

**BUDAYA ORGANISASI: STUDI KASUS PADA YAYASAN RIWANUA
KARYA BERSAMA DI KOTA MAKASSAR**



**ALFINA DAMAYANTI
E071191009**



**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**BUDAYA ORGANISASI: STUDI KASUS PADA YAYASAN RIWANUA
KARYA BERSAMA DI KOTA MAKASSAR**

**ALFINA DAMAYANTI
E071191009**



**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI SOSIAL
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**BUDAYA ORGANISASI: STUDI KASUS PADA YAYASAN RIWANUA
KARYA BERSAMA DI KOTA MAKASSAR**

ALFINA DAMAYANTI
E071191009

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Antropologi Sosial

pada

**PROGRAM STUDI ANTROPOLOGI SOSIAL
DEPARTEMEN ANTROPOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI
BUDAYA ORGANISASI: STUDI KASUS PADA YAYASAN RIWANUA
KARYA BERSAMA DI KOTA MAKASSAR

ALFINA DAMAYANTI
E071191009

Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Antropologi Sosial pada tanggal 02 Februari 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan pada

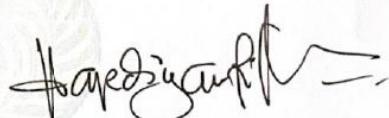
Program Studi Antropologi Sosial
Departemen Antropologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Hasanuddin
Makassar

Pembimbing Utama




Dr. Safriadi, S.IP., M.Si
NIP 19740605 200812 1 001

Pembimbing Pendamping,



Hardiyanti Munsu S.Sos., M.Si
NIP 19920207 201801 6 001

Ketua Program Studi
Antropologi Sosial,



Dr. Tasrifin Tahara, M.Si
NIP 19750823 200212 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Budaya Organisasi: Studi Kasus Pada Yayasan Riwanua Karya Bersama di Kota Makassar" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing Dr. Safriadi, S.IP., M.Si sebagai Pembimbing Utama dan Hardiyanti Munsu S.Sos., M.Si sebagai Pembimbing Pendamping. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 05 Maret 2024



UCAPAN TERIMA KASIH

Skripsi ini adalah karya penulis sebagai manusia biasa dan mustahil dapat terwujud tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya doa, dukungan, bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan banyak terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada Allah SWT. karena atas izin-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini. Juga kepada keluargaku tercinta dan semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan beribu terima kasih kepada kedua orang tua yang sejatinya menjadi penopang dalam hidup penulis serta tak lupa untuk selalu memanjatkan doa kepada penulis dari lahir hingga sampai sekarang. Gelar dan karya ini penulis persembahkan kepada Bapak tercinta **H. Ahmad** dan Mama **Hj. Sarinah** atas segala kasih sayang yang telah mereka curahkan, peluh, penat yang bercucuran, juga perhatian, dukungan, serta dorongan baik moril maupun materi kepada penulis. Terima kasih juga kepada saudara penulis, terkhusus **Lisna Afrianti**, **Syahwa Putri Azzahra**, dan **Rasna** yang telah banyak membantu penulis, mengerti, memperhatikan penulis, dan selalu ada disaat penulis butuh sandaran akan kerasnya hidup. Teringat selalu kata-kata mereka “tidak apa-apa tumbuh tanpa figur orang tua, asal kita bersama niscaya kita bisa melewati itu”. Terima kasih telah terlahir di dunia dan membersamai tumbuh kembang penulis, semoga kalian selalu diberikan kebahagiaan dan keriaan dalam hidup. Saudara penulis yang lainnya **Suci Amanda** dan **Muhammad Ragil** terima karena selalu membuat penulis tertawa dan memberikan support kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini terdapat banyak sekali kendala dan hambatan yang dihadapi. Maka dari itu penulis sampaikan banyak terima kasih banyak yang tulus dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada **Dr. Safriadi, S.IP., M.Si** selaku pembimbing I dan **Hardiyanti Munsu S.Sos., M.Si** selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulisan skripsi penulis, yang telah ikhlas meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk dapat memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada pihak yang telah memberikan bantuan sehingga pada kesempatan ini penulis mengucapkan kepada:

1. **Yayasan Riwanua Karya Bersama** yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian. Terima kasih kepada **Pegiat Riwanua** yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu, atas sambutan hangat yang diberikan kepada penulis dan secara sukarela membantu serta meluangkan waktunya dalam membagi pengetahuan juga pengalamannya

kepada penulis. Doa baik penulis panjatkan untuk **Riwanua** dan **Pegiatnya**, Semoga kalian senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan.

2. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc.** selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor, staff dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
3. **Prof. Dr. Phil. Sukri, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta para staff dan jajarannya yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi pada Departemen Antropologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
4. **Dr. Tasrifin Tahara, M.Si.** yang terhormat selaku Ketua Departemen Antropologi Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.
5. Terima kasih penulis sampaikan kepada **Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA.** dan **Prof. Dr. Mungsi Lampe, MA.** selaku Dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang membangun kepada penulis.
6. Seluruh Dosen Pengajar Departemen Antropologi Sosial **Prof. Dr. H. Hamka Naping, MA; Prof. Dr. H. Pawennari Hijjang, MA; Alm. Prof. Dr. Muh. Yamin Sani, M.S; Prof. Nurul Ilmi Idrus, Ph.D; Alm. Prof. Dr. Supriadi Hamdat, MA; Prof. Dr. Mahmud Tang, MA; Prof. Dr. Mungsi Lampe, MA; Prof. Dr. Ansar Arifin, MS; Dr. Muhammad Basir, MA; Dr. Tasrifin Tahara, M.Si; Dra. Hj. Nurhadelia F. L, M.Si; Dr. Yahya, MA; Dr. Safriadi, M.Si.; Muhammad Neil, S.Sos., M.Si; Icha Musywirah Hamka, S.Sos, M.Si; Dr. Ahmad Ismail, S.Sos., M.Si; Hardianti Mungsi, S.Sos, M.Si.; Jayana Suryana Kembara, S.Sos., M.Si dan Andi Batara Al Isra, S.Sos., MA** yang telah berbagi ilmu dan pengalaman selama penulis belajar di Kampus Universitas Hasanuddin.
7. Seluruh **Staff Akademik dan Perpustakaan** Departemen Antropologi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Ibu Anni, Ibu Darma, Pak Yunus, Kak Sintia) dan Staff FISIP UNHAS yang senang hati telah membantu penulis dalam proses kelengkapan berkas selama menjadi mahasiswa.
8. Kepada **nenek** penulis, Nenek Aji Bakko dan Almh. Nenek Balla yang dengan tulus merawat penulis dari kecil hingga sampai sekarang. Semoga Nenek Aji Bakko sehat selalu dan Almh. Nenek Balla tenang di Alam sana.
9. Terima kasih kepada teman-teman yang telah kebersamai penulis dari maba hingga sampai sekarang, terima kasih **BARONG' 19** telah menjadi rumah bagi penulis saat menjalani perantauan. Terima kasih banyak karena telah mengajarkan banyak hal, menjadi orang-orang yang ada saat penulis butuh. Penulis bersyukur memiliki teman seperti kalian, semoga kenangan ini tetap abadi di dalam ingatan kita bersama. Sukses terus *barang ku!*

