



PERUBAHAN BUDAYA PADA ORGANISASI DI DALAM PENDIDIKAN

Ifa Fatkhatul Izzah, Ilham Fahmi, Muhamad Faizin

Fakultas Agama Islam, Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstrak

Lembaga pendidikan (pada semua jenjang dan tingkatan) memiliki tugas penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal. Dalam posisi ini, institusi pendidikan harus mempersiapkan diri agar sejalan dengan perkembangan zaman, karena sumber daya manusia yang handal adalah yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sejumlah lembaga pendidikan berkompetisi untuk membangun model sekolah yang dapat memfasilitasi potensi peserta didik. Perubahan budaya hierarkis dari satu sudut pandang dapat lebih mengembangkan eksekusi, tetapi juga dapat gagal jika tidak disiapkan dan diawasi dengan baik. Namun, jika Anda tidak mengubah budaya hierarkis, sementara iklim berubah, Anda harus yakin akan menghadapi kekecewaan. Pada dasarnya perubahan harus dilakukan untuk memiliki opsi untuk menjaga diri dari ketegangan yang serius. Namun, yang ingin Anda fokuskan adalah menyadari kapan waktu yang tepat untuk melakukan perubahan pada budaya otoritatif. Perubahan dalam budaya otoritatif penting dengan asumsi ada pergantian peristiwa alami yang tak terhindarkan, sekali lagi perubahan sering kali merupakan kebutuhan dalam asosiasi, dalam iklim kejam yang tidak dapat disangkal, penting untuk membangun produktivitas untuk mengimbangi intensitas atau pengembangan lebih lanjut administrasi kepada klien. Penelitian yang dilaksanakan menggunakan penelitian kepustakaan sehingga metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi pustaka.

Kata Kunci: Perubahan budaya, organisasi.

PENDAHULUAN

Pada awalnya individu percaya bahwa budaya organisasi yang telah mendarah daging oleh penyelenggara dan perintis secara bersamaan tidak dapat atau bahkan sulit diubah. Namun,

kemajuan menunjukkan bahwa perubahan sosial bukannya tidak mungkin. Terlepas dari ada tidaknya penyesuaian iklim, melakukan perubahan merupakan kebutuhan utama organisasi yang mungkin tak

*Correspondence Address : fatkhatulizzahi@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v10i7.2023. 3354-3364

© 2023UM-Tapsel Press

terbantahkan untuk ditinggalkan yang sedang dikembangkan. Beberapa pemeriksaan menunjukkan cara presentasi hierarkis dapat berhasil karena perubahan dalam budaya organisasi. Perubahan budaya organisasi dari satu sisi dapat meningkatkan eksekusi, namun juga bisa gagal jika tidak dipersiapkan dan diawasi dengan baik. Namun, jika Anda tidak melakukan perubahan pada budaya hierarkis, sementara iklim berubah, Anda harus yakin akan menghadapi kekecewaan. Pada dasarnya perubahan harus dilakukan untuk memiliki opsi untuk menjaga diri dari ketegangan yang serius. Meskipun demikian, yang benar-benar ingin Anda perhatikan adalah menyadari kapan waktu yang tepat untuk melakukan perubahan pada budaya hierarkis. Perubahan dalam budaya diperlukan ketika perbaikan alami tidak dapat disangkal. Kemudian lagi, perubahan sering kali merupakan kebutuhan interior asosiasi, dilihat sebagai kebutuhan. Dalam iklim agresif yang tidak dapat disangkal, penting untuk membangun produktivitas untuk mengimbangi intensitas atau mengembangkan administrasi lebih lanjut ke daerah setempat. Selain itu, penting untuk memahami interaksi yang tepat untuk melakukan perubahan organisasi dan hambatan apa yang mungkin dihadapi. Kesalahan dapat memicu pertentangan dan kekecewaan terhadap upaya perubahan budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah salah satu sudut pandang yang signifikan dalam kehidupan berwibawa, budaya organisasi dapat memengaruhi cara individu bertindak dan harus menjadi tolak ukur dalam setiap program dan strategi kemajuan organisasi yang diambil. Hal ini terkait dengan apa arti budaya bagi pergaulan dan bagaimana sebuah budaya dapat diawasi oleh perkumpulan. Budaya organisasi sangat penting, untuk membuat kerangka kerja

