

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Syaraful Anam

1. Histori Maulud Syaraful Anam

Sumber-sumber tertua tentang maulid seperti karya Jamāl al-Dīn ibn al-Ma'mūn (w. 16 Jumadilawal 588 H/ 30 Mei 1192 M), dan 'Abd al-Salām ibn al-Tuwair (w. 617/1220 M) sebagaimana disebut oleh Kaptein.¹ menjelaskan bahwa perayaan maulid sudah dirayakan sejak era dinasti Fatimi. Sedangkan Hasan al-Sandūbī menyebut bahwa khalifah Fatimi yang pertama kali merayakan maulid adalah al-Mu'izz li-Dīn Allāh (berkuasa pada 341-365 H/ 953-975 M). Sementara Kaptein sendiri meragukannya dan berpendapat bahwa tidak ada perayaan maulid sebelum tahun 514 H (1120/21 M). Tradisi Fatimi mengenal enam peringatan maulid, yakni: Maulid Nabi Muhammad Saw., Maulid Ali ibn Abi Thalib, Maulid Fatimah, Maulid al-Hasan, Maulid al-Husayn, dan Maulid Khalifah al-Hadir.

Sedangkan dalam tradisi Sunni, peringatan maulid menurut Kaptein² sudah dimulai di Siria pada masa Nūr al-dīn (511-569/1118-1174 M). Tradisi ini juga dimulai oleh seorang syekh di Mosul, yakni 'Umar al-Mallā' yang hidup sezaman dan menjadi guru dan panutan bagi Nūr al-Dīn. Sementara menurut al-Suyūtī, orang yang pertama kali merayakan maulid adalah Muzaffar al-Dīn Kokburī (w. 630/1233 M). Sedangkan menurut Abū Syāmah bahwa pemula acara maulid adalah Syekh 'Umar al-Mallā'. Kaptein dalam hal ini, menyebut bahwa maulid sudah dikenal sebelum Muzaffar al-Dīn dan 'Umar al-Mallā'. Tetapi baik

¹ Nico Kaptein, Perayaan Hari Lahir Nabi Muhammad SAW: Asal Usul dan Penyebaran Awalnya; Sejarah di Magrib dan Spanyol Muslim Sampai Abad Ke-10/ Ke-16, terj. Lillian D. Tedjasudhana, Jakarta: INIS, 1994, h. 7-1 dan 20-21.

²Nico Kaptein, Perayaan Hari Lahir Nabi Muhammad SAW, h. 31-35 dan 66-70.

al-Suyūtī maupun Syāmah memiliki kepentingan masing-masing dalam kedudukan sebagai ulama dan posisinya sebagai ulama pemerintah. Al-Suyūtī menyebut Muzaffar al-Dīn sebagai pemula tradisi ini adalah untuk membela bahwa tradisi maulid telah dimulai oleh penguasa yang adil dan didukung oleh para ulama.

Sementara itu, di Nusantara sendiri belum ada yang memastikan kapan tradisi maulid ini dilaksanakan pertama kali. Hurgronje misalnya menyebut bahwa tradisi maulid sudah merata didusun-dusun di Aceh ketika ia berada di sana, dan dikatakan tradisi ini dimulai di abad XVI atas perintah Sultan Turki. Tetapi sumber-sumber penting, bahkan di abad XVII seperti Adat Aceh, tidak menyebut adanya peringatan maulid ini.³ Dalam Sejarah Melayu, pada abad ke-15 menyebut tiga tradisi hari besar Islam, yakni: Idulfitri, Idul Adha, dan 27 Ramadhan. Sementara Adat Aceh, menyebut dan menjelaskan secara detail empat perayaan hari besar Islam pada abad XVII, yakni: hari permulaan bulan puasa (hari memegang puasa), malam kemuliaan pada 27 ramadhan (malam lailatulqadar), akhir puasa (Idul Fitri), dan Idhul Adha. Diduga kuat tradisi maulid ini baru masuk ke Aceh sejak akhir abad XVII memasuki abad XVIII. Hal ini terjadi ketika para sayyid keturunan Arab menjadi penguasa di Kesultanan Aceh. Tercatat bahwa di akhir abad XVII dan awal abad XVIII Aceh dipimpin oleh tiga sultan keturunan Arab berturut-turut, yakni: Badr al-'Ālam Syarīf Hasyīm Jamāl al-Dīn Bā al-'Alawī al-Husainī (1699-1702 M), Perkasa Alam Syarif Lamtui (1702 M), dan Jamāl al-'Ālam Badr al-Munīr (1703-1726).⁴ Tradisi maulid bukan semata-mata bentuk ekspresi dan kecintaan terhadap Nabi Saw dan keluarganya. Tradisi tersebut juga menjadi alat politik bagi para Sayyid

³ Anthony Reid, Menuju Sejarah Sumatra: antara Indonesia dan Dunia, terj. Masri Maris, Jakarta: YPOI-KITLV, 2011, h. 115-117.

