yang dianut dalam jangka waktu yang lama.

b. Kebudayaan

Kebudayaan sangat erat hubungannya dengan masyarakat. *Melville J. Herskovits* dan *Bronislaw Malinowski* mengemukakan bahwa segala sesuatu yang terdapat dalam masyarakat ditentukan oleh kebudayaan yang dimiliki oleh masyarakat itu sendiri. Istilah untuk pendapat itu adalah Cultural-Determinism.

Herskovits memandang kebudayaan sebagai sesuatu yang turun temurun dari satu generasi ke generasi yang lain, yang kemudian disebut sebagai *superorganic*. Menurut *Andreas Eppink*, kebudayaan mengandung keseluruhan pengertian nilai sosial, norma sosial, ilmu pengetahuan serta keseluruhan struktur-struktur sosial, religius, dan lain-lain, tambahan lagi segala pernyataan intelektual dan artistik yang menjadi ciri khas suatu masyarakat.

Menurut *Edward Burnett Tylor*, kebudayaan merupakan keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.

Menurut *Selo Soemardjan* dan *Soelaiman Soemardi*, kebudayaan adalah sarana hasil karya, rasa, dan cipta masyarakat.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat diperoleh pengertian mengenai kebudayaan adalah sesuatu yang akan memengaruhi tingkat pengetahuan dan meliputi sistem ide atau gagasan yang terdapat dalam pikiran manusia, sehingga dalam kehidupan sehari-hari, kebudayaan itu bersifat abstrak. Sedangkan perwujudan kebudayaan adalah benda-benda yang

diciptakan oleh manusia sebagai makhluk yang berbudaya, berupa perilaku dan benda-benda yang bersifat nyata, misalnya pola-pola perilaku, bahasa, peralatan hidup, organisasi sosial, religi, seni, dan lain-lain, yang kesemuanya ditujukan untuk membantu manusia dalam melangsungkan kehidupan bermasyarakat.

c. Kearifan Lokal sebagai Aset Budaya bangsa dan Implementasi dalam Kehidupan Masyarakat.

Dari sisi etnis dan budaya daerah sejatinya menunjuk kepada karakteristik masing-masing keragaman bangsa Indonesia. Pada sisi yang lain, karakteristik itu mengandung nilai-nilai luhur memiliki sumber daya kearifan, di mana pada masa-masa lalu merupakan sumber nilai dan inspirasi dalam strategi memenuhi kebutuhan hidup, mempertahankan diri dan merajut kesejahteraan kehidupan mereka. Artinya masing-masing etnis itu memiliki kearifan lokal sendiri, seperti etnis Lampung yang dikenal terbuka menerima etnis lain sebagai saudara (adat muari, angkon), etnis Batak juga terbuka, Jawa terkenal dengan tata-krama dan perilaku yang lembut, etnis Madura dan Bugis memiliki harga diri yang

tinggi, dan etnis Cina terkenal dengan keuletannya dalam usaha. Demikian juga etnis-etnis lain seperti, Minang, Aceh, Sunda, Toraja, Sasak, Nias, juga memiliki budaya dan pedoman hidup masing yang khas sesuai dengan keyakinan dan tuntutan hidup mereka dalam upaya mencapai kesejahteraan bersama. Beberapa nilai dan bentuk kearifan lokal, termasuk hukum adat, nilai-nilai budaya dan kepercayaan yang ada sebagian bahkan sangat relevan untuk diaplikasikan ke dalam proses pembangunan kesejahteraan masyarakat.

Kearifan lokal itu mengandung kebaikan bagi kehidupan mereka, sehingga prinsip ini mentradisi dan melekat kuat pada kehidupan masyarakat setempat. Meskipun ada perbedaan karakter dan intensitas hubungan sosial budayanya, tapi dalam jangka yang lama mereka terikat dalam persamaan visi dalam menciptakan kehidupan yang bermartabat dan sejahtera bersama. Dalam bingkai kearifan lokal ini, antar individu, antar kelompok masyarakat saling melengkapi, bersatu dan berinteraksi dengan memelihara nilai dan norma sosial yang berlaku.