sosial dan membuat organisasi yang hebat di antara yang lain dan menjaga kerukunan dalam pekerjaan, yang akan membawa organisasi tersebut ke pelaksanaan yang baik dan membuat kemajuan. Dalam ujian sosial, dinyatakan bahwa budaya hierarkis dapat menentukan pelaksanaan organisasi, penampilan berwibawa dan kemajuan hierarkis. Budaya organisasi adalah suatu kondisi atau keadaan yang dibuat dalam suatu tim sebagai pemecah masalah ke arah yang positif untuk menjadikan SDM yang siap menghadapi perkembangan yang terjadi, baik untuk mengubah perubahan normal atau kondisi yang terjadi di luar asumsi organisasi. Budaya organisasi sangat penting dalam sebuah organisasi atau kantor, untuk membentuk perspektif, nilai-nilai, dan cara berperilaku individu, sehingga semua individu dapat berfungsi secara mengagumkan bersama untuk mencapai tujuan bersama, di mana nilai-nilai atau cara berperilaku, bersama dengan keyakinan yang telah ditanamkan dapat diturunkan. dari satu zaman ke zaman lainnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilaksanakan menggunakan penelitian kepustakaan sehingga metode yang digunakan dalam penelitian adalah studi pustaka. Ciri khusus yang digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan pengetahuan penelitian antara lain; penelitian ini dihadapkan langsung dengan data atau teks yang disajikan, bukan dengan data lapangan atau melalui saksi mata berupa kejadian, peneliti hanya berhadapan langsung dengan sumber yang sudah ada di perpustakaan atau data bersifat siap pakai, serta data- data sekunder yang digunakan (Snyder, 2019). Mendes, Wohlin, Felizardo, & Kalinowski, (2020) menyatakan proses penelitian kepustakaan dilakukan dengan meninjau literatur dan menganalisis topik relevan

yang digabungkan. Penelusuran pustaka dapat memanfaatkan sumber berupa jurnal, buku, kamus, dokumen, majalah dan sumber lain tanpa melakukan riset lapangan. Apriyanti, Syarif, Ramadhan, Zaim, & Agustina(2019). Menyatakan bahwa pemberian teori baru dengan dukungan teknik pengumpulan data yang tepat merupakan bentuk adanya *literature review*. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder, yakni dengan mengumpulkan data secara tidak langsung dengan meneliti objek yang bersangkutan. Penggunaan data sekunder dapat dipertanggung jawabkan yang berhubungan dengan penggunaan model pembelajaran berbasis *Augmented Reality*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan (pada semua jenjang dan tingkatan) memiliki tugas penting dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang handal. Dalam posisi ini, institusi pendidikan harus mempersiapkan diri agar sejalan dengan perkembangan zaman, karena sumber daya manusia yang handal adalah yang sesuai dengan tuntutan zaman. Sejumlah lembaga pendidikan berkompetisi untuk membangun model sekolah yang dapat memfasilitasi potensi peserta didik. Hasilnya menunjukkan bahwa ada sekolah yang maju dan unggul, ada pula yang mengalami kemunduran bahkan terancam mengalami kehancuran. Fenomena lab school dan full day school menandai bangkitnya keinginan masyarakat untuk mewujudkan sekolah yang lebih baik.

Sekolah menjadi salah satu tempat belajar siswa yang memiliki hubungan dengan lingkungannya. Sekolah sebagai sebuah sistem merupakan organisasi terbuka yang tidak dapat memisahkan diri dari

lingkungannya, tetapi harus selalu berhubungan dengan lingkungannya dan bekerja sama. Sekolah sebagai suatu sistem terorganisasi untuk memudahkan pencapaian tujuan belajar mengajar yang bermutu dalam melayani siswa secara efektif dan efisien. Organisasi dapat diartikan sebagai pemberian struktur atau susunan, terutama dalam penempatan personal, yang dihubungkan dengan garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab dalam keseluruhan organisasi (Purwanto, 2005: 128). Struktur dan garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab dalam organisasi menentukan bentuk dan sifat organisasi secara keseluruhan.

2. Memahami Perubahan Budaya

Perubahan sosial tidak sederhana karena mencakup orang-orang yang baru-baru ini memiliki cara hidup mereka sendiri yang dianggap baik dan benar. Perubahan sosial berdampak signifikan pada cara pandang orang-orang yang memiliki perenungan dan sentimen dan menghubungkan di antara mereka. Dampak dalam mentalitas dapat diselesaikan dengan asumsi orang memahami bahwa melalui melakukan transformasi mereka dapat membuat kehebatan. Perubahan sosial adalah Interaksi Mental, Perubahan dalam budaya hierarkis dapat dilakukan tanpa yang tercipta dalam masyarakat adat, perubahan budaya otoritatif menjadi signifikan berkaitan dengan perbaikan sosial yang konstan yang merupakan tujuan dari setiap asosiasi yang terus berkembang, perubahan budaya otoritatif menghasilkan peningkatan yang setara dalam mentalitas, perilaku, dan nilai-nilai. Jeff Cartwright (1999:30) mengungkapkan bahwa perubahan budaya secara hierarkis merupakan interaksi mental. Perubahan sosial tidak lain adalah usaha sederhana atau sesaat, mengubah budaya otoritatif konvensional menjadi budaya kualitas

baru. Sejak saat itu, diperlukan pengamatan berkala terhadap perkembangannya karena, jika tidak dilakukan dengan baik, mungkin lebih mudah dan lebih cepat untuk menghadapi kesulitan.

