

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh adanya beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor internal yang turut menentukan keberhasilan organisasi itu adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang menjadi pedoman bagaimana seseorang bersikap dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi karena budaya organisasi terbukti dapat melakukan sejumlah fungsi, seperti menciptakan perbedaan dengan organisasi lain, menciptakan identitas organisasi, dan memudahkan terciptanya komitmen yang luas terhadap kepentingan bersama.

Di dalam organisasi komunikasi merupakan bagian penting karena dalam suatu organisasi terdapat sekelompok orang yang memiliki peranan tertentu mulai dari tingkat paling atas yaitu pemimpin organisasi hingga ketingkat paling bawah yaitu anggota organisasi. Komunikasi yang dilakukan oleh suatu organisasi akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan akan berdampak buruk atau akan menguntungkan organisasi tersebut. Komunikasi yang dilakukan dengan baik oleh organisasi akan memberikan dampak yang positif juga terhadap organisasi, begitu juga sebaliknya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antar anggota organisasi akan membawa kerugian dalam organisasi. Komunikasi yang dilakukan dengan baik oleh suatu organisasi akan meningkatkan keuntungan atau keberhasilan suatu organisasi.

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengkoordinasikan aktivitas organisasi dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Oleh sebab itu keberhasilan suatu organisasi dapat disebabkan oleh banyak faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi adalah adanya budaya organisasi yang didalam organisasi tersebut, budaya organisasi merupakan bagian penting dalam berorganisasi dengan adanya budaya organisasi yang ada di dalam lembaga atau organisasi anggota akan tahu maksud dan tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi akan memberikan arahan pada kinerja organisasi dan menjadi pedoman bagi seseorang bersikap dalam organisasi.

Seluruh anggota organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan dimana setiap kegiatan tersebut berdasarkan pada budaya organisasi. Maka dari itu anggota organisasi harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi, diharapkan agar anggota organisasi mengenal semua komponen budaya organisasi, seperti nilai-nilai yang di terapkan dalam organisasi, sosok yang harus di teladani dalam organisasi, peraturan-peraturan yang berlakudalam organisasi, event-event yang sering diadakan organisasi baik

secara formal maupun informal, jaringan komunikasi yang ada di dalam organisasi, apa yang boleh dan tidak boleh di lakukan oleh anggota organisasi, dan lain sebagainya, sehingga timbul sikap keterlibatan para anggota organisasi kepada tujuan organisasi, dan dapat menanamkan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya organisasi tersebut kedalam diri mereka.

Salah satu organisasi yang terbaik menurut penulis adalah Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM). Ikatan Pelajar Muhammadiyah ini merupakan salah satu organisasi pelajar terbesar di Indonesia adalah IPM yang telah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia dan hingga sekarang telah memiliki 19.372 ranting di seluruh Indonesia. Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) tidak lepas dari latar belakang berdirinya Muhammadiyah sebagai gerakan dakwah Islam amar ma'ruf nahi munkar sekaligus sebagai konsekuensi dari banyaknya sekolah yang merupakan amal usaha Muhammadiyah untuk membina dan mendidik kader. Selain itu, situasi dan kondisi politik di Indonesia tahun 60-an yaitu pada masa berjayanya orde lama dan PKI, Muhammadiyah mendapat tantangan yang sangat berat untuk menegakkan dan menjalankan misinya. Oleh karena itu, IPM terpanggil untuk mendukung misi Muhammadiyah serta menjadi pelopor, pelangsunng dan penyempurna perjuangan Muhammadiyah. Dengan demikian, kelahiran IPM mempunyai dua nilai strategis. Pertama, IPM sebagai aksentuator gerakan dakwah amar ma'ruf nahi munkar di kalangan pelajar. Kedua, IPM sebagai lembaga kaderisasi Muhammadiyah yang dapat membawa misi Muhammadiyah pada masa mendatang. Sebagai organisasi kepemudaan terbesar di Inodnesia sendiri IPM

telah banyak mendapat penghargaan tingkat nasional dengan mendapatkan penghargaan OKP 2015 dan ditingkat ASEAN IPM mendapatkan penghargaan dari *Ten Accomplished Youth Organizations* (TAYO).



foto:dok ipm

RMOL. Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah (PP IPM) kembali memperoleh Penghargaan Pemuda Indonesia (PPI) tahun 2015 dalam acara Malam Gebyar Seni Budaya Indonesia yang digelar sebagai rangkaian peringatan Hari Sumpah Pemuda ke 87 di halaman kantor Kementerian Pemuda dan Olahraga, Senayan, Jakarta.

Sumber: <http://politik.rmol.co/read/2015/11/04/223288/IPM-Raih-Penghargaan-Pemuda-Indonesia-2015-> di akses pada tanggal 17 Maret 2018 pada pukul 12.45 WIB

Gambar 1. 1 IPM mendapatkan Penghargaan OKP Pada Tahun 2015

Home / Berita / IPM Raih Penghargaan Pemuda Indonesia 2015

IPM RAIH PENGHARGAAN PEMUDA INDONESIA 2015

© 06 November 2015 16:20



Jakarta - Hari Sumpah Pemuda (HSP) yang selalu diperingati setiap tanggal 28 Oktober merupakan hari yang selalu dinanti-nantikan Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM). Betapa tidak, di HSP ke 87 tahun ini, Pimpinan Pusat IPM kembali memperoleh Penghargaan Pemuda Indonesia (PPI) tahun 2015 yang diselenggarakan oleh Kementerian Pemuda Olahraga pada saat malam Gebyar seni Budaya Indonesia di halaman kantor Kemenpora RI Jakarta.