⁴ Erawadi, "Tradisi, Wacana dan Dinamika Intelektual Islam Aceh Abad XVIII dan XIX" Disertasi SPS UIN Syarif Hidayatullah Jakarta 2009, h. 128-129.

keturunan Arab untuk mendapat penghormatan dari masyarakat mengingat mereka juga keturunan Nabi Saw.

2. Syaraful Anam di Bengkulu

Sedangkan mengenai masuknya kesenian Sarafal Anam ke Bengkulu ini tidak ada tahun yang pasti. Namun diduga kuat masuknya kesenian ini, sejalan dengan masuknya Islam ke Bengkulu. Mengenai masuknya Islam ke Bengkulu ada beberapa teori: pertama, menyebutkan bahwa Islam masuk ke Bengkulu melalui tokoh ulama Aceh, yakni Tengku Malim Muhidin yang menyebarkan Islam di Gunung Bungkok, dan berhasil mengislamkan Ratu Agung, penguasa Gunung Bungkok. Kedatangan Tengku Malim Muhidin ini disebutkan pada tahun 1417 M. Kedua, melalui kedatangan Ratu Agung dari Banten menjadi Raja Sungai Serut. Ratu Agung menurut Siddik⁵ adalah anak Sultan Hasanuddin dari Banten (1546-1570). Ratu Agung memerintah di Kerajaan Sungai Serut diperkirakan pada tahun 1550-1570 M. Ketiga, Ketiga melalui perkawinan Sultan Muzaffar Syah (1620-1660 M), raja dari Kerajaan Indrapura dengan Putri Serindang Bulan, puteri Rio Mawang (1550-1600 M) dari kerajaan Lebong (Depati Tiang Empat).⁵ Keempat, melalui persahabatan antara Kerajaan Selebar dengan Kerajaan Banten dan perkawinan antara Pangeran Nata Di Raja (1638-1710) dengan Putri Kemayun, Putri Sultan Ageng Tirtayasa.⁶ Kelima, melalui hubungan antara kerajaan Palembang Darussalam dengan Raja Depati Tiang Empat di Lebong. Dari kelima teori di atas dapat disimpulkan bahwa Islam masuk ke Bengkulu dalam rentang waktu antara awal abad XV (1417) sampai akhir abad XVII karena itu tidak mengherankan bahwa pada tahun 1685, Bloome melaporkan bahwa penduduk pesisir Bengkulu telah

⁵ Abd al-Qādir bin Shaikh bin ‘Abd Allāh Al-‘Aydrūs, al-Nūr al-Sāfir ‘an Akhbār Al-Qarn al-‘Āshir, 158. Dokumen PDF diunduh dari www.al-mostafa.com, dengan kode dokumen MO01559.

⁶K. H. Badrul Munir Hamidy, “Masuk dan Berkembangnya Islam di Daerah Bengkulu” dalam Sarwono, Bunga Rampai Melayu Bengkulu, h. 9-10.

memeluk agama Islam, berpuasa dan bersumpah dengan menggunakan kitab suci al-Qur'an.

3. Eksistensi Syarafal Anam

Seni tradisi lokal yang hidup dan berkembang di suatu komunitas budaya masyarakat merupakan ekspresi hidup dan kehidupannya. Seni tradisi merupakan media untuk mengungkapkan pandangan hidup, serta menjadi sumber inspirasi bagi tegaknya kehidupan spiritual, moral dan sosial.⁷ Namun, kedudukan dan fungsi seni tradisi lokal yang demikian itu dewasa ini semakin mengalami marginalisasi. Kondisi ini disebabkan oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Penyebab internal berhubungan dengan kreatifitas inovatif dari pelaku seni dari pelaku seni tradisi untuk mengadopsi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakatnya dianggap telah *out of date* dengan situasi internal demikian, upaya-upaya pelestarian dan terlebih lagi upaya-upaya pengembangan seni tradisi semakin sulit mendapat ruang apresiasi.⁸

Penyebab eksternal dapat dikaji dari beberapa sisi. Tiga di antara penyebab eksternal yang terpenting dan berlangsung secara simultan adalah: (1) proses globalisasi yang didominasi budaya barat; (2) hegemoni Negara dengan konsep "budaya nasional" yang menkooptasi "budaya daerah"; (3) hegemoni agama formal (organized religion) yang lebih mengedepankan pendekatan syariah daripada pendekatan spiritual, moral dan sosiologis. Syarafal Anam sebagai tradisi seni lokal di Bengkulu, profilnya sudah kita ilustrasikan sebelumnya. Nasibnya juga akan tergantung kepada masyarakat pendukungnya sendiri, serta tergantung kepada siapa saja yang masih memiliki "rasa memilikinya.