Perubahan sosial adalah proses mendesain ulang penataan kembali nilai-nilai, mentalitas, standar perilaku, dan gaya eksekutif. Perubahan budaya hierarkis akan menimbulkan keresahan bagi sebagian individu, sehingga menimbulkan pertikaian antara orang-orang yang merasa sebagai "juara dan pecundang" atau antara perkumpulan "kita atau mereka". Bagaimanapun, untuk individu yang berpikir. Budaya otoritatif yang moderat dan berubah membuka pintu baru untuk imajinasi, perbedaan, kemajuan, dan koneksi. Dengan asumsi bahwa masih ada sistem administrasi konvensional, berlalunya kualitas baru harus diakui sebelum kualitas lama dibuang, sementara itu, tanggung jawab yang diperluas yang dibuat melalui kemandirian dan penguatan tidak diakui oleh semua ahli, maka, pada saat itu, sebagian dari kewajiban yang diperluas akan terlihat. Sebagai ujian dan peluang, bagian lain akan muncul sebagai perluasan tanggung jawab dengan sedikit penghargaan, dan terlepas dari apakah ada, oleh karena itu, hilangnya direktur kekuasaan yang mendelegasikan kewajiban mungkin juga merasa tidak tenang dan kehilangan motivasi.

Sangat penting bagi administrator untuk menyadari dengan cara apa budaya hierarkis mereka harus diubah. Iklim sosial yang kuat secara tepat akan memungkinkan perubahan dipengaruhi dengan kolaborasi terbesar dan gangguan paling sedikit. Pendekatan terbaik dan paling tidak merepotkan untuk memulai perubahan adalah korespondensi yang baik, pemahaman umum tentang apa yang terlibat dan berbagi aturan dan tujuan. Untuk mendorong individu melalui masa

kemajuan, penting untuk menciptakan "kepercayaan dan altruisme". Ini dapat dicapai dengan memenangkan hati dan jiwa semua orang dalam asosiasi. Mengamati status perubahan asosiasi membutuhkan dasar untuk program perubahan yang efektif. Persiapan untuk berubah merupakan indikasi perkembangan sosial, indikasi kekuatan mental keyakinan diri. Kemajuan hierarkis yang telah dibuat dalam membuat peningkatan tanpa henti yang dapat diukur bergantung pada pengaturan moral dari keyakinan dan kualitas normal

3. Kapan Budaya Harus Berubah

Pencarian persyaratan untuk perubahan budaya otoritatif harus diselesaikan lebih awal, mengingat fakta bahwa metode yang terlibat dengan perubahan budaya hierarkis akan menghabiskan sebagian besar hari untuk menciptakan hasil. Semakin berlarut-larut asosiasi menahan diri untuk menjalankan interaksi, semakin merepotkan usaha tersebut. Konsekuensi penundaan dalam perubahan budaya otoritatif umumnya berfluktuasi, di antara dampak sebaliknya adalah semangat staf yang rendah, pergantian staf yang tinggi, keluhan klien yang meluas, bisnis yang hilang dan pintu terbuka yang berharga, efisiensi rendah, reaksi rendah terhadap perubahan, eksekusi organisasi yang bubar dan cara-cara yang tidak menguntungkan untuk berperilaku dan berlatih di lingkungan kerja. Dengan cara ini, kuncinya adalah berubah sebelum keadaan yang tidak diinginkan tiba di bagian yang tidak seharusnya. Asosiasi dalam kondisi ini tidak perlu berubah terlalu santai atau terlalu sedikit, karena hanya akan meneliti realitas mereka.

Penyelidikan utama dalam kondisi haruskah sebuah asosiasi mengubah budaya hierarkisnya? Biasanya perubahan harus dilakukan

sebagai akibat dari kesulitan yang menyertainya (Victor S.L. Tan, 2002:24):

- A. Pada saat setidaknya dua organisasi dengan berbagai yayasan bersatu dan bentrokan berkepanjangan antara berbagai perkumpulan mulai membubarkan presentasi mereka
- B. Setiap kali sebuah asosiasi telah ada selama beberapa waktu dan operasinya sangat kuat sedemikian rupa sehingga menjaga asosiasi dari perubahan yang mengasyikkan dan bersaing di pusat komersial.
- C. Setiap kali sebuah organisasi bergerak ke sesuatu yang lain sama sekali atau lini bisnis dan pendekatan berkelanjutan untuk melakukan sesuatu adalah memperlakukan sisa asosiasi.
- D. Ketika organisasi dengan staf yang terbiasa bekerja dalam kondisi keuangan yang baik, tidak dapat menerima tuntutan yang ditimbulkan oleh kemacetan keuangan.