Sumber: <http://www.muhammadiyah.or.id/id/news-4912-detail-ipm-raih-penghargaan-pemuda-indonesia-2015.html> di akses pada tanggal 17 Maret 2018 pada pukul 12.45 WIB

Gambar 1. 2 IPM mendapatkan Penghargaan PPI Pada Tahun 2015

Pada gambar 1.1 dan 1.2 di atas dapat dilihat bahwa Ikatan Pelajar Muhammadiyah berhasil menjadi organisasi terbesar dan terbaik se-Indonesia dengan penghargaan dari pemerintah dalam bentuk Organisasi Kepemudaan (OKP) dan Penghargaan Pemuda Indonesia (PPI) pada Tahun 2015. Penghargaan tersebut tidak lepas dari pengorganisasian yang baik dalam organisasi tersebut sehingga dapat berjalan dan dianggap berprestasi bagi pemerintah. Proses penanaman budaya organisasi dalam setiap kader atau anggota organisasi merupakan tindak lanjut dari kegiatan internalisasi budaya. Internalisasi budaya organisasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi. Dalam proses internalisasinya anggota organisasi tidak hanya menerima budaya organisasi begitu saja, tetapi mereka pasti akan mendiskusikannya dengan anggota yang lainnya. Komunikasi memudahkan anggota untuk memperoleh informasi yang menunjukkan apa yang harus dikerjakan di organisasi tersebut. Komunikasi dalam organisasi tidak semuanya tercipta secara formal, dimana ada batasan dan pengaruh dari birokrasi. Anggota perlu berkomunikasi dengan nyaman dan bebas dalam mengurai informasi. Di dalam organisasi IPM terdapat prinsip yang menjadi budaya organisasi dalam setiap programnya. Program IPM dirumuskan dan dilaksanakan berpedoman pada prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Prinsip Ketauhidan; maksudnya program IPM hendaknya merupakan perwujudan dari iman dan tauhid kepada Allah;
2. Prinsip Kerahmatan; maksudnya program IPM hendaknya merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari fungsi ramatan lil alamin

3. Prinsip Kerisalahan; maksudnya program IPM hendaknya merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari fungsi kerisalahan umat Islam, yaitu dakwah amar makruf nahi munkar dalam arti yang luas;
4. Prinsip Kemaslahatan; maksudnya program IPM hendaknya memperhatikan kemaslahatan umum
5. Prinsip Keilmuan; maksudnya program IPM direncanakan dan dilaksanakan secara rasional dengan memperhatikan dan memanfaatkan secara ilmu pengetahuan dan teknologi yang memungkinkan.
6. Prinsip Kekaderan; maksudnya program IPM selalu dijiwai nilai-nilai kekaderan semua yang dilakukan IPM dalam rangka proses kaderisasi yang bersifat pemberdayaan anggota.
7. Prinsip Kemandirian; maksudnya program IPM direncanakan dan dilaksanakan secara mandiri dengan tujuan menciptakan kemandirian pelajar.
8. Prinsip Kreativitas; maksudnya program IPM hendaknya merupakan penjabaran dan pelaksanaan dari fungsi kekhilafan umat islam dalam mengelola kehidupan secara kreatif
9. Prinsip Kemanusiaan; maksudnya program IPM direncanakan dan dilaksanakan tidak secara eksklusif. Artinya orientasi program IPM selalu diarahkan untuk kemanusiaan, tanpa memandang suku, agama, ras dan budaya.

Sebagai sebuah organisasi tingkat Nasional Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM) dapat menjadi model atau contoh dalam membangun organisasi skala besar sehingga dapat memiliki hubungan yang kuat. Banyak penghargaan yang telah di raih IPM dalam beberapa tahun terakhir. Akan tetapi, IPM yang pada dasarnya berpusat di Yogyakarta memiliki permasalahan serius dalam konteks sosial diantara anggotanya. Misalnya beberapa pemberitaan tawuran antara pelajar di media online berikut ini:

Polisi Tahan Belasan Pelajar Muhammadiyah Usai Tawuran



Tim VIVA »

BERITA > NASIONAL

Kamis, 8 Oktober 2015 | 22:28 WIB



Photo: VIVA.co.id/Daru Waskita

Pelajar Muhammadiyah ditangkap polisi. (8/10/2015)

SHARE VIVA.co.id - Belasan pelajar SMA Muhammadiyah 3 kota Yogyakarta diamankan oleh petugas Kepolisian Polsek Kasihan, Kabupaten Bantul, setelah terlibat tawuran dengan pelajar SMK Muhammadiyah 3 di kawasan sekitar Pasar Satwa



PILIHAN REDAKSI



80 Persen Komponen Kereta Sudah Produksi Lokal 2 Tahun Lagi



Gas Beracun ke Luar dari Gunung Ijen, Ratusan Warga Terpapar



Pidato Ramal Indonesia Bubar 2030, Prabowo Dibully



Bau mulut-tanda parasit dalam tubuh. Mereka lenyap jika Anda minum



Cara mudah singkirkan lemak perut 86 kg 2 minggu. Sebelum tidur,

Sumber: <https://www.viva.co.id/berita/nasional/684842-polisi-tahan-belasan-pelajar-muhammadiyah-usai-tawuran>