Keanekaragaman budaya daerah tersebut merupakan potensi sosial yang dapat membentuk karakter dan citra

budaya tersendiri pada masing-masing daerah, serta merupakan bagian penting bagi pembentukan citra dan identitas budaya suatu daerah. Di samping itu, keanekaragaman merupakan kekayaan intelektual dan kultural sebagai bagian dari warisan budaya yang perlu dilestarikan. Seiring dengan peningkatan teknologi dan transformasi budaya ke arah kehidupan modern serta pengaruh globalisasi, warisan budaya dan nilai-nilai tradisional masyarakat adat tersebut menghadapi tantangan terhadap eksistensinya. Hal ini perlu dicermati karena warisan budaya dan nilai-nilai tradisional tersebut mengandung banyak kearifan lokal yang masih sangat relevan dengan kondisi saat ini, dan seharusnya dilestarikan, diadaptasi atau bahkan dikembangkan lebih jauh.

Namun demikian dalam kenyataannya nilai-nilai budaya luhur itu mulai meredup, memudar, kearifan lokal kehilangan makna substantifnya. Upaya-upaya pelestarian hanya nampak sekedar pernyataan simbolik tanpa arti, penghayatan dan pengamalan dalam kehidupan sehari-hari. Sebagaimana diketahui bahwa pada tahun terakhir, budaya masyarakat sebagai sumber daya kearifan lokal nyaris mengalami reduksi secara menyeluruh, dan nampak sekedar pajangan formalitas, bahkan seringkali lembaga-lembaga budaya pada umumnya

dimanfaatkan untuk komersialisasi dan kepentingan kekuasaan.

Kenyataan tersebut mengakibatkan generasi penerus bangsa cenderung kesulitan untuk menyerap nilai-nilai budaya menjadi kearifan lokal sebagai sumber daya untuk memelihara dan meningkatkan martabat dan kesejahteraan bangsa. Generasi sekarang semakin kehilangan kemampuan dan kreativitas dalam memahami prinsip kearifan lokal. Khusus kearifan lokal Lampung adalah prinsip hidup “Piil Pesenggiri”. Hal ini disebabkan oleh adanya penyimpangan kepentingan para elit masyarakat dan pemerintah yang cenderung lebih memihak kepada kepentingan pribadi dan golongan dari pada kepentingan umum. Kepentingan subyektivitas kearifan lokal ini selalu dimanfaatkan untuk mendapatkan status kekuasaan dan menimbun harta dunia. Para elit ini biasanya melakukan pencitraan ideal kearifan lokal di hadapan publik seolah membawa misi kebaikan bersama. Akan tetapi sebagaimana diketahui bahwa pada realisasinya justeru nilai-nilai luhur yang terkandung di dalamnya tidak lebih hanya sekedar alat untuk memperoleh dan mempertahankan kekuasaan. Pada gilirannya, masyarakat luas yang struktur dan hubungan sosial budayanya masih

bersifat obyektif sederhana makin tersesat meneladani sikap dan perilaku elit mereka, juga makin lelah menanti janji masa depan, sehingga akhirnya mereka pesimis, putus asa dan kehilangan kepercayaan.

Meski masyarakat cemas bahkan ragu terhadap kemungkinan nilai-nilai luhur budaya itu dapat menjadi model kearifan lokal, akan tetapi upaya menggali kearifan lokal tetap niscaya dilakukan. Masyarakat adat daerah memiliki kewajiban untuk kembali kepada jati diri mereka melalui penggalian dan pemaknaan nilai-nilai luhur budaya yang ada sebagai sumber daya kearifan lokal. Upaya ini perlu dilakukan untuk menguak makna substantif kearifan lokal, di mana masyarakat harus membuka kesadaran, kejujuran dan sejumlah nilai budaya luhur untuk sosialisasikan dan dikembangkan menjadi prinsip hidup yang bermartabat. Misalnya nilai budaya “Nemui-Nyimah” sebagai kehalusan budi diformulasi sebagai keramahtamahan yang tulus dalam pergaulan hidup. Piil Pesenggiri sebagai prinsip hidup niscaya terhormat dan memiliki harga diri diletakkan dalam upaya pengembangan prestasi, kreativitas dan peranan yang bermanfaat bagi masyarakat, demikian juga dengan makna-makna kearifan lokal nilai-nilai budaya lainnya. Kemudian

pada gilirannya, nilai-nilai budaya ini harus disebarluaskan dan dibumikan ke dalam seluruh kehidupan masyarakat agar dapat menjadi jati diri masyarakat daerah. Keberadaan Piil Pesenggiri merupakan aset (modal, kekayaan) budaya bangsa yang perlu dilindungi dan dilestarikan untuk meningkatkan kesadaran jatidiri bangsa untuk diteruskan kepada generasi berikutnya dalam keadaan baik.