Sementara itu, Terrence E. Bargain dan Allan A. Kennedy (2000:159) mengusulkan bahwa ada apa yang terjadi di mana administrasi puncak harus mempertimbangkan kebutuhan untuk membentuk kembali cara hidupnya, khususnya;

- A. Setiap kali iklim sedang mengalami perubahan kunci, dan organisasi secara tegas ditentukan oleh nilai-nilai. Kualitas konvensional akan dibawa ke dalam pembusukan sejati.
- B. Setiap kali bisnis sangat kejam dan iklim berkembang dengan cepat. Organisasi harus membangun budaya yang memberikan

pertimbangan luar biasa kepada klien.

- C. Setiap kali organisasi adil atau memburuk. Organisasi harus merekonstruksi kewajiban bersama untuk bantuan pemerintah organisasi, terkait dengan protes arah dukungan klien.
- D. Ketika organisasi benar-benar hampir berubah menjadi organisasi besar. Masyarakat asli dan nilai-nilai yang sering mendukung mereka harus benar-benar dilengkapi dengan asumsi mereka mendukung perubahan ke tempat kerja profesional yang sangat besar.

Sementara itu, Tune Lavin Bernick (2002: 125) juga mengungkapkan bahwa perubahan budaya hierarkis diperlukan dengan asumsi organisasi menghadapi cara kesepakatan yang seimbang dan iklim bisnis yang serius bermasalah. Penilaian yang dikomunikasikan di atas menunjukkan bahwa ada banyak faktor atau kondisi yang dapat memicu kebutuhan untuk perubahan. Dengan asumsi bahwa ada tanda-tanda ini, penting untuk segera bergerak untuk mengubah budaya otoritatif. Langkah-langkah yang dapat diambil adalah (a) membuat gaya hidup terlihat dan diangkat ke status kebutuhan, sering dengan menampilkan kualitas dan cara berperilaku yang ada (b) meningkatkan pekerjaan kepala kemajuan sebagai tutor spesialis perubahan yang menarik, dan (c) memuji prestasi. terus menerus dengan memberikan kompensasi dengan cara yang kurang tepat. Memperkirakan jalannya perubahan sosial sebagian besar organisasi menjauhi arah perubahan sosial, karena mereka tidak benar-benar menerima bahwa budaya itu dapat diperkirakan dan diperhatikan. Kemajuan selama waktu yang dihabiskan

untuk perubahan sosial dapat diperkirakan secara kuantitatif atau subjektif. Sayangnya, terlalu banyak spesialis dan organisasi yang memiliki apa yang diperlukan dan keterampilan untuk mensurvei budaya saat ini dan mengukur kemajuan dalam masyarakat yang berkembang. Ada tanda atau pola yang menunjukkan apakah organisasi berhasil dalam usahanya mengubah budaya (Jerome Need, 2006: 186).

Budaya akan berubah jika: (a) muncul wacana yang memperjelas masalah-masalah mendesak dan bahkan menyulitkan masyarakat yang sedang berlangsung, (b) cara-cara baru berperilaku yang bertentangan dengan masyarakat yang sedang berlangsung, (c) kualitas dan perspektif baru telah muncul yang membantu hal-hal baru. cara berperilaku, (d) kewajiban terhadap asosiasi puncak, (e) pencapaian dan munculnya budaya lain dalam asosiasi, (f) cara berperilaku baru dapat menjenuhkan seluruh asosiasi, (g) perubahan pendekatan dan praktik mulai untuk membantu standar sosial baru, dan (h) kemampuan baru mulai muncul di samping tugas dan praktik bisnis sehari-hari.

Sekali lagi, budaya tidak akan berubah jika; (a) cara berperilaku dan keunggulan budaya lama bertahan dalam keadaan, keadaan darurat, atau kesulitan baru, (b) cara berperilaku budaya baru tampaknya, dalam semua hal, cocok dengan mentalitas lama, keyakinan, dan nilai-nilai, (c) cara berperilaku budaya baru terputus atau tersebar di seluruh asosiasi, (d) pengaturan dan praktik lama yang mencerminkan standar sosial baru tetap ditetapkan dan (e) contoh ketidakmampuan lama terus membanjiri asosiasi. Sejak saat itu, memulai sebuah perubahan sosial, perubahan sosial hanya dapat dibayangkan dengan asumsi Anda mendapat dukungan dari manajer yang merupakan pendukung perubahan, karena atasan utama memiliki posisi untuk menunjuk aset yang diharapkan

untuk melakukan perubahan. Perubahan sosial dapat dengan mudah menjadi besar. Perubahan sosial bisa bersifat stabil, tanpa henti atau ekstrem. Akibatnya, memutuskan kebutuhan perubahan sesuai tujuan normal adalah penting. Perubahan sosial juga perlu menentukan teknik yang harus digunakan dan menentukan kemajuan mendasar selanjutnya. Putuskan untuk mengubah budaya, Perubahan telah memberikan pengaruh yang signifikan pada bagaimana organisasi mengarahkan bisnis dan merencanakan apa yang akan datang. Beberapa organisasi penggerak secara metodis mengintegrasikan perubahan ke dalam pengaturan dan tugas bisnis, dan mereka pada dasarnya bergantung pada budaya perusahaan untuk membantu pelaksanaan.