⁷ Salim Bela Pili, Laporan Penelitian: Syarafal Anam Dalam Perspektif Budaya dan Agama, (Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat ((P3M) STAIN Bengkulu, 2012)

⁸ Salim Bella Pili, Syarafal Anam Dalam Perspektif Agama Dan Budaya, (Penelitian,Pusat Penelitian Dan Pengabdian Masyrakat, STAIN)

Moment otonomisasi daerah memberi peluang kepada kesenian-kesenian tradisional di daerah-daerah tersebut untuk merevitalisasi diri dalam kerangka penguatan identifikasi dan citra eksklusif & eksotik daerah.⁹ Tulisan ini, mengandung juga perspektif-perspektif kritis terhadap Syaraful Anam, namun tidak bisa dilepaskan dari rasa kepedulian untuk mendukung keberadaannya. Sebagaimana telah dijelaskan di atas, kasidah barzanji pada mulanya merupakan karya sastra tulis. Karya ini kemudian dibacakan pada majlis-majlis keagamaan ditempelkan di dinding-dinding mesjid, madrasah-madrasah untuk kemudian dihafalkan. dari pembacaan-pembacaan ini kemudian muncul variasi-variasi lagu sebagaimana munculnya jenis-jenis tilawah dalam pembacaan alQur'an.

Namun untuk pembacaan barzanji ini atau kasidah-kasidah lainnya itu jenis tilawah tersebut jauh lebih banyak dan ditoleransi. Jika dalam tilawah alQuran muncul sekitar 14 jenis tilawah yang mana hanya separuhnya saja (7 tilawah) yang dibolehkan atau Sahih/ valid, maka dalam melantunkan kasidah tuntutan untuk harus muktaabarahnya riwayat tilawah tersebut dapat dikatakan tidak ada sehingga model pembacaan Barzanji terus pula berkembang dengan improvisasi dari dialek-dialek local bahkan kemudian dengan improvisasi gerak kinetic dan bunyian (suara) lainnya, pembacaan kasidah lalu menjadi seni vokal, seni music sekaligus juga seni tari.

Ketika pemain-pemain lebih menganggap barzanji ini sebagai seni musik (perkusi) dan begitu pula para penikmat-penikmatnya lebih menghayati diri sebagai penonton pertunjukan seni perkusi maka urusan apa yang harus di ucapkan menjadi tidak penting lagi tampaknya. Dari sinilah muncul ironi suatu kasidah yang berisi tuntunan-tuntunan dari Nabi tinggal menjadi sekedar tontonan belaka. Apabila unsur

⁹Supartono Widyosiswoyo, Sejarah Seni Rupa Indonesia, (Universitas Michigon,2004), hal 59.

tuntunannya diabaikan dari kasidah-kasidah, maka unsur keagamaannya (Penghormatan kepada nabi SAW) akan hilang secara perlahan. Jika seni Barzanji ini mengabaikan unsur-unsur tuntunannya, maka sebagai semata karya seni dia akan ditinggalkan bersaing dengan seni-seni kontemporer lainnya¹⁰.

Kalau kita lihat dinamika kelompok Barzanji atau Syaraful Anam di Bengkulu maka tentu kita akan paham mengapa jenis kesenian tradisional ini semakin sulit untuk berkembang. Ada banyak juga faktor penyebabnya. Disamping oleh sebab-sebab eksternal berupa globalisasi Budaya-seni hiburan modern juga oleh faktor intern berupa kemenduaan para pengampu tradisi ini. Seni tradisi Syaraful Anam di Bengkulu ini konon dikembangkan oleh kelompok Tarekat Syattariyah. Namun tentu bukan karena berasal dari “kaum tua” maka para pendukungnya sekarangpun para orang-orang tua pula. Sudah saatnya pula untuk diturunkan ke generasi berikutnya. Bagaimana caranya tentu mesti pula ditemukan, selagi keadaannya sekarang mendapat angin segar dari kelompok-kelompok etnik yang harus menegaskan identitas lokalnya.

B. Budaya Lokal

Menurut Nawari Ismail yang dimaksud budaya lokal adalah semua ide, aktivitas dan hasil aktivitas manusia dalam suatu kelompok masyarakat di lokasi tertentu. Budaya lokal tersebut secara aktual masih tumbuh dan berkembang dalam masyarakat serta disepakati dan dijadikan pedoman bersama. Dengan demikian sumber budaya lokal bukan hanya berupa nilai, aktivitas dan hasil aktivitas tradisional atau warisan nenek moyang masyarakat setempat, namun juga semua komponen atau unsur budaya

¹⁰ Muhammad Toribin, Syaraful Anam “Dibengkulu: Makna, Fungsi Pelestariannya, *Jurnal Bimas Islam*, Vol.8.No.II.2015

yang berlaku dalam masyarakat serta menjadi ciri khas dan atau hanya berkembang dalam masyarakat tertentu.¹¹

Kebudayaan suku bangsa, artinya sama dengan budaya lokal atau budaya daerah, sedangkan kebudayaan umum lokal bergantung pada aspek ruang, biasanya pada ruang perkotaan ketika berbagai budaya lokal atau daerah yang dibawa oleh setiap pendatang. Akan tetapi, ada budaya dominan yang berkembang, yaitu budaya lokal yang ada di kota atau tempat tersebut, sedangkan kebudayaan nasional adalah akumulasi dari budaya daerah.¹²

Berbicara mengenai fungsi budaya lokal, setidaknya ada 4 fungsi menurut Suyanto dalam Ismail yaitu:¹³