Dalam proses kompromi budaya, kearifan lokal bukan hanya berfungsi menjadi filter ketika terjadi benturan antara budaya lokal dengan tuntutan perubahan. Lebih jauh, nilai-nilai budaya lokal berbicara pada tataran penawaran terhadap sumberdaya nilai-nilai kearifan lokal sebagai pedoman moral dalam penyelesaian masalah ketika sebuah kebudayaan berhadapan dengan pertumbuhan antagonis berbagai kepentingan hidup.

Sebagaimana contoh pada kehidupan masyarakat lokal, proses kompromi budaya selalu memperhatikan elemen-elemen budaya lokal ketika berhadapan dengan budaya-budaya yang baru. Elemen-elemen itu dipertimbangkan, dipilah dan dipilih mana yang relevan dan mana pula yang bertentangan. Hasilnya selalu menunjukkan wajah sebuah kompromi yang elegan, setiap elemen mendapatkan tempat

dan muncul dalam bentuknya yang baru sebagai sebuah kesatuan yang harmonis.

Tentu saja terbentuknya kesatuan yang harmonis itu tidak lepas dari hasil kompromi keadilan yang menyentuh kepentingan berbagai pihak. Kepentingan-kepentingan yang dimaksud sangat luas cakupannya, tetapi secara garis besar meliputi berbagai permasalahan yang berhubungan dengan kelangsungan hidup manusia, terutama yang bersifat primer dan praktis. Bagi pembuat kebijakan harus mampu memilah dan memilih proses kompromi yang menguntungkan semua pihak, kemudian menyikapi, menata, menindak-lanjuti arah perubahan kepentingan-kepentingan itu agar tetap dalam prinsip kebersamaan. Kebudayaan sebagai lumbung nilai-nilai budaya lokal bisa menjadi sebuah pedoman dalam upaya merangkai berbagai kepentingan yang ada secara harmonis, tanpa ada pihak yang dikorbankan.

BAB VIII

KONSEP DASAR

KEWIRAUSAHAAN

Istilah wirausaha berasal dari entrepreneur (bahasa Perancis) yang diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan arti between taker atau go-between. Wirausaha menurut Schumpeter, orang yang mendobrak sistem ekonomi yang ada dengan memperkenalkan barang dan jasa yang baru, dengan menciptakan bentuk organisasi baru atau mengolah bahan baku baru. Orang tersebut melakukan kegiatannya melalui organisasi bisnis yang baru ataupun bisa pula dilakukan dalam organisasi bisnis yang sudah ada.

Dalam definisi tersebut ditekankan bahwa seorang wirausaha adalah orang yang melihat adanya peluang kemudian menciptakan sebuah organisasi untuk memanfaatkan peluang tersebut. Pengertian wirausaha ini menekankan pada setiap orang yang memulai suatu bisnis yang baru. Sedangkan proses kewirausahaan meliputi semua kegiatan fungsi dan tindakan untuk mengejar dan memanfaatkan peluang dengan menciptakan suatu organisasi.

Kewirausahaan adalah proses dinamis untuk menciptakan nilai tambah barang dan jasa serta kemakmuran.

Tambahan nilai dan kemakmuran ini diciptakan oleh individu wirausaha yang memiliki keberanian menanggung risiko, menghabiskan waktu serta menyediakan berbagai produk barang dan jasa. Sejalan dengan perkembangan konsep kewirausahaan oleh Drucker, mendefinisikan kewirausahaan sebagai kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda. Adapun Zimmerer mengungkapkan bahwa kewirausahaan merupakan proses penerapan kreativitas dan inovasi untuk memecahkan masalah dan mencari peluang yang dihadapi setiap orang dalam setiap hari.