Gambar 1. 3 Pemberitaan Tawuran Pelajar Muhammadiyah

Kemis 29 Desember 2016, 15:20 WIB

Kasus Tawuran Pelajar di Yogyakarta Meningkat di Tahun 2016

Edzan Rahardjo - detikNews



Sumber: <https://news.detik.com/berita/d-3383483/kasus-tawuran-pelajar-di-yogyakarta-meningkat-di-tahun-2016>

Gambar 1. 4 Pemberitaan Meningkatnya Tawuran Pelajar di Yogyakarta

Berdasarkan dua pemberitaan di atas diketahui bahwa tindak kekerasan dikalangan pelajar terus meningkat. Dimana pelajar Muhammadiyah kerap terlibat dalam setiap kasus yang terjadi hal ini tentu bertolak belakang dengan prinsi Ikatan Pelajar Muhammadiyah yang ditanamkan disetiap anggota pelajar Muhammadiyah. Salah satu kasus kekerasan pelajar di Yogyakarta yang cukup heboh pada akhir tahun ini yaitu tawuran yang menyebabkan seorang pelajar akhirnya tewas karena dikeroyok pihak dari sekolah lainnya. Para pelaku juga masih berkategori anak-anak usia 14-18 tahun. [Kasus](#) yang terjadi di Bantul dan menewaskan Adnan Wirawan Ardiyanta (16), pelajar SMA Muhammadiyah 1 Yogyakarta, ini sudah P21. Kasus tersebut telah dilimpahkan ke kejaksaan. Hal tersebut mengindikasi lemahnya program internalisasi budaya organisasi yang dilakukan kepada setiap anggota atau Kader IPM.

Tentu hal tersebut bertolak belakang dengan apa yang tercantum dalam tujuan organisasi IPM. Organisasi ini bertujuan untuk melaksanakan gerakan Membumikan Gerakan Pelajar Berkemajuan, sehingga menghasilkan sistem gerakan IPM sebagai gerakan pelajar Indonesia yang unggul di bandingkan gerakan-gerakan pelajar lain dalam melaksanakan misi dakwah dan pencerdasan yang ditunjukkan dengan sistem gerakan yang maju, profesional, modern yang dilandasi nilai keikhlasan dan komitmen penggeraknya.

Dalam mewujudkan tujuan jangka panjang IPM dan dalam menginternalisasikan nilai-nilai organisasi ada banyak cara yang dilakukan, salah satunya melalui kegiatan Lapak Baca bersama Komunitas Pelajar Bergerak di area *Car Free Day*, Bundaran HI, Jakarta pada hari Ahad 8 April 2018. Harapan besar gelarnya Lapak Baca dapat menumbuhkan gemar membaca dan bangkitnya semangat berliterasi dikalangan pelajar khususnya. Kegiatan ini juga merupakan implementasi dari Literacy Camp 2 di Yogyakarta. dari kegiatan ini diharapkan anggota dapat terus menjaga nilai-nilai organisasi yang bermanfaat bagi masyarakat serta berdampak pada kemaslahatan ummat.

Selain itu kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi juga dapat mencegah para pelajar khususnya anggota IPM untuk melakukan kegiatan yang kurang produktif seperti halnya tawuran. Melihat upaya yang dilakukan oleh IPM untuk menanamkan nilai-nilai organisasi seperti yang telah penulis paparkan sebelumnya. Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan

penelitian terkait bagaimana proses internalisasi yang dilakukan oleh Ikatan Pelajar Muhammadiyah dalam membangun pelajar berkemajuan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Internalisasi Budaya Organisasi Ikatan pelajar Muhammadiyah (IPM) dalam mewujudkan Pelajar Berkemajuan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan proses internalisasi nilai-nilai budaya organisasi yang dilakukan anggota organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah
2. Untuk mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam internalisasi budaya organisasi di kalangan anggota Ikatan Pelajar Muhammadiyah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

a. Bagi IPM

Bagi organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja dalam berorganisasi.

b. Bagi Masyarakat Luas

Bagi masyarakat luas penelitian ini dapat menambah dan memberikan kontribusi tentang kajian budaya organisasi

2. Manfaat Akademis

Diharapkan dengan penelitian ini dapat menambah referensi dalam rangka memahami konsep internalisasi budaya organisasi..

E. Kajian Teori

Untuk mengkaji masalah ini, maka peneliti menggunakan tinjauan pustaka mengenai internalisasi budaya organisasi dan komunikasi yang terjadi pada internal publik, dengan menggunakan metode deskriptif.

Konsep ini dipilih karena peneliti ingin mendeskripsikan komunikasi yang terjadi pada internal publik dalam proses internalisasi nilai-nilai budaya dalam organisasi Ikatan Pelajar Muhammadiyah (IPM)

1. Budaya organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Davis (2004:29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai dan strategi, gaya kepemimpinan, visi & misi serta norma-norma kepercayaan dan pengertian yang dianut oleh anggota organisasi dan dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku. Hakikatnya, budaya organisasi bukan merupakan cara yang

mudah untuk memperoleh keberhasilan, dibutuhkan strategi yang dapat dimanfaatkan sebagai salah satu andalan daya saing organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Harvey dan Brown (dalam Sihombing, 2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dianut oleh setiap anggota organisasi yang dijadikan sebagai pedoman membentuk dan mengarahkan perilaku dalam mengatasi masalah akibat adanya perubahan

Sebuah organisasi yang ingin maju dan terus berkembang, tidak bisa melepas peranan budaya organisasi begitu saja. Budaya organisasi bisa stabil dalam waktu yang lama namun tidak pernah statis dan bisa berubah sewaktu-waktu tergantung dengan situasi organisasi, adanya krisis dalam organisasi juga bisa membuat suatu organisasi mengevaluasi

beberapa nilai dalam budaya organisasi itu. Adanya tantangan baru yang mempengaruhi penciptaan cara baru dalam bertindak, penggantian pengurus inti, pertumbuhan anggota baru, dapat melemahkan bahkan mengubah sebuah budaya di dalam suatu organisasi.