1. Budaya lokal sebagai wadah titik temu anggota masyarakat dari berbagai latar belakang seperti status sosial, suku, agama, ideologi, dan politik. Hal ini dapat dibuktikan dari berbagai upacara slametan yang terus berkembang ditengah deru modernisasi.
2. Budaya lokal seperti lembaga adat, tradisi dapat juga berfungsi sebagai norma-norma sosial yang memiliki pengaruh signifikan dalam mengatur sikap dan perilaku masyarakat.
3. Budaya lokal sebagai pengontrol sosial dari setiap anggota masyarakat. Misalnya tradisi bersih desa bukan sekedar sebagai kegiatan yang bersifat gotong royong dan lingkungan tetapi juga memiliki makna bersih dosa setiap anggota masyarakat.
4. Budaya dapat berfungsi sebagai penjamin anggota pendukung budaya, sinoman dan sambatan misalnya memiliki nilai sosialekonomis bagi anggotanya.

¹¹ Ismail, Nawari, Konflik Umat Beragama dan Budaya Lokal. Bandung: Lubuk Agung, h. 4, 2011

¹² Abidin, Yusuf Zainal. dan Beni Ahmad Saebani, Pengantar Sistem h. 168, 2014.

¹³ Abidin, Yusuf Zainal. dan Beni Ahmad Saebani. 2014. Pengantar sistem sosial budaya di Indonesia. (CV Pustaka Setia: Bandung), h. 69, 2014.

Budaya lokal didefinisikan sebagai budaya asli kebudayaan Indonesia, berbagai macam keragaman yang ada di Indonesia dari sebuah kelompok masyarakat lokal di setiap daerah di Indonesia. Sedangkan menurut Judistira, kebudayaan lokal melengkapi kebudayaan regional sedangkan kebudayaan regional adalah bagian - bagian yang hakiki dalam bentukan kebudayaan Nasional.¹⁴

C. Budaya Organisasi

I. Pengertian Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi tentu tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya, yang merupakan salah satu terminologi dalam sosiologi. Menurut Edward yang dikutip oleh Akdon, mendefinisikan kebudayaan sebagai keseluruhan yang kompleks, yang di dalamnya terkandung pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, hukum, adat istiadat, dan kemampuan-kemampuan lain yang didapat seseorang sebagai anggota masyarakat.¹⁵

Dari pengertian di atas, kita dapat berpijak pada dua kata kunci, yakni “budi” dan “daya”. Budi artinya akal dan hati sebagai perwujudan dari daya yang berarti karya, cipta dan karsa manusia.¹⁶ Linda Smircich menyatakan bahwa ada dua pendapat berkaitan dengan budaya organisasi. pendapat pertama berpandangan bahwa “*organization is a culture*”, sehingga lebih menitikberatkan pada pentingnya penjelasan deskriptif atas sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang kedua menganggap bahwa “*organization has a culture*”, dengan begitu kubu ini lebih menekankan pada faktor penyebab terjadinya budaya dalam organisasi dan implikasinya terhadap organisasi tersebut. Menurut sobirin, pendapat kedua ini lebih tepat diterapkan dalam kepentingan

¹⁴ Judistira Garna, K, *Budaya Sunda Melintasi Waktu Menantang Masa Depan*. Bandung: Lembaga Penelitian Unpad dan The Judistira Garna Foundation, 2018

¹⁵ Hikmat, “Manajemaen Pendidikan”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203

¹⁶ Hikmat, “Manajemaen Pendidikan”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203

organisasi karena menitikberatkan pada pentingnya budaya sebagai variabel yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi.¹⁷

Dalam organisasi terdapat budaya organisasi, budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.¹⁸ Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Siswanto dan Sucipto, mendefinisikan budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang didukung oleh organisasi atau falsafah yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan dilakukan di tempat kerja, atau asumsi dan kepercayaan dasar yang terdapat di antara anggota organisasi.¹⁹ Sistem nilai, norma, aturan, falsafah, kepercayaan dan sikap, kesemuanya dianut bersama oleh para anggota dan akan berpengaruh terhadap para pekerja pola manajemen organisasi. Budaya organisasi tercermin pada pola pikir, berbicara dan perilaku yang konsisten pada para anggota.

Budaya organisasi tidak dapat dilihat oleh mata, tapi bisa dirasakan melalui perilaku para anggota atau cara berpikir, merasa, menanggapi dan menuntut para anggota organisasi dalam mengambil keputusan ataupun dalam kegiatan lainnya.²⁰ Dengan demikian, budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, norma, aturan, falsafah, dan kepercayaan yang diyakini oleh sebuah organisasi yang tercermin dalam pola pikir dan perilaku para anggota organisasi. Budaya organisasi

¹⁷ Sopiah, :Perilaku Organisasional”, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128.

¹⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, “Perilaku Organisasi”, penerjemah Angelica, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), h. 256.

¹⁹ Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.

²⁰ Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.

merupakan sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Sehingga budaya organisasi sering disebut dengan sistem bersama.