Bagaimanapun, sebagian besar organisasi hanya didorong oleh kekuatan kemajuan. Perubahan telah berubah menjadi kekuatan mengejutkan yang mendorong organisasi untuk maju atau kecewa. Dunia bisnis telah menjadi sumber kemajuan yang signifikan dalam budaya masa kini. Namun, organisasi tetap berpegang pada budaya bisnis lama dan usang yang mencegah perubahan. Tidak ada organisasi yang dapat mengantisipasi perubahan ekstremis dalam iklim kejamnya tanpa memahami cara hidupnya sendiri dan mengembangkan sumber daya yang diperlukan untuk mengawasinya di sisi tujuan utama. Sama halnya dengan proses penciptaan, menampilkan rencana, dan kemampuan tenaga kerja harus terus disesuaikan dengan situasi ekonomi, begitu pula budaya otoritatif.

Budaya perusahaan adalah kesan pergaulan manusia. Mengabaikan kapasitas organisasi sebagai pengaturan sosial dari keyakinan, tujuan, kapasitas, dan pelaksanaan manusia sama dengan mengabaikan gagasan asosiasi bisnis itu sendiri, karena itu adalah pengurangan, bisnis, rekayasa ulang proses,

peningkatan aktivitas, pembangunan kembali, dan usang. bisnis. Mengatur dengan andal mengabaikan untuk lebih mengembangkan eksekusi dan pergeseran asosiasi bisnis (Jerome Need, 2006: 197). Nyatanya mereka memusnahkan cara hidup mereka dengan mengabaikan komponen manusia. Apa pun yang menjadi perhatian kita dalam mempertahankan bisnis, itu adalah urusan individu. Organisasi dikendalikan oleh individu, dan dasar dari semua masalah dalam bisnis adalah individu. Banyak direktur dan kepala mengabaikan untuk melihat individu. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang bermanfaat memiliki masa depan 40-50 tahun. Organisasi yang berumur panjang menunjukkan 4 kualitas utama, 3 di antaranya terkait dengan budaya (Jerome Need, 2006: 171), khususnya: (a) peka terhadap iklim luar, (b) dekat secara sosial, dengan kecenderungan luar biasa untuk "daerah dan karakter lokal", (c) organisasi lunak, bahkan stabil dalam siklus perubahan batin, dan (d) mereka moderat secara moneter, mereka berpusat pada perlindungan modal.

Change in leadership. Mungkin tidak ada pendorong budaya yang lebih menonjol daripada para pemimpin dan pemimpin tertinggi asosiasi. Demikian pula sebagai pelopor dan pencetus otoritatif mengatur getaran dan menumbuhkan budaya hierarkis lainnya, begitu pula CEO dan presiden memengaruhi cara hidup. Dalam banyak hal, para perintis seharusnya hanya melanjutkan cara hidup yang telah dibuat. Di waktu yang berbeda, pionir harus berubah menjadi pendorong utama perubahan ketika iklim di sekitar asosiasi bergeser.

Mergers and acquisitions. Mengkonsolidasikan dua organisasi dengan dua masyarakat yang berbeda adalah metode yang dapat diandalkan untuk mengubah cara hidup dalam sebuah asosiasi. Persoalannya, sama

sekali tidak ada peluang untuk mengetahui seperti apa jalan hidup setelah konsolidasi terjadi. Apa yang menyerupai budaya baru adalah komponen dari kualitas kedua masyarakat yang terkait dengan konsolidasi dan bahwa mereka sangat mirip satu sama lain. Di dunia yang sempurna, budaya lain dibuat dari memberi dan menerima di mana organisasi terbaik ditangani oleh budaya baru. Mengapa Budaya harus berubah? Kenyataannya di dunia ini banyak yang organisasinya menghadapi kesulitan karena kegagalan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan alam. Perubahan budaya otoritatif pada hakekatnya dituntut memiliki pilihan untuk menanggung goncangan yang muncul karena perubahan alam.