10. *Bestie ku sagaboom* (della, natasa, saputri, husnul, megs) yang menjadi 119 penulis dan teman berkeluh kesah tentang kehidupan, serta susah senang dilalui bersama. Terima kasih telah menjadi sahabat dan saudara penulis selama perantauan. “apalah arti hidup saya tanpa sagaboom” semoga kita tetap seperti ini dan mari selalu bertemu serta bercerita banyak hal. *Lucky to have u guys, serius ini!!*
11. Kepada teman-teman se-PA penulis (**Muhammad Irfan Jamal, Muhammad Abu Sahl, dan Abelio Da Maya**). Terima kasih sudah saling *support* satu sama lain.
12. Ucapan terima kasih juga untuk saudara **Iis Indrawati, S.Sos** yang sudah membantu penulis, mulai dari turun lapangan hingga membantu dalam hal penulisan skripsi. Semoga harapan-harapan yang dipupuk segera diraih dan selalu diselingi kebahagiaan dimanapun Iis berada.
13. Kepada **Muhammad Abu Sahl** yang telah membantu penulis dalam turun lapangan, semoga dimudahkan segala urusannya.
14. Kepada seluruh kerabat **HUMAN FISIP UNHAS** yang telah memberikan berbagai pengetahuan dan pengalaman yang mengesankan melalui diskusi-diskusinya. Terima kasih juga telah menjadi teman/kakak yang baik bagi penulis.
15. Terima kasih juga untuk **Nur Hidayah Anas** yang sudah kebersamai penulis sejak bangku SD. Terima kasih atas kesetiiaannya dalam mendengarkan cerita penulis dan humor-humor yang tidak jelas walaupun tidak setiap saat tapi itulah yang dapat merekatkan kita hingga saat ini.
16. Terima kasih untuk **Megs** dan **Serli** teman kost yang sudah memberikan dukungan kepada penulis. Semoga kita tetap bisa bertemu dan bertukar cerita sesering mungkin.
17. Terima kasih kepada cowok-cowok virtual penulis **D.O. EXO, JISUNG NCT DREAM** dan **RIKU NCT WISH** karena menjadi penyemangat penulis dikala jenuh dalam mengerjakan skripsi dan menjalani hidup.
18. Terima kasih kepada *playlist-playlist* **orionpis ‘happy, my rockstar, so blue, fangirl rooms, therapy rooms, dan feel the vibes’** terkhusus lagu “**would you mind-HYBS**” yang tak jenuh-jenuhnya penulis putar berulang kali. Terima kasih karena telah menciptakan lagu-lagu yang menjadi pembangkit mood penulis dalam mengerjakan skripsi.
19. Terima kasih kepada teman-teman **KKN 04 Sinjai-Saohiring** terkhusus **Edro** dan **Bagas** yang menjadi teman bercerita penulis saat pengabdian, yang mendengarkan keluh kesah penulis, dan menjadi orang yang mau disusahkan oleh penulis.
20. Kepada semua orang yang tidak bisa lagi penulis sebutkan satu-satu. Terima kasih karena sudah memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
21. *Last but not least*. Terima kasih kepada diri sendiri karena telah berhasil sampai di titik ini, terima kasih raga karena tetap kuat dan terima kasih

jiwa karena tetap waras sampai detik ini. *for my self, u did it and i really proud of u!*

Semoga Allah SWT. membalas semua kebaikan-kebaikan yang telah penulis sebutkan diatas. *Aamiin.*

Penulis,

Alfina Damayanti

ABSTRAK

Alfina Damayanti. **Budaya Organisasi: Studi Kasus pada Yayasan Riwanua Karya Bersama Di Makassar** (dibimbing oleh Dr. Safriadi, S.IP, M.Si dan Hardiyanti Munsu S.Sos, M.Sos.,)

Latar belakang. Budaya organisasi memiliki sistem, pola-pola nilai, simbol, dan praktik kerja yang berkembang selama suatu organisasi berjalan. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi diyakini dan dijalani oleh anggota untuk keberlangsungan serta keharmonisan dalam sebuah organisasi. Sama halnya dengan Yayasan Riwanua Karya Bersama yang memiliki budaya organisasi dalam keberlangsungan organisasinya. **Metode.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Yayasan Riwanua Karya Bersama atau Riwanua. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus dan penentuan informan dilakukan secara *purposive*. **Hasil.** penelitian ini menunjukkan budaya organisasi di Riwanua mencakup sistem nilai budaya, budaya kerja, dan hambatan dalam pencapaian tujuan Riwanua itu sendiri. Sistem nilai budaya Riwanua, yaitu *kombongan, sombere, malinggi, mabessa, dan pesse*. Budaya kerja Riwanua, yaitu proses pengambilan keputusan, bekerja sama, dan menjaga organisasi. Adapun hambatan dalam pencapaian tujuan dari Riwanua, yaitukurangnya sumberdaya manusia dan pendanaan yang dimiliki oleh Riwanua. Budaya organisasi Riwanua ini menjadi pegangan para pegiatnya untuk melaksanakan kegiatannya dan menunjang keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kata kunci: Organisasi, Budaya Organisasi, Nilai

ABSTRACT

Alfina Damayanti. Organizational Culture: A Case Study at Riwanua Karya Bersama Foundation. Under the guidance of Dr. Safriadi, S.IP, M.Si and Hardiyanti Munsu S.Sos, M.Sos.,