Entrepreneur berasal dari bahasa Prancis yang berarti kontraktor. Asal katanya *entreprenant* yang berarti giat, mau berusaha, berani, penuh petualangan dan *entreprenre* yang berarti *undertake*. Istilah *entrepreneur* mulai dipergunakan dalam bahasa Inggris sejak tahun 1878, dan dipahami sebagai *a contractor acting as intermediary between capital and labour*. Richard Cantillon pada tahun 1975 mulai menggunakan istilah ini secara umum. Cantillon adalah ahli ekonomi Prancis asal Skotlandia, yang

mempopulerkan istilah entrepreneur dalam Essai Sur La Nature Du Commerce en General. Menurut Cantillon entrepreneur adalah mereka yang membayar harga tertentu untuk produk tertentu, untuk kemudian dijual dengan harga yang tidak pasti, sambil membuat keputusan-keputusan tentang upaya mencapai dan memanfaatkan sumber-sumber daya, dan menerima risiko berusaha.

Menurut Ciputra entrepreneur adalah orang yang mampu mengubah sampah menjadi emas. Mereka yang mampu mengubah barang rongsokan, menjadi barang yang memberikan manfaat tinggi. Dengan demikian, entrepreneur harus inovatif, tidak sekedar kreatif. Inovatif adalah menciptakan sesuatu yang belum atau tidak terpikirkan oleh orang lain. Nugroho mengembangkan definisi Ciputra tentang entrepreneur adalah mereka yang mempunyai keberanian dan komitmen untuk melintasi batas-batas yang dianggap sebagai “tidak mungkin”, dengan tujuan untuk memberikan kebaikan lebih dari yang dapat diberikan pada saat itu. Entrepreneur adalah mereka yang mengubah segala sesuatu yang dianggap tidak berharga menjadi segala sesuatu yang memberikan kebaikan bagi masyarakat, menjadi segala sesuatu yang mempunyai nilai

tambah yang berlipat-lipat.. Pada pertengahan abad ke-20, muncullah pandangan tentang seorang entrepreneur sebagai seorang inovator (orang yang menemukan hal-hal baru).

Menurut Winardi, entrepreneurship merupakan perilaku dinamik, menerima risiko, kreatif serta yang berorientasi pada pertumbuhan. Seorang entrepreneur merupakan seorang individu yang menerima risiko, dan yang melaksanakan tindakan-tindakan untuk mengejar peluang- peluang dalam situasi dimana pihak lain tidak melihatnya atau merasakannya, bahkan ada kemungkinan bahwa pihak lain tersebut menganggapnya sebagai problem-
problem atau bahkan ancaman-ancaman. Hisrich dalam Saiman, lebih lengkap mendefinisikan entrepreneurship berdasarkan 3 (tiga) pendekatan dari ekonom, psikolog dan pebisnis berturut-turut adalah:

1. Pendekatan otonom, entrepreneur adalah orang yang membawa sumber-sumber daya, tenaga, material, dan aset- aset lain ke dalam kombinasi yang membuat nilainya lebih tinggi dibandingkan sebelumnya, dan juga seseorang yang memperkenalkan perubahan,

inovasi/pembaruan, dan suatu order/ tatanan dan tata dunia baru;

2. Pendekatan psikolog, entrepreneur adalah betul-betul seorang yang digerakkan secara khas oleh kekuatan tertentu kegiatan untuk menghasilkan atau mencapai sesuatu, pada percobaan, pada penyempurnaan, atau mungkin pada wewenang mencari jalan keluar yang lain; dan
3. Pendekatan seorang pebisnis, entrepreneur adalah seorang pebisnis yang muncul sebagai ancaman, pesaing yang agresif, sebaliknya pada pebisnis lain sesama entrepreneur mungkin sebagai sekutu/mitra, sebuah sumber penawaran, seorang pelanggan, atau seseorang yang menciptakan kekayaan bagi orang lain, juga menemukan jalan yang lebih baik untuk memanfaatkan sumber-sumber daya, mengurangi pemborosan, dan menghasilkan lapangan pekerjaan baru bagi orang lain yang dengan senang hati untuk menjalankannya.

Pengertian kewirausahaan menurut Instruksi Presiden RI No. 4 Tahun 1995: “Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku dan kemampuan seseorang dalam menangani usaha dan atau kegiatan yang mengarah pada upaya mencari, menciptakan, menerapkan cara kerja, teknologi dan produk baru dengan meningkatkan efisiensi dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik dan atau memperoleh keuntungan yang lebih besar”. Rye mendefinisikan wirausahawan/pengusaha dia seorang yang mengorganisasikan dan mengarahkan usaha baru (bisnis baru). Wirausahawan berani mengambil risiko yang terkait dengan proses pemulaian usaha. Danhof menyajikan klasifikasi berikut tentang entrepreneurship yaitu:

1. Innovating Entrepreneurship Entrepreneurship demikian dicirikan oleh pengumpulan informasi secara agresif serta analisis tentang hasil-hasil yang dicapai dari kombinasi-kombinasi baru (novel) faktor-faktor produksi.
2. Imitative Entrepreneurship Entrepreneurship demikian dicirikan oleh kesediaan untuk menerapkan inovasi-inovasi yang berhasil

diterapkan oleh kelompok-kelompok inovating entrepreneur.