Mengubah cara hidup budaya organisasi untuk bertahan. Pimpinan tertinggi dari sebuah asosiasi mungkin telah mendefinisikan tujuan otoritatif dengan baik, melalui meletakkan mimpi dan tindakan yang ahli. Bagaimanapun, bawahannya mungkin tidak mengejar pencapaian tujuan itu. Apa yang sebenarnya dilakukan bawahan adalah memusnahkan eksekusi otoritatif. Tidak sulit untuk segera melihat bahwa organisasi tersebut tidak dapat bertahan dalam keadaan darurat moneter. Keadaan saat ini menunjukkan efek samping dari hubungan yang tidak menguntungkan. Efek samping dari asosiasi yang tidak menguntungkan harus terlihat dari cara individu menyelesaikan sesuatu. Victor S.L.Tan (2002:23) memberikan beberapa tanda yang menunjukkan efek samping dari asosiasi yang tidak menguntungkan, khususnya:

- A. Memiliki pemenuhan kesadaran diri yang luar biasa dengan eksekusi otoritatif
- B. Tidak ada dorongan untuk bergerak dalam menangani kebutuhan klien

- C. Hampir tidak ada kemajuan dalam produk dan administrasi atau dalam cara mereka melayani klien.
- D. Ketika organisasi dengan staf yang terbiasa bekerja dalam kondisi keuangan yang baik, tidak dapat menerima tuntutan yang disebabkan oleh kemacetan keuangan.
- E. Staf, termasuk eksekutif senior, lebih banyak melakukan "operation driven" daripada "business oriented"
- F. Pemimpin bergerak lambat dalam mengambil tindakan terhadap orang yang kinerjanya kurang memuaskan.
- G. Pemimpin tidak secara aktif mengimplementasikan perubahan, tetapi hanya berharap tentang rencana dan harapan mereka.
- H. Orang menerima menurunnya kinerja organisasi dan dengan nyaman menunjuk pada perlambatan ekonomi.

Untuk bertahan terhadap lingkungan yang menantang di masa depan perusahaan perlu membicarakan masalah budaya organisasi. Organisasi tidak lagi dapat mengusahakan solusi dalam jangka pendek atau secara cepat. Mengembangkan budaya organisasi yang benar akan memerlukan waktu lebih lama untuk brainstorming. Diperlukan komitmen jangka panjang untuk menanamkan perlunya core values dan mendapatkan orang secara spesifik perilaku untuk mendapatkan budaya dan hasil yang diinginkan, tetapi usaha yang dilakukan akan berharga.

4. MODEL PERUBAHAN BUDAYA

Bagaimana gagasan untuk membuat perubahan budaya otoritatif

sering kali diungkapkan sebagai model perubahan budaya hierarkis. Model-model perubahan budaya otoritatif, antara lain, yang diperkenalkan oleh Victor S.L. Tan, dan Jerome Need, dibicarakan di bawahnya.

MODEL PERUBAHAN VICTOR TAN . Victor S.L Tan (2002:37) menggambarkan model perubahan budaya hierarkis dalam empat tahap, yaitu penilaian sosial, investigasi lubang sosial yang berdampak pada perubahan masyarakat, dan mendukung budaya baru.

A. CULTURE ASSEMENTS (evaluasi sosial)

Tahap penilaian sosial berisi dua usaha. Salah satunya adalah untuk mengevaluasi budaya otoritatif saat ini, dan yang lainnya adalah untuk memikirkan budaya hierarkis yang ideal. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas tentang budaya asli dalam pergaulan, seseorang dapat memanfaatkan perpaduan perangkat. Salah satu pendekatan untuk melakukan ini adalah dengan mengarahkan pertemuan individu di antara tes agen asosiasi.

Ini harus dimungkinkan melalui pertemuan satu lawan satu atau percakapan pusat, untuk mensurvei budaya saat ini atau memikirkan budaya ideal dalam asosiasi. Selain pertemuan dan percakapan, tinjauan juga dapat diarahkan di antara anggota agen. Untuk memperoleh informasi yang tepat, gambaran umum ini harus diarahkan dengan penegasan penuh klasifikasi. Budaya ideal menggabungkan keinginan individu dan hierarkis, tetapi juga mempertimbangkan permintaan dari lingkungan luar (kontes menghitung, klien, investor, dan mitra lainnya) yang memungkinkan organisasi untuk bersaing dan berhasil.

B. CULTURE GAP ANALYSIS (investigasi lubang sosial)

Tahap ini termasuk mendobrak lubang antara budaya otoritatif saat ini dan yang ideal. Pemeriksaan ini membahas individu, pendekatan, proses, inovasi, metodologi, dan desain hierarkis. Salah satu metode untuk mendobrak lubang adalah dengan melihat apa yang menghalangi asosiasi mencapai visi, misi, dan tujuannya yang ideal. Cara lain adalah dengan mengkarakterisasi koneksi yang hilang, aset mereka, gaya otoritas yang sesuai atau cara individu berperilaku, yang harus ditunjukkan untuk memberdayakan asosiasi untuk sampai pada tahap masa depan yang ideal. Efek samping dari pemeriksaan lubang akan memberikan kontribusi untuk menciptakan program perubahan dan mempengaruhi dan membentuk budaya otoritatif.