Background of the study. Organizational culture has systems, patterns of values, symbols, and work practices that develop during an organization's run. Every organization has a different culture to achieve its goals. Organizational culture is believed and lived by members for continuity and harmony in an organization. Similarly, Riwanua Karya Bersama Foundation has an organizational culture in the sustainability of its organization. **Method.** This study aims to determine the Organizational Culture of the Riwanua Karya Bersama Foundation or Riwanua. This research is a type of qualitative research using a case study approach and the determination of informants is carried out purposively. **Result.** The results of this study show that organizational culture in Riwanua includes cultural value systems, work culture, and obstacles in achieving Riwanua's own goals. Riwanua's cultural value system, namely kombongan, sombere, malinggi, mabessa, and pesse'. Riwanua's work culture, namely the process of making decisions, working together, and maintaining the organization. There are obstacles in achieving Riwanua's goals, namely the lack of human resources and funding owned by Riwanua. Riwanua's organizational culture is the guide for its activists to carry out its activities and support the sustainability of the organization in achieving its goals.

Keywords: Organization, Organizational Culture, Values

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
UCAPAN TERIMA KASIH.....	v
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Penelitian Terdahulu	4
2.2 Antropologi dan Organisasi.....	7
2.3 Konsep Budaya Organisasi	8
2.4 Konsep Nilai	9
BAB III METODE PENELITIAN	11
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	11
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	11
3.3 Informan Penelitian	11
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	12
3.4.1 Observasi Partisipan.....	12
3.4.2 Wawancara Mendalam	13
3.5 Teknik Analisis Data.....	13
3.6 Etika Penelitian	13
3.7 Hambatan Penelitian.....	14
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	15

4.1 Sejarah Riwanua	15
4.2 Visi Riwanua.....	16
4.3 Tujuan Riwanua	17
4.4 Capaian Riwanua	17
4.5 Struktur Riwanua.....	17
4.5.1 Team Kerja (<i>Team Work</i>).....	17
4.5.2 Rekan-rekan (<i>Fellows</i>)	18
4.6 Uraian Tugas.....	18
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	19
5.1 Sistem Nilai Budaya Riwanua	19
5.1.1 <i>Kombongan</i>	19
5.1.2 <i>Sombere'</i>	20
5.1.3 <i>Malinggi</i>	21
5.1.4 <i>Mabessa</i>	23
5.1.5 <i>Pesse'</i>	25
5.2 Budaya Kerja Riwanua.....	27
5.2.1 Proses Pengambilan Keputusan	28
5.2.2 Bekerja Sama	28
5.2.3 Menjaga Organisasi	32
5.3 Hambatan Dalam Pencapaian Tujuan Riwanua	34
5.3.1 Kurangnya Sumber Daya Manusia	36
5.3.2 Pendanaan	37
BAB VI PENUTUP	39
6.1 Kesimpulan	39
6.2 Saran	39
DAFTAR PUSTAKA.....	41
LAMPIRAN.....	43

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
1. Nama-nama Informan	12

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
1. Residensi Amrullah Amir di Riwanua	21
2. Kegiatan Workshop Art Handling di Riwanua	22
3. Kegiatan Kelas Masuk Sore di Riwanua	23
4. Kegiatan Workshop Multimedia di Riwanua.....	24
5. Poster pemutaran Film Tokyo Reels dan R21 a.k.a. Resitoring Solidarity di Riwanua.....	26
6. Pemutaran film Tokyo Reels dan R21 a.k.a. Resitoring Solidarity	26
7. Kegiatan Pasang Surut di Riwanua	27

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Istilah yang paling lazim dipakai untuk menyebut kesatuan-kesatuan hidup manusia, baik dalam tulisan ilmiah maupun dalam bahasa sehari-hari, adalah masyarakat (Koentjaraningrat, 2015). Masyarakat ini merupakan sekumpulan manusia yang bergaul atau berinteraksi untuk membangun hubungan sosial dan membentuk suatu kelompok. Maka dari itu, mereka saling membutuhkan satu sama lain dan melakukan proses sosialisasi dalam kehidupan sehari-harinya.

Pada hakikatnya masyarakat hidup secara berkelempok dan menjalani kehidupan secara kolektif. Seperti yang dijelaskan oleh Koentjaraningrat (2015) bahwasanya mereka adalah makhluk yang hidup secara berkelompok, saling membantu, bahu membahu satu sama lain dalam satu lingkungan. Suatu lingkungan dalam masyarakat tidak bisa terlepas dari budaya, sebagaimana telah dijelaskan oleh Koentjaraningrat bahwa budaya merupakan sistem gagasan, tindakan, dan hasil karya yang dibuat oleh manusia dan menjadi miliknya serta mereka pelajari terus-menerus. Dari hal ini bisa kita ketahui bahwa manusia ada dan membentuk budaya secara bersama dan hidup berkelompok menjalani kebudayaan itu.