3. Fabian Entrepreneurship Entrepreneurship demikian dicirikan oleh sikap yang teramat berhati-hati dan sikap skeptikal (yang mungkin sekedar sikap inersia) tetapi yang segera melaksanakan peniruan-peniruan menjadi jelas sekali, bahwa apabila mereka tidak melakukan hal tersebut, mereka akan kehilangan posisi relatif mereka di dalam industri yang bersangkutan.
4. Drone Entrepreneurship Entrepreneurship demikian dicirikan dengan sebuah penolakan untuk memanfaatkan peluang-peluang untuk melaksanakan perubahan-perubahan dalam rumus produksi, sekalipun hal tersebut akan mengakibatkan mereka merugi dibandingkan dengan para produsen lainnya.

BAB IX

JIWA DAN SIKAP KEWIRAUSAHAAN

Proses kreatif dan inovatif hanya dilakukan oleh orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif dan inovatif, yaitu orang-orang yang memiliki jiwa, sikap dan perilaku kewirausahaan, dengan ciri-ciri:

1. Penuh percaya diri, indikatornya adalah penuh keyakinan, optimis, berkomitmen, disiplin, bertanggung jawab.
2. Memiliki inisiatif, indikatornya adalah penuh energi, cekatan dalam bertindak, dan aktif.
3. Memiliki motif berprestasi, indikatornya terdiri atas orientasi pada hasil dan wawasan ke depan.
4. Memiliki jiwa kepemimpinan, indikatornya adalah berani tampil beda, dapat dipercaya, dan tangguh dalam bertindak.
5. Berani mengambil risiko dengan penuh perhitungan.

Ciri-ciri dan watak kewirausahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Karakteristik dan Watak Kewirausahaan

Karakteristik	Watak
Percaya diri dan optimis	Memiliki kepercayaan diri yang kuat, ketidaktergantungan terhadap orang lain, dan individualistis
Berorientasi pada tugas dan hasil	Kebutuhan untuk berprestasi, berorientasi laba, mempunyai dorongan kuat, energik, tekun dan tabah, tekad kerja keras serta inisiatif
Berani mengambil risiko dan menyukai tantangan	Mampu mengambil risiko yang wajar
Kepemimpinan	Berjiwa kepemimpinan, mudah beradaptasi dengan orang lain, dan terbuka terhadap saran serta kritik
Keorisinalan	Inovatif, kreatif dan fleksibel
Berorientasi masa depan	Memiliki visi dan perspektif terhadap masa depan

Sumber : Meredith dalam Suryana (2009)

Sedangkan menurut Zimmerer mengemukakan bahwa ada 8 (delapan) karakteristik kewirausahaan sebagai berikut :

1. Desire for responsibility, yaitu memiliki rasa tanggung jawab atas usaha-usaha yang dilakukannya.
2. Preference for moderate risk, yaitu lebih memilih risiko yang moderat, artinya selalu menghindari

risiko, baik yang terlalu rendah maupun terlalu tinggi.

3. Confidence ability to success, yaitu memiliki kepercayaan diri untuk memperoleh kesuksesan.
4. Desire for immediate feedback, yaitu selalu menghendaki umpan balik dengan segera.
5. High level of energy, yaitu memiliki semangat dan kerja keras untuk mewujudkan keinginannya demi masa depan yang lebih baik.
6. Future of the orientation, yaitu berorientasi serta memiliki perspektif dan wawasan jauh ke depan.
7. Organizational of the skill, yaitu keterampilan dalam mengorganisasikan sumber daya untuk menciptakan nilai tambah.
8. Value achievement over money, yaitu lebih menghargai prestasi daripada uang.