Setiap organisasi memiliki definisi yang berbeda-beda mengenai budaya organisasi. Menurut Robins (1999), Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para anggota organisasi melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Susanto (1997) Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku.

Seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan, baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisasi. Budaya organisasi juga merupakan kristalisasi filosofi yang dianut oleh perusahaan atau organisasi. Filosofi tersebut, oleh para pendiri dirumuskan menjadi nilai-nilai yang menjelaskan keberadaan organisasi

secara sosial di tengah masyarakat. Nilai-nilai itu menyemangati, mengarahkan, dan menggerakkan setiap anggota organisasi atau anggota organisasi untuk membantu organisasi mencapai tujuan. Budaya organisasi merupakan system internal dan system eksternal sosial. Untuk mencapai cita-cita yang di kehendak, maka setiap anggota organisasi perlu mengoptimalkan sumber dayanya. Kegiatan di dalam organisasi tidak lagi dijalankan semata-mata hanya sebagai kegiatan rutin, tetapi di jalankan berdasarkan keyakinan bahwa yang terbaik adalah mencapai tujuan organisasi.

b. Unsur-unsur Budaya Organisasi

Terdapat beberapa unsur budaya organisasi yang dapat membentuk budaya organisasi. (Deal dan Kennedy 1991: 4) membagi lima unsur budaya tersebut sebagai berikut:

1) Lingkungan usaha

Kelangsungan hidup organisasi di tentukan kemampuan organisasi dalam memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi atau perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah.

2) Nilai-nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai ini sebagai pedoman berpikir dan bertindak bagi semua warganya dalam mencapai tujuan atau misi organisasi. Nilai-nilai inti tersebut dapat berupa slogan atau motto yang berfungsi sebagai jati diri maupun harapan konsumen.

3) Pahlawan/panutan

Pahlawan/panutan adalah tokoh yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya kehidupan nyata. Panutan bisa berasal dari pendiri organisasi atau perusahaan, manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat, dan tempat mencari petunjuk bila terjadi kesulitan atau krisis dalam organisasi.

4) Ritus atau ritual

Stephen P. Robbins mendefinisikan ritual sebagai deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi itu, tujuan apakah yang paling penting, orang-orang manakah yang penting dan mana yang dapat dikorbankan. Ritual merupakan tempat di mana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Misalnya penghargaan kepada anggota organisasi yang berhasil memajukan perusahaan yang dilaksanakan setiap tahun (Tika, Moh Babundu, 2005: 17).

Ada 4 macam bentuk ritus atau ritual yang dapat dikembangkan (Kasali, 1994 : 115)

a) Ritus penerimaan

Acara ini di desain untuk memberikan orientasi pada anggota baru, sebagai masa transisi bagi seseorang untuk memasuki nilai-nilai sosial baru dan status baru.

b) Ritus Penguatan

Acara ini diselenggarakan untuk menyingkatkan seseorang bahwa dia telah memasuki kedudukan yang agak senior dalam perusahaan. Tujuannya adalah untuk memperteguh identitas sosial dan meningkatkan status anggota organisasi. Biasanya dilakukan dengan pemberian award tertentu.

c) Ritus pembaruan

Acara ini dilakukan dengan maksud meningkatkan kemampuan seseorang melalui suatu program pelatihan berjenjang yang sangat kompetitif dan berjangka waktu cukup lama. Pembaruan akan meningkatkan disiplin dan rasa telah melewati babak baru.

d) Ritus integrasi

Acara ini dilakukan dengan maksud untuk menciptakan iklim dan perasaan kebersamaan diantara anggota organisasi dan menimbulkan komitmen terhadap organisasi.

5) Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah jaringan informasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan interpretasi terhadap informasi.

Adanya komunikasi yang baik dalam organisasi juga berpengaruh dalam penyampaian dan internalisasinya budaya organisasi kepada seluruh anggota organisasi.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Tika (2006), menyatakan bahwa terdapat 10 fungsi utama budaya organisasi, diantaranya:

- 1) Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain. Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu organisasi atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.
- 2) Sebagai perekat bagi anggota organisasi dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari anggota organisasi. Mereka bangga sebagai seorang anggota organisasi suatu organisasi atau perusahaan. Para anggota organisasi mempunyai rasa memiliki,

partisipasi, dan memiliki rasa tanggung jawab atas kemajuan perusahaannya.

- 3) Mempromosikan stabilitas sistem sosial. Hal ini menggambarkan dimana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung, dan konflik serta perubahan diatur secara efektif.
- 4) Sebagai mekanisme dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku anggota-anggota organisasi. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim dan diberi kuasanya anggota organisasi oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan kearah yang sama.
- 5) Sebagai integrator. Budaya organisasi dapat dijadikan integrator karena adanya sub-sub budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar dimana setiap unit terdapat sub budaya baru.
- 6) Membentuk perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Fungsi ini dimaksudkan agar anggota-anggota organisasi dapat memahami bagaimana mencapai suatu tujuan organisasi.
- 7) Sebagai saran untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal.
- 8) Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan *positioning* yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

- 9) Sebagai alat komunikasi. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antaranggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup kata-kata, segala sesuatu yang bersifat material dan perilaku.
- 10) Sebagai penghambat berinovasi. Budaya organisasi dapat juga menjadi penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya organisasi tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal.