C. INFLUENCING CULTURE CHANGE (mempengaruhi perubahan sosial)

Intisari perubahan sosial adalah perubahan mentalitas. Ini termasuk mempelajari pendekatan yang lebih baik untuk berpikir, bekerja dan terhubung satu sama lain dan memberdayakan pengadaan perspektif dan kemampuan baru di lingkungan kerja. Untuk melakukan ini, penting untuk memengaruhi dan membentuk keyakinan, kecurigaan, dan nilai manusia di lingkungan kerja. Pertama-tama, spesialis perubahan yang memimpin perubahan sosial harus menjadi contoh yang baik terlebih dahulu. Mentalitas dan perilaku sehari-hari di lingkungan kerja harus mencerminkan apa yang dicirikan sebagai budaya ideal. Perilaku yang dapat diprediksi dengan budaya ideal akan mendorong orang lain untuk mengungguli mereka.

Perubahan yang dihasilkan harus mengubah pendekatan hierarkis, metodologi dan kerangka kerja sesuai dengan budaya baru. Dengan demikian,

setiap praktik yang saling bertentangan yang tidak sejalan dengan cara berperilaku yang ideal harus dimusnahkan. Untuk menjamin dampak luas dari budaya baru, asosiasi dapat memimpin persiapan luas di dalam asosiasi untuk menanamkan kerangka keyakinan baru, keyakinan dasar, dan cara berperilaku yang diinginkan. Proyek arahan juga dapat diselesaikan untuk pendatang baru dan staf yang ada untuk membantu mereka mengubah pandangan mereka ke cara yang ideal untuk berperilaku di lingkungan kerja. Asosiasi harus mendapat untung dari setiap saluran korespondensi yang mungkin untuk mempublikasikan dan menyampaikan budaya hierarkis baru secara umum. Perubahan sosial membutuhkan pengamatan yang mantap dan perubahan cara untuk menangani mencapai hasil yang layak. Isu mendasar dari perubahan yang kuat adalah cara asosiasi menjalankan kerangka hadiah presentasi untuk memahami, memberdayakan, dan memperkuat praktik sosial yang ideal.

D. SUTAINING THE NEW CULTURE (melanjutkan budaya baru)

Melanjutkan budaya baru membutuhkan upaya perbaikan terus-menerus dalam mempengaruhi dan mendukung cara berperilaku yang tulus di lingkungan kerja secara konsisten. Pemeliharaan sosial terletak pada nilai dan pentingnya tempat perintis dalam menjaga konsistensi pelatihan yang ideal dalam latihan sehari-hari dan tugas di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, perkembangan pemikiran dan gagasan yang mantap untuk memajukan dan memperkuat budaya lain penting bagi individu untuk memasukkan keyakinan, nilai, dan cara berperilaku baru. Hubungan yang stabil antara presentasi tertentu dan hasil dalam budaya lain juga memberikan validitas yang lebih penting. Ketika melihat manfaat budaya baru bagi

pergaulan, selain itu bagi masyarakat yang ingin melanjutkan pelatihan. Untuk membangun tempat kerja yang ideal dan budaya hierarkis yang bermanfaat, administrasi puncak, perintis, kepala, dan staf harus bekerja sama sebagai satu kesatuan untuk mencapai partisipasi yang bermanfaat secara umum.

Mereka juga harus menjamin bahwa pelatihan semacam ini dilakukan di lingkungan kerja: (a) kelompok jelas tentang arah hubungan akan berlangsung, (b) individu terlibat dan perspektif atau sumber informasi mereka dipertimbangkan dalam interaksi dinamis, (c) lingkungan kerja bersahabat dan signifikan. individu menghargai datang untuk bekerja, (d) korespondensi yang jelas tepat waktu, (e) individu mendapatkan aset dan mendukung kebutuhan mereka untuk bekerja secara efektif, (g) individu tetap waspada untuk tetap mengetahui data tentang apa yang terjadi dalam asosiasi, (h)) individu terkenal bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, dan mereka sepenuhnya konsisten dengan masalah apa pun yang mungkin muncul, (I) individu dan kolaborasi dihargai dan dirasakan dengan tulus, (j) ada pintu terbuka untuk pembelajaran dan kesuksesan profesional, (k) ada adalah perasaan senang dan merasa bagian, (l) mendukung individu adalah pelatihan dalam suatu asosiasi, dan (m) mendominasi ilustrasi perubahan budaya perusahaan.