Ada tujuh karakteristik utama budaya organisasi, yakni:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, dalam hal ini terkait sejauhmana anggota didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal-hal rinci, yakni anggota diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal kecil.
- c. Orientasi hasil adalah tentang sejauh manajemen berfokus pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, terkait sejauh mana keputusan-keputusan manajemen. Mempertimbangkan efek dari hasil tersebut terhadap orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja organisasi pada tim ketimbang pada individu.
- f. Keagresifan. Terkait sejauh mana orang bersifat agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas. Sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.²¹

Menurut Luthans dalam Sopiah menyebutkan sejumlah karakteristik penting dari budaya organisasi, meliputi:²²

- a. Aturan-aturan perilaku, yakni bahasa, termonologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

²¹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "Perilaku Organisasi",.....h. 256-257.

²² Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "Perilaku Organisasi",.....h. 129-130.

- b. Norma adalah standard perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu.
- c. Nilai-nilai dominan yakni nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, dan lain-lain.
- d. Filosofi terkait kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal-hal yang disukai para karyawan dan pelanggannya.
- e. Peraturan-peraturan yang tegas dari organisasi.
- f. Iklim organisasi yakni keseluruhan perasaan yang meliputi hal-hal fisik, bagaimana para anggota berintraksi dan bagaimana para anggota mengendalikan diri dalam berelasi dengan pelanggan.

Menurut Jeffrey, dalam konteks budaya organisasi, terdapat tipologi budaya yang erat hubungannya dengan karakteristik budaya organisasi. Yaitu:

- a. Tipe akademi, yaitu suatu akademi adalah tempat untuk pemanjat ajek (*steady*) yang ingin menguasai pekerjaan baru yang diterimanya. Perusahaan ini suka merekrut para lulusan muda universitas, member mereka banyak pelatihan istimewa, kemudian dengan seksama mengarahkan mereka melalui ribuan pekerjaan khusus dalam fungsi tertentu.
- b. Tipe kelab. Menurut Sonnenfield, kelab menaruh nilai tinggi pada kecocokan dalam system kesetiaan dan pada komitmen. Senoiritas merupakan kunci.
- c. Tipe bisbol, memandang bahwa organisasi adalah pelabuhan yang diorientasikan pada wiraswasta bagi para pengambil risiko dan innovator. Dengan mencari orang-orang yang berbakat dari segala usia dan pengalaman untuk dipekerjakan, dan setiap hasil akan

mendapat upah. Insentif tinggi ditawarkan bagi yang mampu melaksanakan tugas engan hasil yang maksimal pula.

- d. Tipe benteng. Tipe ini lebih berorientasi pada upaya mempertahankan stabilitas dan keamanan eksistensi organisasi. Organisasi ini lebih kuat dibanding dengan organisasi lainnya.²³ Dari beberapa tipologi budaya organisasi di atas, dapat dipahami bahwa sebuah organisasi mampu bertahan dengan menggunakan tipe yang telah dijelaskan. Namun tidak menutup kemungkinan dalam sebuah organisasi menggunakan beberapa tipe.

2. Tingkatan Budaya Organisasi

Dalam mempelajari budaya organisasi ada beberapa tingkatan organisasi. Menurut Schein, apabila disusun dalam suatu skema bertingkat, maka topik suatu tingkatan budaya tersebut tersusun dari puncak sebagai berikut:

- a. Artefak, pada tingkat ini budaya bersifat kasat mata, seringkali tidak dapat diartikan, misalnya lingkungan fisik organisasi, teknologi dan cara berpakaian.
- b. Nilai, hal ini sulit diamati secara langsung sehingga menyimpulkannya sering diperlukan wawancara dengan anggota organisasi yang mempunyai posisi kunci atau menganalisis dokumen. Selain itu, nilai merupakan titik kerangka evaluasi yang dipergunakan anggota untuk menilai organisasi.²⁴
- c. Asumsi dasar, merupakan keyakinan yang dimiliki anggota organisasi tentang diri mereka sendiri, tentang orang lain dan tentang hubungan mereka dengan orang lain, serta tentang hakikat organisasi mereka.²⁵

²³ Hikmat, "Manajemen Pendidikan"h. 213-214.

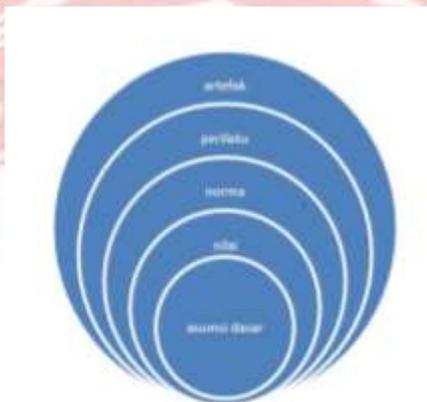
²⁴ Sopiha, :Perilaku Organisasional",h. 131.

²⁵ Siswanto dan Agus Sucipto, "Teori dan perilaku Organisasi", ... h. 143.