Oleh karena itu, fungsi budaya organisasi sebagai pedoman kontrol dalam membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi melalui nilai-nilai dan norma yang dianut untuk lebih berinovasi. Budaya organisasi dapat pula berfungsi sebagai kontrol atas sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

d. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002), menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya:

1) Inisiatif Individual

Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individual tersebut perlu dihargai

oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.

2) Toleransi terhadap Tindakan Beresiko

Suatu budaya organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.

3) Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja organisasi/perusahaan.

4) Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit tersebut dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5) Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

6) Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

7) Identitas

Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8) Sistem Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja anggota organisasi, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9) Toleransi terhadap Konflik

Sejauh mana para anggota organisasi di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan. Namun, perbedaan pendapat dan kritik tersebut bisa digunakan untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

10) Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat

terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar anggota organisasi itu sendiri.

2. Internalisasi Budaya

a. Pengertian Internalisasi Budaya

Reber, sebagaimana dikutip Mulyana (2004) mengartikan internalisasi sebagai menyatunya nilai dalam diri seseorang, atau dalam bahasa psikologi merupakan penyesuaian keyakinan, nilai, sikap, praktik dan aturan-aturan baku pada diri seseorang. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa pemahaman nilai yang diperoleh harus dapat dipraktikkan dan berimplikasi pada sikap. Internalisasi ini akan bersifat permanen dalam diri seseorang.

Sedangkan Ihsan (1997) memaknai internalisasi sebagai upaya yang dilakukan untuk memasukkan nilai – nilai kedalam jiwa sehingga menjadi miliknya. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa internalisasi merupakan proses penanaman nilai kedalam jiwa seseorang sehingga nilai tersebut tercermin pada sikap dan perilaku yang ditampakkan dalam kehidupan sehari – hari (menyatu dengan pribadi). Suatu nilai yang telah terinternalisasi pada diri seseorang memang dapat diketahui ciri – cirinya dari tingkah laku.

Proses penanaman nilai memerlukan waktu yang terus menerus dan berkelanjutan sehingga seseorang akan menerima nilai-nilai yang telah ditanamkan pada dirinya dan akan memunculkan perilaku sesuai dengan nilai yang diperolehnya. Hal ini berarti ada perubahan

dalam diri seseorang itu dari belum memiliki nilai tersebut menjadi memiliki, atau dari sudah memiliki nilai tersebut tetapi masih lemah dalam mempengaruhi perilakunya menjadi memiliki nilai tersebut lebih kuat mempengaruhi perilakunya.

Dibutuhkan komunikasi yang baik dalam organisasi sehingga proses internalisasi budaya organisasi dari tingkat teratas dapat diterima dengan baik oleh seluruh anggota organisasi, karena internalisasi memiliki hubungan yang erat dengan komunikasi. Komunikasi dapat mempermudah dalam melakukan internalisasi budaya organisasi, karena dengan adanya komunikasi yang optimal (dilakukan secara konsisten dan bisa dimengerti dengan jelas), maka anggota organisasi akan memiliki kesadaran yang tinggi terhadap budaya yang ada di dalam organisasi. Sehingga jika anggota menerapkan budaya organisasi tersebut dalam kegiatan organisasi, maka kinerja anggota dapat menjadi lebih baik. Kinerja anggota organisasi juga dapat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja anggota di dalam suatu organisasi bisa dipengaruhi oleh kecerdasan dan ketrampilan yang dimiliki, kondisi anggota organisasi tersebut, kondisi organisasi, dan juga peraturan dan nilai-nilai di dalam organisasi itu.

Menurut Prawiro Sunoro (dalam Tika, 2005:121), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dalam kurun

waktu tertentu. Itulah sebabnya mengapa internalisasi budaya organisasi penting untuk dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Internalisasi Budaya merupakan pengalihan nilai-nilai yang dialami dan dihayati individu sepanjang hidupnya sebagai anggota masyarakat (Haryono, 1996:68). Biasanya pengalihan nilai tersebut memberi kesan yang mendalam pada individu tersebut.

Dalam bahasa Inggris, *internalize* berarti *to incorporate in oneself*. Jadi, internalisasi adalah proses penanaman dan penumbuhkembangan suatu nilai menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan (Ndraha, 2005:144). Dengan kata lain proses internalisasi adalah proses dimana seseorang penanaman, penerimaan, menghayati sehingga mampu mempraktekkan nilai dan perilaku baru dalam hidupnya.

Proses Internalisasi akan meliputi lima tahapan yaitu *awareness* (pengetahuan/kesadaran), *understanding* (mengerti), *assessment* (penaksiran/dukungan), *acceptance* (penerimaan) dan *implementation* (pelaksanaan) (ditulis oleh A.B. Susanto dengan judul “Etika Bisnis” di www.jakartaconsulting.com/art-04-04.htm yang diakses tanggal 14 April 2018 pukul 10.00 WIB).

Tahapan *awareness* dan *understanding* lazim disebut proses ke dalam karena ada nilai-nilai yang dimasukkan ke dalam diri seseorang.