5. Pendukung Dan Penolak Perubahan Budaya

Kecenderungan normal budaya adalah perlindungan dari perubahan, sehingga administrator perlu mengetahui komponen mana yang mendukung perubahan dan mana yang bertahan. Komponen-komponen ini menggabungkan pengaturan, keyakinan, desain otoritatif, kantor, proses fabrikasi, kecenderungan dan standar hierarkis, direktur dan pekerja individu (Michaek

Zwell, 2000: 75). Misalnya, mereka mencoba untuk membangun budaya kerja sama dan mengamati bahwa struktur gaji mereka tidak menghargai perilaku kelompok. Ini adalah masalah khas dalam kesepakatan di banyak organisasi. Penjual diberitahu bahwa mereka harus menjadi orang yang kooperatif dan saling membantu agar berhasil, dan bahwa mereka harus berkolaborasi sepenuhnya dengan berbagai kantor di dalam organisasi. Meskipun demikian, semua pembayaran hadiahnya bergantung pada proyeksi pemasaran pribadi. Sangat penting untuk mengetahui kecenderungan dan standar apa yang akan menentang perubahan. Jika kita memiliki budaya kerja dari jam 9 pagi sampai jam 5 sore, sulit untuk menciptakan mentalitas yang terletak pada hasil di seluruh organisasi. Jika semua orang meninggalkan tempat kerja ketika jam 5 sore tiba, para pekerja harus berjuang melawan sistem sosial agar tetap terlambat untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Jika gaya hidup adalah penghindaran perjuangan, akan membutuhkan banyak usaha untuk memindahkan koneksi kuat yang terpisah menjadi satu di mana individu secara ekstensif memeriksa dan menangani masalah. Upaya untuk menentukan bentrokan secara langsung akan disambut dengan tenang, seolah-olah mereka tidak melihat apa yang mereka maksud.

Pada akhirnya, upaya untuk mengubah perselisihan dengan gaya paksaan laten akan diberhentikan secara paksa. Sesuai dengan susunan kata konstruksi hierarkis, penyelia mengamati bahwa kantor tertentu mungkin kebal terhadap perubahan tertentu. Misalnya, di agen asuransi, kepala pendukung mengasumsikan bagian dinamis tambahan dalam interaksi transaksi. Sebagai akibat dari kekurangan mereka yang nyata dalam keterampilan mereka untuk mempengaruhi dan membuat koneksi,

penyedia jaring pengaman merasa terganggu dan tidak dapat mengubah pekerjaannya. Meskipun banyak komponen budaya dapat menentang perubahan, banyak asosiasi memiliki komponen budaya yang membantu perubahan. Asosiasi yang senang dengan kemajuan mereka terikat untuk merangkul perubahan, organisasi yang senang menjadi pelopor industri akan lebih terbuka untuk berubah jika penting untuk tetap menjadi kepala industri.

Secara keseluruhan orang mungkin mengatakan bahwa dengan asumsi perubahan dilihat sebagai mendukung prinsip panduan asosiasi, menjaga dengan bantuan untuk itu akan lebih mudah. Jika perwakilan berfokus pada kedudukan tertinggi, perubahan proses yang dimaksudkan untuk lebih meningkatkan kualitas mungkin akan didukung oleh banyak ahli. Meskipun melayani klien sangat penting, perubahan yang menghasilkan bantuan yang lebih baik mungkin akan mengikuti bantuan kritis.

KESIMPULAN

Budaya Organisasi adalah cara individu menyelesaikan sesuatu di dalam asosiasi. Budaya hierarkis adalah unit standar yang terdiri dari keyakinan, perspektif, keyakinan mendasar, dan standar perilaku individu dalam asosiasi. Menyadari bahwa tidak semua masyarakat masuk akal untuk semua kondisi otoritatif, perubahan sosial harus melibatkan tentu saja, namun mengingat reaksi perwakilan yang berbeda terhadap perubahan dalam budaya hierarkis, para pionir yang terlibat dan bertanggung jawab atas proses perubahan hierarkis harus mengharap kesempatan ini. kejadian. hambatan dari perwakilan. Dengan cara ini, sosialisasi harus diadakan untuk mengurangi keresahan yang tidak bisa dihindarkan. Upaya sosialisasi ini dapat diselesaikan dengan baik sebelum pilihan perubahan dibuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Purwanto. (2005). *Tujuan Pendidikan dan Hasil Belajar*. Jakarta: Jurnal Teknodik Depdiknas.
- Tan, Victor SL. (2002). *Changing Your Corporate Culture*. Times. Books International.
- Cartwright, Jeff. 1999. *Cultural Transformation*. London : Pearson Education Limited.
- Snyder, Hannah. 2019 "Literature Rives as Research Methodology": An overview and guidelines." *Journal of Business Research* 104: 333-339.
- Pringgar, Rizaldy Fatha. " Penelitian Kepustakaan (library research) Modul Pembelajaran Berbasis Augmented Reality Pada Pembelajaran Siswa. *Jurnal: IT-EDU Vol. 05 No. 01 (2020)*.
- Jumadan. *Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam*. *Jurnal: Shautut Tarbiyah*. Ed. Ke-36 Th. XXIII (2017).
- Fitriyani. *Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah*. *Jurnal: el-Ghiroh*. Vol. XVII. No 2 (2019).