BAB X

FUNGSI DAN PERAN

KEWIRAUSAHAAN

Fungsi dan peran wirausaha dapat dilihat melalui 2 (dua) pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan secara mikro Secara mikro, wirausaha memiliki dua peran, yaitu sebagai penemu (innovator) dan perencana (planner). Sebagai penemu, wirausaha menemukan dan menciptakan sesuatu yang baru. Sebagai perencana, wirausaha berperan merancang tindakan dan usaha baru, merencanakan strategi usaha yang baru, merencanakan ide-ide dan peluang dalam meraih sukses, menciptakan organisasi perusahaan yang baru, dan lain-lain.
2. Pendekatan secara makro Secara makro, peran wirausaha adalah menciptakan kemakmuran, pemerataan kekayaan, dan kesempatan kerja yang berfungsi sebagai mesin pertumbuhan perekonomian suatu negara.

Selain dua fungsi tersebut, ada 2 (dua) fungsi pokok dan fungsi tambahan, yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi pokok wirausaha, yaitu:
 - a. Membuat keputusan-keputusan penting dan mengambil risiko tentang tujuan dan sasaran perusahaan.
 - b. Memutuskan tujuan dan sasaran perusahaan.
 - c. Menetapkan bidang usaha dan pasar yang akan dilayani.
 - d. Menghitung skala usaha yang diinginkannya.
 - e. Menentukan permodalan yang diinginkannya.
 - f. Memilih dan menetapkan kriteria pegawai.
 - g. Mengendalikan secara efektif dan efisien.
 - h. Mencari dan menciptakan berbagai cara baru.
 - i. Mencari terobosan baru dalam mendapatkan masukan atau input, serta mengolahnya menjadi barang dan atau jasa yang menarik.

j. Memasarkan barang dan atau jasa tersebut untuk memuaskan pelanggan

2. Fungsi tambahan wirausaha, yaitu:

- a. Mengenali lingkungan perusahaan dalam rangka mencari dan menciptakan peluang usaha.
- b. Mengendalikan lingkungan ke arah yang menguntungkan bagi perusahaan.
- c. Menjaga lingkungan usaha agar tidak merugikan masyarakat maupun merusak lingkungan akibat dari limbah usaha yang mungkin dihasilkannya.
- d. Meluangkan dan peduli atas CSR.

Setiap pengusaha harus peduli dan turut serta bertanggung jawab terhadap lingkungan sosial disekitarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Imran; Ayse Kucuk Yilmaz; Jawaria Fatima Ali dan Hasan Afzal. *“Effects of National Culture on Entrepreneurial Intentions.”* Business Transformation through Innovation and Knowledge Management : An Academic Perspective. <http://www.ciitlahore.edu.pk/Papers/540-8589018421929238308>. (diakses 26 Desember 2015)
- Alma, Buchari. *Kewirausahaan Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: CV Alfabeta, 2010.
- Amstrong, Michael. *Amstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice*. 11th ed. London and Philadelphia: Kogan Page, 2009.
- Anonymous. “Bonus Demografi Tidak Optimal.” *Kompas*, 3 Maret 2014.
- Astamoen, Moko P. *Entrepreneurship dalam perspektif kondisi Bangsa Indonesia*. Bandung : Alfabeta, 2005.
- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. *Pembangunan Berwawasan Kependudukan Jadi Kunci Penyiapan SDM Indonesia yang-Berdaya-Saing*. <http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?SiaranPersID=62>. (diakses 6 Maret 2014).

- Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. *Proyeksi penduduk-Indonesia-2010-2035*, <http://www.bkkbn.go.id/ViewSiaranPers.aspx?Siara nPersID=66>, (diakses 11 Pebruari 2014).
- Badan Pusat Statistik Propinsi DKI Jakarta. *Berita Resmi Statistik.No.26/05/31/Th.XVI*, 5 Mei 2015
- Badan Pusat Statistik. *Survei Angkatan Kerja Nasional*, tahun 2004, 2012-2014.
- Badudu, J.S. dan Sutan Muhammad Zain. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2001.
- Balzac, Stephen R. *Organizational Development*. New York : McGraw Hill, 2011.
- Bygrave, William D.. *The Portable MBA Entrepreneurship*. New York : Willey & Sons Inc., 1994.
- Carland, J.W. et. al. *Differentiating Entrepreneurs from Small Business Owners: A Conceptualization*, Academy of Management Review, Vol.9, No.2.**
- Chaplin, J.P. *Kamus Psikologi Lengkap*. Jakarta : PT Raja Grafindo, 2008.**
- Cichoki, Patricia dan Christine Irwin. *Organization Design*. London : Kogan Page, 2011.**
- Daft, Richard L. *New era of Management*. 9th Edition. Canada : South Western, 2010.