Dalam proses ini anggota organisasi diberi rangsangan-rangsangan dalam berbagai bentuk (diperkenalkan dengan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi tersebut) agar mereka sadar dan mengerti akan nilai perilaku baru. Menyadari dan memahami nilai dan perilaku baru tidaklah cukup untuk mempraktekkannya. Anggota organisasi harus menimbang-nimbang (*assessing*) nilai dan perilaku tersebut dan setelah itu baru dapat memutuskan menerima nilai tersebut atau menolaknya. Baru setelah dia dalam posisi menerima (*acceptence*) maka dia dapat menghayati sebagai perilaku dan mempraktekkan nilai-nilai organisasi dalam kesehariannya (*implementation*).

Internalisasi sering disebut proses keluar karena nilai-nilai yang sudah tertanam harus dapat dipraktekkan. Kelima tahapan ini harus dilalui secara berurutan, meskipun waktu yang dibutuhkan pada masing-masing tahapan selalu sama (ditulis oleh A.B. Susanto dengan judul “Etika Bisnis” di www.jakartaconsulting.com/art-04-04.htm yang diakses tanggal 14 April 2018 pukul 10.00 WIB).

Proses internalisasi budaya organisasi juga harus selalu dievaluasi, agar dapat mengetahui sejauh mana mana keberhasilan dan perkembangannya, serta diperlukan adanya tim khusus untuk menangani pengawasan pelaksanaan budaya organisasi.

b. Proses Internalisasi Budaya

Proses internalisasi merupakan proses yang berlangsung sepanjang hidup individu, yaitu mulai saat ia dilahirkan sampai akhir

hayatnya. Sepanjang hayatnya seorang individu terus belajar untuk mengolah segala perasaan, hasrat, nafsu dan emosi yang membentuk kepribadiannya. Perasaan pertama yang diaktifkan dalam kepribadian saat bayi dilahirkan adalah rasa puas dan tak puas, yang menyebabkan ia menangis.

Manusia mempunyai bakat yang telah terkandung di dalam dirinya untuk mengembangkan berbagai macam perasaan, hasrat, nafsu, serta emosi dalam kepribadian individunya. Akan tetapi, wujud pengaktifan berbagai macam isi kepribadiannya itu sangat dipengaruhi oleh berbagai macam stimulus yang berada dalam alam sekitarnya dan dalam lingkungan sosial maupun budayanya. Setiap hari dalam kehidupan individu akan bertambah pengalamannya tentang bermacam-macam perasaan baru, maka belajarliah ia merasakan kebahagiaan, kegembiraan, simpati, cinta, benci, keamanan, harga diri, kebenaran, rasa bersalah, dosa, malu, dan sebagainya.

Selain perasaan tersebut, berkembang pula berbagai macam hasrat seperti hasrat mempertahankan hidup. Proses internalisasi dapat membantu seseorang mendefinisikan siapa dirinya melalui nilai-nilai di dalam dirinya dan dalam masyarakatnya yang sudah tercipta dalam bentuk serangkaian normadan praktik. Hal ini sama halnya dengan pendapat Marmawi (2012) yang menyatakan bahwa:

“Proses internalisasi lazim lebih cepat terwujud melalui keterlibatan peran-peran model (*role-models*). Individu mendapatkan seseorang yang dapat dihormati dan dijadikan panutan, sehingga dia dapat menerima serangkaian norma yang

ditampilkan melalui keteladanan. Proses ini lazim dinamai sebagai identifikasi (*identification*), baik dalam psikologi maupun sosiologi. Sikap dan perilaku ini terwujud melalui pembelajaran atau asimiliasi yang subsadar (*subconscious*) dan nir-sadar (*unconscious*)”

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa proses internalisasi lebih mudah terwujud melalui adanya karakter-karakter panutan (peran model), seseorang akan lebih mudah untuk menginternalisasikan sesuatu melalui peran-peran keteladanan sehingga seseorang itu bisa dengan cepat menerima serangkaian norma yang ditampilkan tersebut. Dalam psikologi, menurut Marmawi (2012) proses internalisasi merupakan

“Proses penerimaan serangkaian norma dari orang atau kelompok lain yang berpengaruh pada individu atau yang dinamai internalisasi ini melibatkan beberapa tahapan”.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam proses internalisasi seseorang akan menerima norma-norma dari seseorang atau kelompok masyarakat lain yang berpengaruh dan akan melibatkan beberapa tahapan-tahapan. Hal itu sama halnya dengan yang disebutkan oleh pakar psikoanalisis, Freudian (dalam Marmawi, 2012) yang menyatakan bahwa beberapa tahapan-tahapan dari proses internalisasi itu yakni tahap proyeksi (*projection*) dan introyeksi (*introjections*) yang menjadi mekanisme pertahanan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses internalisasi terdapat beberapa tahapan-tahapan yakni tahap

proyeksi dan introyeksi. Proyeksi merupakan fase awal dari introyeksi. Introyeksi mengacu kepada suatu proses dimana individu menyalin atau mereplika suatu sikap atau perilaku dari orang disekitarnya.

Di samping itu, suatu pendekatan secara psikologis diajukan oleh Lev Vigotsky (1978) melalui kajiannya terhadap perkembangan anak. Vigotsky melakukan pembatasan yang agak berbeda, yakni bahwa:

“Internalisasi meliputi rekonstruksi internal dari suatu operasi eksternal dalam tiga tahap. Pertama, suatu operasi yang pada awalnya merepresentasikan kegiatan eksternal yang dikonstruksi dan mulai terjadi pada tahap awal. Kedua, suatu proses interpersonal ditransformasikan ke dalam suatu proses intrapersonal. Ketiga, transformasi suatu proses interpersonal ke dalam suatu proses intrapersonal yang merupakan hasil dari suatu rangkaian perkembangan peristiwa.”