Dalam kebudayaan yang dijelaskan oleh Koentjaraningrat (2015), ada tujuh unsur yang menunjang kebudayaan itu sendiri. Adapun tujuh unsur kebudayaan itu, meliputi Bahasa, Sistem Pengetahuan, Organisasi Sosial, Sistem Peralatan Hidup dan Teknologi, Sistem Mata Pencaharian Hidup, Sistem Religi, serta Kesenian. Salah satu unsur kebudayaan, yaitu organisasi sosial yang di dalamnya dijelaskan lebih lanjut mengenai kehidupan berkelompok antara manusia. Kelompok yang dibentuk oleh manusia ini merupakan sebuah wujud untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan mereka untuk bertahan hidup dan berinteraksi satu sama lain. Ada beberapa kemungkinan terbentuknya suatu kelompok, karena ingin mencapai tujuan yang sama atau memiliki kebiasaan yang sama. Dari kelompok inilah mereka membentuk organisasi sosial yang bisa mewadahi keinginan mereka secara berkelanjutan.

Organisasi adalah sebuah wadah yang didirikan oleh beberapa orang dengan tujuan dan motivasi yang sama. Organisasi dibedakan menjadi dua, yaitu organisasi formal dan organisasi informal. Banyak organisasi yang berdiri dengan berbagai tujuan, contohnya saja organisasi Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) atau Organisasi non pemerintah (Ornop). LSM atau Ornop awalnya berdiri untuk mengisi ruang kosong yang ada di dalam masyarakat dan lingkungan yang tidak diisi oleh pemerintah. Jadi, secara garis besar organisasi ini merupakan organisasi yang tidak terikat pada pemerintah. LSM atau Ornop biasanya didirikan oleh perorangan atau sekelompok orang yang secara sukarela memberikan

pelayanan kepada masyarakat tanpa mendapatkan imbalan atau bayaran. Secara tidak langsung organisasi ini berdiri tanpa memperoleh keuntungan dari pihak manapun dan tanpa campur tangan dari pemerintah.

Diantara banyaknya Organisasi non pemerintah yang ada tersebar baik ditingkat regional, nasional, bahkan internasional, salah satunya adalah apa yang disebut dengan organisasi akar rumput atau *Grass Roots Organization* (GRO). Sebagaimana halnya LSM, Ornop juga merupakan organisasi yang memiliki gerakan memberdayakan masyarakat. Ornop dibentuk oleh sekelompok masyarakat secara sukarela, ciri menonjolnya adalah kepeduliannya pada masalah warga setempat tetapi pada dasarnya tujuannya yaitu menjadikan masyarakat yang adil dan sejahtera (Untari, 2009).

Ada banyak sekali organisasi yang berdiri tanpa diikat oleh pemerintah atau instansi lain, contohnya saja seperti Wahana Lingkungan Hidup Indonesia (WALHI) atau Lembaga Bantuan Hukum Asosiasi Perempuan Indonesia untuk Keadilan (LBH APIK), organisasi ini adalah salah satu contoh organisasi LSM. Sedangkan contoh organisasi akar rumput yang salah satunya bergerak di bidang kebudayaan dan ruang seni itu seperti *ruangrupa*. Organisasi ini bekerja tanpa memungut biaya atau keuntungan dari kegiatan yang dilakukannya, *ruangrupa* bekerja di bidang seni rupa dan ruang lingkup kebudayaan. Kerja-kerja *ruangrupa* ini menghasilkan pameran, festival, laboratorium seni rupa, lokakarya, penelitian, serta penerbitan buku. Organisasi-organisasi seperti ini yang bergerak di bidang kebudayaan dan ruang seni sudah banyak sekali didirikan oleh sekelompok orang. Organisasi yang berdiri karena kepentingan masyarakat dan untuk memberdayakan masyarakat.