3. Elemen Budaya Organisasi

Sacara umum, elemen organisasi dapat dibagi menjadi dua, yakni yang bersifat idealistic merupakan elemen yang menjadi idiologi organisasi yang tidak mudah berubah. Elemen ini biasanya tidak tampak dipermukaan, hanya orang-orang tertentu yang menyadarinya. Biasanya dipengaruhi oleh pendiri organisasi. Idiologi pendiri organisasi akan sangat mempengaruhi arah organisasi. Idiologi organisasi biasanya tercermin dalam visi dan misi. Elemen yang lain adalah elemen behavioral, yang mana elemen ini merupakan elemen yang kasat mata, yakni berupa perilaku sehari-hari anggota organisasi dan bentuk lain seperti desain dan arsitektur organisasi. Sebagaimana yang disebutkan oleh Hofstede, ia menyebut sebagai praktik-praktik manajemen.

Dengan berbagai pertanyaan seperti bagaimana perilaku manajemen? Apakah berorientasi pada proses atau hasil? Apakah peduli pada karyawan? Menurut Rousseau elemen organisasi seperti bawang Bombay yang berlapis-lapis. Sebagaimana yang digambarkan berikut.²⁶



Gambar: Lapisan budaya organisasi

²⁶ Siswanto dan Agus Sucipto, "Teori dan perilaku Organisasi", ... h. 143-146

Dalam lingkungan kehidupan, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana dia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan, perilaku sosial. Hal yang sama juga terjadi pada anggota sebuah organisasi, dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya di dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya dalam organisasi. Dengan demikian, bahwa budaya sebuah perusahaan atau organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi yang masih didominasi oleh pendiri. Budaya dapat berperan sebagai sarana komunikasi pendiri kepada para anggota.²⁷

Budaya organisasi memiliki kegunaan sebagai 1) Pembeda dengan organisasi lainnya; 2) Identitas anggota sebuah organisasi; 3) Komitmen anggota di atas kepentingan bersama; 4) Perikat sosial dengan menyediakan standar yang anggota harus lakukan dan katakana; 5) Mekanisme kontrol yang membentuk perilaku anggota.²⁸ Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku anggota atau individu serta kelompok di dalam suatu organisasi. Selain itu, terkait dengan perilaku akan mempengaruhi prestasi sekaligus akan berpengaruh pada efektif-tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi efektifitas organisasi.

Budaya dalam organisasi bisa kuat dan juga bisa lemah. Budaya organisasi dikatakan kuat apabila nilai-nilai organisasi dipegang teguh dan dijunjung bersama kultur yang kuat akan memiliki pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota, karena kadar kebersamaan dan intensitas yang tinggi menciptakan suasana internal berupa perilaku yang tinggi.²⁹ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi yang kuat apabila nilai, sikap dan kepercayaan bersama dipahami, dipegang teguh, sehingga terjalin kebersamaan. Namun sebaliknya,

²⁷ Sopiah, "Perilaku Organisasional",h. 135-136.

²⁸ Hikmat, "Manajemen Pendidikan"h. 228.

²⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Juge, "Perilaku Organisasi",.....h. 259.

budaya yang lemah tercermin pada kuangnya komitmen para anggota terhadap nilai-nilai, kepercayaan dan skap bersama yang dilakukan atau disepakati.

4. Membangun dan Membina Budaya di Kelompok Masyarakat

Bagaimana membangun dan membina budaya adalah pertanyaan penting yang harus dijawab. Pada dasarnya, untuk membangun budaya yang kuat memerlukan waktu yang cukup lama dan secara bertahap. Tidak menutup kemungkinan dalam perjalanannya mengalami pasang-surut. Dalam setiap mengelola lembaga kelompok masyarakat selalu terdapat filosofi kelembagaan yang didalamnya terdapat nilai dan kepercayaan organisasi. Keberadaan nilai dan kepercayaan organisasi tersebut meskipun tidak nampak secara kasat mata, namun sesungguhnya memiliki peran penting dalam membentuk konsep berfikir sekaligus sikap bertindak para pengelola lembaga kelompok masyarakat dalam menghadapi segala tantangan dan hambatan. Tak hanya itu, nilai dan kepercayaan organisasi juga digunakan untuk memupuk setiap kekuatan dan peluang dalam mengembangkan lembaga kelompok masyarakat.³⁰

Nilai dan kepercayaan bagi setiap pengelola lembaga kelompok masyarakat memiliki keragaman dan dinamika yang luar biasa. Tentu karena latar belakang yang berbeda. Hal ini dikarenakan setiap personalia lembaga kelompok masyarakat memiliki persepsi, sudut pandang dan respon yang berbeda dalam melihat berbagai aspek yang ada di lembaga kelompok masyarakat. Oleh karena itu, agar keberagaman cara berfikir dan bersikap tersebut dapat menguntungkan organisasi maka perlu diikat dalam sebuah budaya organisasi.

³⁰ Baharuddin, “ Menciptakan Budaya Organisasi yang Unggul di Lembaga Pendidikan

Islam” artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam>. diakses pada tanggal 07 November 2023.