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa internalisasi hakikatnya adalah sebuah proses menanamkan sesuatu, keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang menjadi perilaku sosial. Namun proses penanaman tersebut tumbuh dari dalam diri seseorang sampai pada penghayatan suatu nilai.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dijelaskan bahwa proses internalisasi hakikatnya adalah sebuah proses menanamkan sesuatu, keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang menjadi perilaku sosial. Namun proses penanaman tersebut tumbuh dari dalam diri seseorang sampai pada penghayatan suatu nilai. Sedangkan nilai itu sendiri adalah hakikat suatu hal yang menyebabkan hal itu dikejar oleh manusia.

c. Proses Internalisasi Menurut Peter L. Berger dan Thomas Luckmann

Menurut Berger dan Luckmann (1990), internalisasi adalah proses yang dialami oleh individu-individu sebagai kenyataan subyektif menafsirkan realitas obyektif. Atau peresapan kembali realitas oleh manusia, dan mentransformasikannya sekali lagi dari struktur-struktur dunia obyektif kedalam struktur-struktur dunia subyektif. Pada momen ini, individu akan menyerap segala hal yang bersifat obyektif dan kemudian akan direalisasikan secara subyektif.

Internalisasi ini berlangsung seumur hidup seorang individu dengan melakukan sosialisasi. Pada proses internalisasi, setiap individu berbeda-beda dalam dimensi penyerapan. Ada yang lebih menyerap aspek ekstern, ada juga yang lebih menyerap bagian intern. Selain itu, menurut Berger dan Luckmann (1990), proses internalisasi dapat diperoleh individu melalui proses sosialisasi primer, proses sosialisasi sekunder, dan terbentuknya identitas.

- 1) Sosialisasi primer merupakan sosialisasi awal yang dialami individu masa kecil, disaat ia diperkenalkan dengan dunia sosial pada individu. Sosialisasi primer biasanya sosialisasi yang paling penting bagi individu, dan bahwa semua struktur dasar dari proses sosialisasi sekunder harus mempunyai kemiripan dengan struktur dasar sosialisasi primer (Berger dan Luckmann, 1990).
- 2) Sosialisasi sekunder dialami individu pada usia dewasa dan memasuki dunia publik, dunia pekerjaan dalam lingkungan yang lebih luas. Dalam proses sosialisasi, terdapat adanya significant others dan juga

generalized others. *Significant others* begitu *significant* perannya dalam mentransformasi pengetahuan dan kenyataan obyektif pada individu. Orang-orang yang berpengaruh bagi individu merupakan agen utama untuk mempertahankan kenyataan subyektifnya. Orang-orang yang berpengaruh itu menduduki tempat yang sentral dalam mempertahankan kenyataan (Berger dan Luckmann, 1990).

- 3) Fase terakhir dari proses internalisasi ini adalah terbentuknya identitas. Identitas dianggap sebagai unsur kunci dari kenyataan subyektif, yang juga berhubungan secara dialektis dengan masyarakat. Identitas dibentuk oleh proses-proses sosial. Begitu memperoleh wujudnya, ia dipelihara, dimodifikasi, atau malahan dibentuk ulang oleh hubungan-hubungan sosial. Bentuk-bentuk proses sosial yang terjadi mempengaruhi bentuk identitas seorang individu, apakah identitas itu dipertahankan, dimodifikasi atau bahkan dibentuk ulang. Identitas merupakan suatu fenomena yang timbul dari dialektika antara individu dengan masyarakat (Berger dan Luckmann, 1990).

Ketiga proses yang ada tersebut akan terus berjalan dan saling berkaitan satu sama yang lain, sehingga pada prosesnya semua kan kembali ke tahap internalisasi dan begitu seterusnya. Hingga individu dapat membentuk makna dan perilaku baru apabila terdapat nilai-nilai baru yang terdapat didalamnya. Selain itu proses internalisasi yang disampaikan Berger juga menyatakan identifikasi. Internalisasi berlangsung dengan berlangsungnya identifikasi. Si anak mengoper

peranan dan sikap orang-orang yang mempengaruhinya. Artinya ia menginternalisasi dan menjadikannya peranan atas sikapnya sendiri. Dalam akumulasi proses pengenalan dunianya, si anak akan menemukan akumulasi respon orang lain terhadap tindakannya. Dimana si anak mulai mengeneralisasi nilai dan norma atas akumulasi respon orang lain ini. abstraksi dari berbagai peranan dan sikap orang-orang yang secara konkrit berpengaruh dinamakan orang lain pada umumnya (*generalized others*).

Berdasarkan penjelasan dari teori Berger dan Lukhmann (1990), maka dapat diketahui bahwa individu merupakan produk sekaligus pencipta pranata sosial. Melalui aktivitas kreatifnya, manusia mengkonstruksikan masyarakat dan berbagai aspek lainnya dari kenyataan sosial. Kenyataan sosial yang diciptakannya itu lalu mengkonfrontasi individu sebagai kenyataan eksternal dan obyektif. Individu lalu menginternalisasikan kenyataan ini sedemikian rupa sehingga menjadi bagian dari kesadarannya.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan jenis data kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan mendeskripsikan atau menggambarkan apa yang saat ini berlaku di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, menginterpretasikan dalam buku Mardalis (1993:34). Penelitian ini

dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif yaitu menelaah fenomena atau kenyataan sosial dalam suasana yang berlangsung secara wajar atau ilmiah bukan dalam kondisi yang terkendali atau laboratories sifatnya.