Riwanua yang juga salah satu dari organisasi akar rumput yang berdiri tanpa terikat oleh instansi atau pemerintah manapun, organisasi ini memberdayakan masyarakat dan juga memberikan pengetahuan bagi masyarakat umum yang mengikuti kegiatannya. Riwanua merupakan ruang kerja sama yang didalamnya terdapat beberapa anggota. Riwanua bertujuan untuk memproduksi dan menyebarkan pengalaman serta pengetahuan melalui berbagai cara, seperti kerja lintas disiplin, percakapan dan diskusi, penelitian dan kajian, produksi dan presentasi karya, pengarsipan dan pendokumentasian, residensi, pameran, pemutaran film, penerbitan dan penyediaan perpustakaan fisik serta ruang digital. Kerja-kerja Riwanua berangkat dari persilangan antara urusan sosial, budaya, ekonomi, dan politik di Sulawesi Selatan khususnya dan di Indonesia pada umumnya serta kaitannya dengan dunia global.

Riwanua sebagai organisasi yang berdiri tanpa campur tangan pemerintah ini memiliki tujuan untuk dicapai bersama. Dalam beberapa program kerjanya, mereka sering inisiatif bekerja di bidang budaya seperti pada misinya dalam mengenalkan kebudayaan. Selain program kerjanya yang di bidang kebudayaan, Riwanua juga mempunyai sistem nilai budaya yang dianut dan pola kerja yang diterapkan dalam berjalannya organisasi. Pembahasan tentang organisasi tidak terlepas dari budaya organisasi, seperti bagaimana budaya dalam suatu organisasi tersebut dijalani dan diyakini oleh anggotanya. Setiap organisasi

memiliki budaya- budaya yang menentukan bagaimana anggota-anggotanya harus berperilaku (Sudirman, 2005). Budaya organisasi ini menyangkut bagaimana pola nilai, tatanan, praktik-praktik mereka dalam bekerja dan tumbuh kembang suatu organisasi tersebut.

Hal ini kemudian menjadi menarik untuk diteliti dengan melihat bagaimana nilai budaya dan budaya kerja yang diterapkan oleh Riwanua serta bagaimana organisasi mereka dalam mendukung pencapaian tujuannya. Hal yang ditemukan penulis inilah yang kemudian dijadikan acuan untuk selanjutnya dijadikan sebuah penelitian. Sehingga dianggap penting untuk dilakukan penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan terkait budaya organisasi Riwanua. Maka dari itu, penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Budaya Organisasi: Studi Kasus pada Yayasan Riwanua Karya Bersama”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka terdapat permasalahan yang mendasari penulis untuk melakukan penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana sistem nilai budaya pada organisasi Riwanua?
2. Bagaimana budaya kerja Riwanua dalam aktivitas sehari-harinya?
3. Apa saja hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi Riwanua?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan sistem nilai budaya pada lembaga Riwanua.
2. Untuk menggambarkan budaya Kerja lembaga Riwanua dalam aktivitas sehari-harinya.
3. Untuk menjelaskan hambatan-hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi Riwanua.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1.4.1 Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan menyumbangkan karya etnografi mengenai budaya organisasi ada di Riwanua yang dapat dijadikan sebagai kajian ilmiah untuk pengembangan ilmu pengetahuan terutama di bidang antropologi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan atau referensi bagi yang ingin melanjutkan atau meneliti dengan topik yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Setelah melalui berbagai pencarian tentang budaya organisasi dalam suatu lembaga, maka ada beberapa artikel dan jurnal yang membahas tentang penelitian tersebut. Budaya organisasi dalam penelitian ini mencakup bagaimana cara mereka bekerja, nilai dan norma yang mereka anut dalam suatu organisasi. Adapun hasil penelitian yang membahas hal ini, sebagai berikut:

Pertama, penelitian yang berjudul “Budaya Kerja Pada Ekosistem Tigaperempat *Coworking Space* di Kota Semarang” oleh (Arina Khajjatul Khaq dkk, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana budaya kerja pada *coworking space* yang ada di Semarang. Penelitian ini memakai metode kualitatif yang berbentuk narasi deskripsi tentang kebudayaan. Selain itu, penelitian ini juga memakai pendekatan etnografi dengan harapan mampu mendapatkan data dan penjelasan yang menyeluruh serta informatif mengenai pokok permasalahan. Adapun budaya kerja yang mereka pakai yaitu bertujuan sebagai cara agar dapat fokus untuk mencapai tujuan kerja. Tujuan kerja yang dimaksud seperti membeli barang yang diinginkan, tambahan untuk uang saku bulanan bagi pekerja kreatif yang masih berstatus sebagai mahasiswa, agar *client* merasa puas terhadap hasil pekerjaan, dan mencapai kepuasan kerja.

