

KNOWLEDGE MANAGEMENT



Budaya Organisasi

Rani Puspita D, M.Kom

Budaya

- Budaya → hal yang mendasari nilai, kepercayaan, dan kode etik yang menjadikan masyarakat atau komunitas begitu adanya.
- Budaya adalah fenomena kehidupan aktif yang diciptakan manusia bersama dan menciptakan ulang dunia tempat mereka hidup (Morgan, 1977)
- Budaya bersifat subyektif.

Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi yaitu, sebagai berikut :

- Budaya menciptakan perbedaan yang jelas.
- Budaya membawa suatu identitas.
- Budaya mempermudah timbulnya komitmen.
- Budaya merupakan perekat sosial.
- Budaya sebagai mekanisme pembuat makna.

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah

Pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok atau organisasi untuk belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berfungsi baik dan dianggap valid untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai jalan terbaik untuk menerima, berpikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut (Schein, 1999).

→ *The way we do things around here*

Ciri- Ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996 : 289), terdapat 7 ciri-ciri budaya organisasi :

- Inovasi dan Pengambilan Resiko.
- Perhatian Terhadap Detail.
- Orientasi Hasil.
- Orientasi Orang.
- Orientasi Tim.
- Keagresifan.
- Kemantapan.

Ciri- Ciri Budaya Organisasi

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996 : 289).

Elemen Kunci Budaya Organisasi

- Nilai lisan & tertulis.
- Harapan eksplisit & implisit perilaku anggotanya.
- Adat & ritual.
- Kisah & mitologi sejarah kelompok.
- *Shop talk* (bahasa digunakan dalam kelompok).
- *Climate* (perasaan ditimbulkan karena interaksi dengan orang lain atau lingkungan).
- Metafora & simbol (mungkin alam bawah sadar atau mewujudkan dalam elemen budaya yang lain).

BO Dalam Konteks Bisnis

- Dianggap sebagai sikap dimana organisasi menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan spesifiknya dan untuk memeliharanya sepanjang waktu.
- Bersifat holistik, terbukti oleh sejarah, dikonstruksi secara sosial, dan sulit untuk diubah.

Jenis Budaya

- Budaya Communal → Memberikan rasa memiliki bagi anggota.
- Budaya Networked → Anggota diperlukan sebagai teman dan keluarga.
- Budaya Mercenary → Fokus langsung pada tujuan.
- Budaya Fragmented → Rasa memiliki sangat rendah.

Budaya Sebagai Fondasi KM

- Budaya corporate adalah komponen kunci untuk menjamin pengetahuan dan informasi kritikal mengalir dalam organisasi.
- Budaya berbagi pengetahuan dibangun atas dasar kepercayaan.
- Sistem komunikasi merupakan sarana penyebaran budaya.

Budaya Berbagi Pengetahuan

Budaya berbagi pengetahuan adalah

Budaya dimana berbagi pengetahuan dianggap sebagai norma, bukan pengecualian, dimana orang didorong untuk bekerja sama, berkolaborasi dan berbagi, dan mereka yang melakukannya akan diberikan *reward*, dst.

Knowledge is power → Sharing knowledge is more powerful

Karakteristik Lingkungan Budaya Berbagi Pengetahuan

- Struktur *reward* (penghargaan).
- Keterbukaan dan transparansi.
- Pendukung sharing – komunikasi dan kordinasi antar kelompok.
- *Trust* (kepercayaan).
- Dukungan manajemen puncak.

Transformasi Budaya

- ❑ Orang melihat pemimpin untuk mengetahui apa yang penting dalam organisasi.
- ❑ Budaya disebarluaskan melalui cerita dan mitos.
- ❑ Dalam situasi krisis, pemimpin menunjukkan nilai dan asumsi.
- ❑ Sistem reward dapat memperlihatkan apa yang dianggap penting.
- ❑ Keputusan penting juga dapat memperlihatkan pentingnya nilai tertentu.
- ❑ Pemimpin mengkomunikasikan pentingnya nilai melalui apa yang mereka puji dan kritik.

Menciptakan Budaya Organisasi

- Jurnalisme pengetahuan memulai interview orang-orang kunci untuk dokumentasi.
- Melaksanakan kumpul-bersama KM – sarapan, makan siang, informal meeting, dll.
- Membuat newsletter untuk publikasi inisiatif KM
- Menjalankan proyek pilot KM – intranet, dll.
- Mendesain ulang ruang kerja yang memungkinkan tempat berkumpul.
- Mengubah kriteria evaluasi kinerja yang mengacu pada kompetensi berbagi pengetahuan.

TERIMA KASIH