Penelitian deskriptif bertujuan sebagai berikut:

- a. Mengumpulkan informasi actual secara rinci yang menggambarkan gejala yang ada.
- b. Mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku.
- c. Membuat perbandingan atau evaluasi
- d. Menentukan apa yang dilakukan orang lain dalam menghadapi masalah yang sama dan belajar dari pengalaman mereka untuk menetapkan rencana dan keputusan pada waktu yang akan datang. Jalaluddin Rakhmat (1985:25)

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah IPM di PP Muhammadiyah berlokasi di Jalan KH. Ahmad Dahlan No. 103, Notoprajan, Ngampilan, Notoprajan, Ngampilan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis megumpulkan data dengan cara wawancara (interview), study dokumentasi, dan observasi.

a. Wawancara (interview)

Penelitian menggunakan wawancara bermaksud untuk mengungkap data dan informasi dari sumber langsung yang sifat datanya berhubungan dengan makna-makna yang berada dibalikperilaku dan situasi sosial yang terjadi. (Satori, Komariah:148).

Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dan mendalam dengan pihak-pihak yang berwenang (Pimpinan IPM dan anggota), dan tetap berpegang pada interview guide sebagai instrumen utama. Wawancara dengan pihak Pimpinan IPM dimaksudkan untuk mengetahui strategi dan proses penyusunan program dalam internalisasi budaya organisasi di kalangan anggota. Sedangkan wawancara dengan anggota bertujuan untuk mengetahui bagaimana anggota memandang IPM sebagai tempat yang layak bagi mereka dan sejauh mana keberhasilan pelaksanaan program internalisasi budaya organisasi.

b. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan sesuatu yang tertulis atau dicetak untuk digunakan sebagai suatu catatan atau bukti. (Satori, Komariah: 146). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen berupa arsip bagian humas dan penelusuran melalui web resmi WWW.IPM.ORG

c. Observasi

James, P. Chaplin (Kartono, Kartini, 1996:157) mendefinisikan observasi sebagai pengujian secara intensional atau bertujuan sesuatu hal, khususnya untuk maksud pengumpulan data. Merupakan satu verbalisasi mengenai hal-hal yang diamati. Menurut cara pelaksanaan dan tujuannya, observasi terdiri dari:

- 1) Observasi partisipatif, dimana pengamat/peneliti benar-benar ikut mengambil bagian dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang diamati.
 - 2) Observasi sistematis, dimana mempunyai struktur atau kerangka yang jelas, di dalamnya berisikan semua faktor yang diperlukan dan sudah dikelompokkan dalam kategori dan tabulasi tertentu. Peneliti berusaha menyusun kategori-kategori masalah.
 - 3) Observasi eksperimental, yaitu pengamatan yang dilakukan secara non-partisipatif, namun berstruktur dan sistematis. Pengamatan dilakukan dengan sangat teliti untuk kemudian di analisis dan dihitung dengan kecermatan yang tinggi. Tempat pelaksanaannya pada umumnya adalah laboratorium, klinik-klinik khusus dan lainnya.
- (Kartono, Kartini 1996:162-168)

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan gabungan dari 2 jenis observasi, yaitu observasi partisipatif dan observasi sistematis. Jadi peneliti mengadakan pengamatan dengan ikut ambil bagian dalam kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi (pengamatan secara langsung), misal mengamati kegiatan anggota , apakah telah menerapkan

budaya organisasi atau belum, ikut dalam even wajib anggota, dan lainnya. Peneliti terlebih dahulu mempersiapkan materi pengamatannya yang di buat dalam bentuk interview guide.

4. Teknik Pengambilan Informan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik purposive sampling, dimana pengambilan sample sesuai dengan pertimbangan peneliti berdasar maksud dan tujuan penelitian. Menurut (Moleong, 1999:164), purposive sampling yaitu sample ditujukan langsung kepada objek penelitian dan tidak diambil secara acak, tetapi sample bertujuan memperoleh narasumber yang dapat memberikan data secara baik. Informan yang diambil yaitu Velandani Pakoso Ketua Pimpinan Pusat Ikatan Pelajar Muhammadiyah dan Dede selaku ketua Pimpinan Wilayah Ikatan Pelajar Muhammadiyah Yogyakarta.

5. Teknik Analisis Data

Definisi analisis data menurut Patton adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi suatu yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menempatkan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. (Moloeng, 2004: 248). Penelitian deskriptif merupakan metode penelitian yang tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis berdasarkan teori-teori tertentu. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif, yaitu analisis yang menghasilkan data deskriptif yang berupa kata tertulis dari orang-

orang dan perilaku yang dapat diamati (Sugiyono, 1999: 78). Penelitian menggunakan data kualitatif menekankan sifat realita yang dibangun secara sosial. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kuipan-kutipan data untuk memberikan gambaran-gambaran penyajian laporan tersebut.

Data kualitatif merupakan sumber deskriptif yang luas dan berlandaskan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkungan setempat. Dengan data kualitatif, kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologis, menilai sebab akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat (Milles, Mathew and Huberman, 1992:2).

6. Uji Validitas Data

Pada penelitian ini, dalam memeriksa keabsahan data, teknik yang digunakan adalah triangulasi. Triangulasi merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong, 2005:330). Teknik triangulasi sendiri terdiri dari triangulasi sumber, metode, penyidik, dan teori. Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek kembali derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton 1987: 331). Hal itu dapat dicapai dengan jalan membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara, membandingkan apa yang dikatakan secara pribadi, membandingkan apa

yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi, membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan orang sepanjang waktu, membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan, membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang terkait.