Kedua, penelitian yang berjudul “Komunikasi Organisasi dalam Menguatkan Sikap Kolektif Kolegial pada Karang Taruna Kelurahan Pakis Kota Surabaya” yang dilakukan oleh (Tommy Bayu Aziz Pratama dkk, 2023). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi kepemimpinan dalam menguatkan sikap gotong royong yang selama ini dijalankan oleh Ketua Karang Taruna Kelurahan Pakis Surabaya. Dalam artikel ini, penulis menemukan bahwa organisasi Karang Taruna memakai empat gaya komunikasi, yaitu *Equalitarian style*, *Structuring style*, *Dynamic style*, dan *Relinquishing style*. Sistem manajerial dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Ketua Karang Taruna Kelurahan Pakis, menetapkan salah satu gaya kepemimpinan yaitu gaya pengajak serta. Wakabid organisasi sebagai peniti penyambung antara pengurus, anggota dengan Ketua Karang Taruna.

Ketiga, penelitian yang berjudul “Peran dan Strategi Komunitas Lontar dalam Menyebarkan Budaya Literasi di Nusa Tenggara Barat” dilakukan oleh (M. Zaenal dkk, 2020). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan strategi komunitas lontar dalam mengenalkan budaya literasi kepada masyarakat secara luas di Nusa Tenggara Barat. Data primer diperoleh dari wawancara dan observasi, data sekunder berasal dari jurnal, artikel, dan dokumentasi. Analisis

data dilakukan secara sistematis dengan menentukan bagian dan hubungan antar bagian data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komunitas lontar menjalankan perannya dengan melakukan pembinaan intensif sejak tahun 2017 pada Taman Baca Masyarakat di dua Kabupaten yang menjadi destinasi wisata, seperti TBM Rinjani di wilayah lereng rinjani, dan Perpustakaan Adat Bayan untuk Desa Adat Bayan Kabupaten Lombok Utara. Dalam perjalanannya, Komunitas Lontar memanfaatkan ruang publik sebagai tempat melapak buku, diskusi ilmiah dan penulisan di dalam ruang kelas, serta menggunakan media sosial untuk kampanye literasi.

Keempat, penelitian yang berjudul “Budaya Kerja Petugas Pemutakhiran Data Pemilih dalam Pemilu di Kota Padang Panjang” dilakukan oleh (Weriza dkk, 2018). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan memberikan pertanyaan terbuka kepada informan dan peneliti mengarahkan dengan panduan pertanyaan yang telah dibuat sebelumnya. Adapun data wawancara berupa karakteristik pemilihan informan, data dokumentasi melalui data resmi yang dikeluarkan oleh KPU Kota Padang Panjang, KPU Provinsi Sumatera Barat, KPU RI, Disdukcapil Kota Padang Panjang, dan BPS Kota Padang Panjang. Data audio berupa rekaman kepada semua informan, data visual berupa foto dengan informan. Hasil dari penelitian ini, yaitu dibahas secara mendalam tentang kinerja PPDP meliputi enam aspek: aspek responsivitas, aspek profesional rekrutmen, aspek produktivitas, aspek akuntabilitas, aspek kerja sama, dan aspek kualitas pelayanan.

Kelima, penelitian ini berjudul “Budaya Kerja Pengusaha Tionghoa: Studi Kasus Usaha Bengkel di Kota Makassar” yang dilakukan oleh (Muh. Fariz Zainal Islami, 2022). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan metode etnografi, teknik yang dilakukan yaitu teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan wawancara yang telah dilakukan kepada informan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa keberadaan etos budaya kerja bagi pengusaha Tionghoa di Kota Makassar berhubungan terhadap kehidupan etnis Tionghoa. Hubungan tersebut mencakup dalam beberapa bidang, yaitu bidang ekonomi dan bidang sosial budaya. Dalam bidang ekonomi, yaitu memberikan kesejahteraan bagi keadaan ekonomi keluarga pedagang etnis Tionghoa, menumbuhkan orientasi masa depan di bidang ekonomi. Sedangkan dalam bidang sosial budaya, yaitu sebagai eksistensi budaya dan memperkuat solidaritas etnis. Dalam urusan berbisnis, pebisnis etnis Tionghoa seringkali melibatkan keluarga sebagai rekan kerjanya.