Menciptakan budaya organisasi pada lembaga kelompok masyarakat menjadi pondasi awal dalam membangun perekat sosial di antara para pengelola. Hal ini penting dilakukan dalam membentuk kesamaan identitas dan komitmen bersama sehingga arah pengembangan lembaga pendidikan Islam dapat dipahami semua pihak yang terkait (*set mission*). Sebenarnya budaya organisasi di lembaga kelompok masyarakat juga dilakukan dalam merangka mengawal setiap lini manajemen baik itu dalam melakukan perubahan, mengaktualisasikan program kerja maupun menjaga mutu secara berkelanjutan. Ini mengandung arti bahwa budaya organisasi dilakukan akan selalu mewarnai dalam setiap tahapan pengelolaan lembaga kelompok masyarakat.³¹ Budaya organisasi menjadi aturan main yang membentuk perilaku para pengelola ketika berinteraksi dengan pengelola lain maupun masyarakat luas. Budaya organisasi bisa menjadi kekuatan tersembunyi dari lembaga kelompok masyarakat Ciri khas budaya organisasi yang paling melekat di lembaga kelompok masyarakat adalah spirit ruhul jihad. Budaya organisasi ini menekankan pentingnya bekerja dan mengabdikan di lembaga kelompok masyarakat sebagai bagian dari jihad paling agung dalam Islam. Dalam konteks manajemen modern, ruhul jihad harus dioperasionalkan dalam aspek yang lebih spesifik. Sebagian pengelola lembaga kelompok masyarakat masih memandang bahwa ruhul jihad masih sebatas kepada pengajaran dan pendidikan. Sementara aspek yang lain seperti penjaminan mutu (*quality assurance*), pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) dan sebagainya, nampaknya masih belum ada perhatian khusus. Di era sekarang, memperjuangkan budaya organisasi yang unggul dalam lembaga kelompok masyarakat merupakan sebuah pertarungan dan kebutuhan.

³¹ Baharuddin, “ Menciptakan Budaya Organisasi yang Unggul di Lembaga Pendidikan

Islam” artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam>. diakses pada tanggal 07 November 2023.

Berbicara kualitas lembaga kelompok masyarakat dari zaman ke zaman akan menghadapi kompleksitas permasalahan yang beragam dan kian rumit. Oleh karena itu, ruhul jihad sebagai salah satu core values budaya organisasi harus terus dipertahankan dan dikembangkan implementasinya dalam berbagai aspek dalam mengelola lembaga kelompok masyarakat. Maka sudah sepelestinya menjadikan Ruhul jihad is power, yakni ruhul jihad sebagai kekuatan utama dalam membawa lembaga kelompok masyarakat lebih maju dan beradab. Apalagi kalau kemudian prinsip ruhul jihad dibudayakan dan ditransformasikan (sharing ruhul jihad is more powerful) dalam kehidupan sehari-hari yang mewarnai setiap elemen manajerial lembaga kelompok masyarakat, tentu hal itu akan membawa tsunami perubahan yang produktif bagi pengembangan lembaga kelompok masyarakat dalam mencetak mutu kelompok masyarakat yang unggul, unggul dan unggul.³²

Meskipun demikian, tahapan dalam membangun budaya dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Seseorang (biasanya pendiri) datang dengan ide tau gagasan tentang sesuatu yang baru.
- b. Pendiri membawa orang-orang kunci yang merupakan para pemikir, dan menciptakan kelompok inti yang mempunyai visi yang sama.
- c. Kelompok int dapat memulai serangkaian tindakan untuk menciptakan organisasi, mengumpulkan dana, menentukan jenis dan tempat usaha yang relevan.

³² Baharuddin, “ Menciptakan Budaya Organisasi yang Unggul di Lembaga Pendidikan

Islam” artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam>. diakses pada tanggal 07 Nopember 2016.

- d. Orang lain di bawa ke dalam organisasi untuk berkarya bersama.³³
 Dalam kaitannya dengan membangun dan membina budaya organisasi seperti yang telah diuraikan. Budaya organisasi menyangkut nilai bersama dalam sebuah organisasi.

Nilai dalam sebuah organisasi dapat terbentuk oleh beberapa hal, yakni:³⁴

a. Pemimpin

Seorang pemimpin dengan gaya dan perilakunya biasanya menciptakan nilai-nilai, aturan-aturan kerja yang harus dipahami dan disepakati bersama, serta mampu memengaruhi dan mengatur individu-individu yang ada di dalamnya. Sehingga nilai-nilai tersebut menjadi panutan bersama yang menjadi budaya organisasi. Seorang pemimpin memiliki kontribusi dalam menciptakan budaya karena memiliki kekuatan dan kekuasaan untuk melakukannya.

b. Pendiri (pemilik)

Pendiri yang tentunya memiliki visi dan misi dalam mendirikan organisasi. Untuk merealisasikan visi dan misi tersebut mereka membuat aturan-aturan yang ditunjukkan dengan perilaku sehari-hari saat mengelola organisasi yang didirikan.

c. Interaksi antar individu dalam organisasi

Budaya organisasi juga terbentuk dengan adanya interaksi antar individu dalam organisasi. Interaksi antar individu dalam organisasi yang pada dasarnya setiap individu tersebut memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Selanjutnya, bagaimana budaya dapat

³³ Baharuddin, “ Menciptakan Budaya Organisasi yang Unggul di Lembaga Pendidikan

Islam” artikel <http://pasca.uin-malang.ac.id/menciptakan-budaya-organisasi-yang-unggul-di-lembaga-pendidikan-islam.h> 136-137 diakses pada tanggal 07 Nopember 2016.