- Deresky, Helen. *International Management*. 6th Edition. New Jersey : Prentice Hall, 2008.
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-19*. Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE, 2003.
- Heller, Robert. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley, 1998.
- Heryanto, Imam dan Totok Triwibowo. *Manajemen Proyek Berbasis Teknologi Informasi*. Bnadung : Informatika, 2009.
- HR Management. *Teori Hirarki Motivasi dari Abraham Maslow*,
Majalah Manajer edisi September 1986.
<http://rajapresentasi.com/2009/03/teori-hirarki-motivasi-dari-abraham-maslow/>. (diakses 25 Juni 2014).
- Ivancevich, J.M., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta : Penerbit Erlangga, 2007.

- Jackson, Schuler, Werner. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Managing Human resource*. Terjemahan. Buku-1. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat, 2010.
- Javee, David. *Organization Theory. Tension and Change*. New York : McGraw Hill, 2001.
- Jones, G.R. *Organizational Theory, Design and Change*. 6th Edition. Boston : Pearson, 2010.
- Kadir. *Statistika Terapan. Konsep, Contoh dan Analisis Data dengan Program SPSS/Lisrel dalam Penelitian*. Jakarta : PT Raja grafindo Persada, 2015.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill Coy.Inc., 2001.
- Kristianto, Pambayu. *Pengaruh training kewirausahaan pada mata pelajaran kewirausahaan terhadap tumbuhnya motivasi dan minat berwirausaha siswa SMK PGRI 3 Malang (Studi pada siswa kelas X Program Keahlian Teknik Permesinan, 2010)*
- Lembaran Negara RI tahun 2003 No.39. *UU RI No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan*.
- Lukiastuti, Fitri. “*Upaya Peningkatan Kinerja UKM melalui Dukungan Komitmen Perilaku terhadap proses Orientasi Wirausaha dan Kapabilitas Jejaring*” (Studi Empirik pada Klaster UKM Batik di Jawa Tengah), <http://eprints.undip.ac.id/40811/> diakses tgl 22 Mei 2014

- Lumpkin, G.T. and G.G. Dess. *Clarifying the Entrepreneurial Orientation Construct and Linking it to performance*. Academic of Management Review, Vol.21, No1, 1996.
- Mahardika, Imanuel C.Y. *Perilaku Kewirausahaan ditinjau dari Motivasi berprestasi pada etnis Cina dan Jawa di perumahan Tanah Mas Semarang*. Eprints.unika.ac.id/2410 (diakses pada 10 Juni 2014).
- Meredith, Geoffrey G. *The Practice of Entrepreneurship*. Geneve: International Labor Organization, 2005.
- Mulyati. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta : Andi Publisher, 2004.
- Nawawi, Ismail. *Manajemen Pengetahuan*. Bogor : Ghalia Indonesia, 2012.
- Rivai, Veithzal dan Ella J. Sagala. *Manajemen SDM untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Edisi kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011.
- Robbins, Stephen P. *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Sandjojo, Nidjo. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Pustaka Sinar Harapan, 2011.

- Sangaji, Etta Mamang dan Sopiiah. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta : Penerbit Andi, 2010.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat, 2011.
- Schein, Edgar H. *Organizational Culture and Leadership*. 3rd edition. San Fransisco : Jossey-Bass, 2004.
- Siswanto, H.B. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2009.
- Stoner, James AF.; Edward Freeman dan Daniel L. Gilbert Jr. *Manajemen Jilid 2*. Terjemahan. Jakarta : PT Indeks, 2003.
- Sudjana. *Analisis Regresi dan Korelasi : Bagi para Peneliti* . Bandung : Tarsito, 1992.
- Sugiyono. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Suryana, Yuyus dan Kartib Bayu. *Kewirausahaan. Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Syah, Muhibbin. *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rajawali Pers, 2003.
- Wibowo. *Manajemen Perubahan*. Edisi ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2012.