³⁴ Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, ... h. 148-149

dibina? Pembinaan budaya dapat dilakukan dengan serangkaian langkah sosialisasi seperti seleksi pegawai yang objektif, penempatan orang sesuai dengan kemampuan dan bidangnya, pemerolehan dan peningkatan kemahiran melalui pengalaman, pengukuran prestasi dan pemberian imbalan yang sesuai, penghayatan akan nilai-nilai kerja, pengakuan dan promosi.³⁵

Berbagai hal tersebut dapat dilaksanakan dalam membina budaya organisasi baik di perusahaan ataupun di lembaga pendidikan. Tentu saja hal-hal tersebut dapat ditambahkan lagi dalam rangka pemantapan budaya organisasi. Budaya organisasi yang dikelola akan memberikan dampak positif pada kinerja institusi secara umum, karena budaya organisasi tersebut akan mengarahkan perilaku para anggota organisasi. Menurut Quraish Shihab bahwa pelaksanaan pendidikan menurut Islam bertujuan untuk membina manusia secara pribadi dan kelompok, sehingga mampu menjalankan fungsinya sebagai hamba Allah dan khalifah-Nya guna membangun dunia sesuai dengan yang ditetapkan Allah sejalan dengan risalah Islam.³⁶ Maka yang dimaksud manajemen budaya dalam hal ini membangun, mengelola dan membina dalam pendidikan Islam disini adalah, manajemen yang diterapkan dalam pengembangan budaya di lembaga kelompok masyarakat dengan niat/tujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam yang pada akhirnya akan menjadi budaya Islami.

D. Regenerasi

Regenerasi mempunyai beberapa makna, pertama pembaruan semangat tata susila, kedua penggantian alat rusak atau hilang dengan pembentukan jaringan sel yang baru, ketiga penggantian generasi tua

³⁵ Sopiah, :Perilaku Organisasional”,h. 137.

³⁶ M. Quraish Shihab, Membumikan Al-Qur'an, (Bandung: Mizan, 1992), hlm.

kepada generasi muda/peremajaan. Regenerasi berasal dari dua kata, yaitu reyang artinya kembali dan generasi adalah angkatan. Regenerasi dibagi menjadi 2, yaitu regenerasi berencana dan alamiah (Sukamto, 1993: 201). Regenerasi alamiah adalah pergantian generasi secara alami tanpa melalui proses publikasi artinya proses regenerasi yang terjadi secara turun temurun dengan anggota keluarganya sendiri. Regenerasi berencana yaitu proses regenerasi yang direncanakan, dan dipersiapkan. Bisa melalui publikasi, mengajak, dan mencari anggota baru misalnya bergabung dengan sanggar maupun komunitas.³⁷

Menurut Sukamto (1993: 201), generasi merupakan sekelompok orang-orang yang lahir dan hidup dalam jangka waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, maka pengertian regenerasi adalah suatu proses pergantian kelompok masyarakat yang berlangsung secara terus-menerus. Suatu kesenian yang tumbuh di kalangan masyarakat perlu adanya suatu wadah agar kesenian yang sudah ada jauh sebelumnya tetap bertahan dan berkembang sehingga generasi selanjutnya masih dapat mempelajari kesenian tersebut. Selain sebagai ikon wilayah, kesenian daerah juga merupakan salah satu wadah untuk berkomunikasi dengan dunia luar, maka kita wajib untuk menjaga dan melestarikan kesenian daerah yang sudah dititipkan nenek moyang kepada kita.

Setiap kebudayaan memiliki system pewarisan yang khas sesuai dengan habituasi dan perkembangan masing-masing budaya. Dalam konteks kesenian, Soehardjo memaparkan setidaknya ada empat system dalam penuluran seni. Pertama, sistem aprentisip yang karakteristiknya serupa dengan sistem pecantrikan. Kedua, sistem pewarisan atau apresntisip khusus menularkan seni dari orang tua kepada anak kandungnya. Ketiga, sistem akademik yang dilakukan melalui lembaga formal pendidikan seni. Keempat, sistem sanggar otodidak dimana terjadi

³⁷ Sulanjari, Dwi Retno. 2016. Regenerasi Penari Wayang Orang Seiwedari Surakarta. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

kegiatan saling tukar-menukar pengalaman. Proses penularan seni itu tidak semata-mata menularkan keterampilan berkesenian yang bersifat fisik, tetapi sekaligus menularkan nilai-nilai filosofis.

Regenerasi menjadi suatu kewajiban organisasi. Organisasi hidup karena kepedulian mereka terhadap regenerasi. Pentingnya regenerasi dalam suatu organisasi ini, yaitu pengkaderan anggota agar berkualitas. Organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya regenerasi, namun seperti apakah generasi tersebut berjalan. Generasi penerus organisasi tidak lain ditentukan dari kualitas generasi tersebut.