Jurnal :

- Barlett II, J.E., Joe W. Kortlik dan Chadwick C. Higgins. *“Organizational Research Determining Appropriate Sample Size in Survey Research”*. Information Technology, Learning and Performance Journal, Vol.19, No.1, 2001.
- Budiati, Yuli; Tri Endang dan Nuria Universari. *“Minat Mahasiswa menjadi Wirausaha (Studi pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.”* Jurnal Dinamika Sosbud, Vol.14, No.1, Juni 2012.
- Decker, W.H., Thomas J. Calo dan Christy H. Weer. *“Affiliation motivation and interest in entrepreneurial careers.”* Journal of Managerial Psychology, Vol.27, No.3, 2012.
- Fuad, Nurwahida dan Abdul Munaf Bohari. *“Malay Women Entrepreneurs in the Small and Medium Sized ICT-Related Business : A Study on Need for Achivement”*. International Journal of Business and Social Science, Vol.2, No.13, July 2011.
- Handaru, Agung Wahyu; Widya Parimita dan Inka Winarni Mufdhalifah. *“Membangun Intensi Berwirausaha Melalui Adversity Quotient, Self Efficacy dan Need for Achievement.”* JMK, Vol.17, No.2, Sep. 2015.
- Hrehova, Daniela. *“Motivation to Become an Entrepreneurs”*. Grant Journal Kega 015Tuke-4, 2013.

Indarti, Nurul dan Rokhima Rostiani. “*Intensi Kewirausahaan Mahasiswa. Studi Perbandingan Antara Indonesia, Jepang dan Norwegia.*” Jurnal Ekonomika dan Bisnis Indonesia, Vol.23, No.4, Oktober 2008.

Koesmono, Teman. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja Karyawan pada Sub sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.7, No.2, September 2005.

_____. *Peranan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Karyawan.* Ekuitas, Vol.10, No.3, September 2006.

Mahesa, Aditya Dion dan Edy Rahardja. “*Analisis faktor-faktor motivasi yang mempengaruhi minat wirausaha.*” Diponegoro Journal of Management, Vol.1, No.1, 2012.

Munir, Zarima Abdul. “*The Effectiveness of Entrepreneurial Motivational Training Programme among University Students.*” International Journal of Social and Science and Humanity, Vol.5, No.5, May 2015.

Priyanto, Sony Heru. “*Mengembangkan Pendidikan Kewirausahaan di Masyarakat.*” Andragogia-Jurnal PNFI, Vol.1, No.1, Nopember 2009.

- Rosmiati, Donny Teguh Santosa Junias dan Munawar. "*Sikap, Motivasi dan Minat Berwirausaha Mahasiswa.*" JMK, Vol.17, No.1, Maret 2015.
- Sadeghian, A; M. Kazemian; M. Hafezian; B. Kazemi Kani; SH. Gholi Zadeh dan L. Zoleikani. "*The role of Entrepreneurship education on the Entrepreneurship's moral of the University Students.*" Journal of Advances in Environmental Biology, ISSN 1995-0756, 2013.
- Segal, Gerry; Dan Borgia dan Jerry Schoenfeld. "*The Motivation to become an Entrepreneurs*". International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, Vol.11, No.1, 2005.
- Stevenson, H.H. and J.C. Jarillo. *A Paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management.* Strategic Management Journal, Vol.11 No.2: 17-27
- Tanveer, M.A.; Usman Ali Gillani; Shaheer Rizvi; Moaz Latif; Hashaam Maqbool dan Muh. Rizwan. "*Barriers for Business Students in Becoming an Entrepreneur in Pakistan.*" IOSR Journal of Business and Management, ISSN: 2278-487X, p-ISSN:2319-7668.
- Thomson, John L. "*A Strategic of Entrepreneurship.*" International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research, Vol.5, No.6, 1999.

- Wijaya, Tony. “*Kajian Model Perilaku UKM DIY dan Jawa Tengah.*” *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.10, No.2, 2008.
- Yuliana, Bainil dan Pridson Mandiangan. “*Pengaruh Karakteristik Wirausaha dan Sikap Wirausaha terhadap Perilaku Kewirausahaan. Studi kasus pada mahasiswa Politeknik Negeri Sriwijaya.*” *Jurnal Eksistensi*, Vol.4, No.1, 2012.
- Zuraida, Rida dan K. Gita Ayu. “*Perilaku Berwirausaha di Kalangan Mahasiswa Universitas Bina Nusantara (Binus).*” *Jurnal Comtech* Vol.4, No.2, Desember 2013.