Keenam, penelitian ini berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi, Terhadap Kepuasan Kerja” yang dilakukan oleh (Nina Imaniar dan Ahmad Faisal, 2022). Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan sampel 90 orang dan 20 responden untuk menguji instrumen penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari secara komprehensif pengaruh gaya kepemimpinan, organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja ini dapat diterima oleh lembaga

pendidikan, pengaruh budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja ini juga dapat diterima oleh lembaga pendidikan tersebut.

Ketujuh, penelitian ini berjudul “Peran Pendidikan Komunitas dalam Meningkatkan Budaya Literasi Anak Sekolah Dasar: Studi Kasus Terhadap taman Bacaan Masyarakat di Lombok tengah” yang dilakukan oleh (Arif Widodo dkk, 2020). Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif, pendekatan yang digunakan adalah studi kasus. Adapun pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah taman bacaan masyarakat yang tergabung dalam forum perpustakaan komunitas, jumlah taman bacaan yang menjadi sampel penelitian sebanyak tujuh taman bacaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan peran dan permasalahan yang dihadapi forum perpustakaan komunitas dalam meningkatkan budaya literasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan yang dihadapi forum perpustakaan komunitas antara lain, masalah kaderisasi, fasilitas kurang memadai, kurangnya koleksi buku, budaya literasi yang rendah, dan dukungan dari pemerintah kurang maksimal. Peran perpustakaan dalam meningkatkan budaya literasi adalah sebagai fasilitator, motivator, kreator dan pionir gerakan literasi di pedesaan. Dengan adanya perpustakaan masyarakat, anak-anak merasa lebih bersemangat dalam membaca.

Penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi contoh relevan bagi penulis, banyak membahas tentang budaya kerja suatu organisasi, bagaimana cara kerja suatu organisasi, motivasi, dan cara suatu organisasi dalam menyebarkan budaya pada masyarakat setempat. Dari semua penelitian terdahulu ini, penulis menarik kesimpulan bahwa pada organisasi ternyata ada budaya organisasi yang anggotanya terapkan di keseharian mereka dalam bekerja. Selain itu, ada motivasi yang mereka junjung demi berjalannya organisasi, mereka juga berperan dalam pendidikan untuk meningkatkan budaya membaca dan literasi. Contohnya saja pada penelitian tentang Budaya Kerja pada Ekosistem Tigaperempat *Coworking Space*, para pekerja dalam organisasi ini menerapkan budaya kerja yang telah mereka sepakati bersama untuk mencapai suatu tujuan yang ingin mereka capai. Baik tim internal atau pekerja kreatif organisasi tersebut melakukan aturan dan kewajiban yang berlaku di dalam ruang kerja. Ini membuktikan bahwa budaya kerja pada suatu organisasi sangat berguna dalam menunjang keberhasilan dan tujuan yang ingin dicapai di organisasi itu sendiri.

Penelitian selanjutnya, seperti Peran Pendidikan Komunitas dalam Meningkatkan Budaya Literasi, yang di dalamnya juga membahas bagaimana peran komunitas, untuk membuat budaya membaca eksis kembali di kalangan anak Sekolah Dasar. Peran yang mereka jalani menurut penulis sangat penting, di mana komunitas ini berperan sebagai motivator, kreator, dan juga memfasilitatori bagi mereka yang ingin membaca. Menurut penulis, peran komunitas ini sangat penting karena mereka ingin meningkatkan budaya literasi di kalangan milenial. Di mana budaya membaca ini sudah sangat berkurang di masa sekarang karena canggihnya alat teknologi yang mereka dapatkan. Untuk itu hadirilah komunitas ini untuk mengembangkan dan meningkatkan budaya membaca mereka.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, penulis menemukan persamaan pada metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dan pada subjek penelitian juga memiliki persamaan yaitu budaya kerja suatu organisasi. Kemudian yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada fokus penelitian, di mana penulis melihat sistem nilai budaya yang berlaku di *Riwanua*, budaya kerja dan hambatan yang dilalui Riwanua dalam pencapaian tujuan organisasinya. Selain itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang telah ada yaitu pada lokasi penelitian.

2.2 Antropologi dan Organisasi

Organisasi pada dasarnya adalah alat bantu yang sengaja didirikan atau diciptakan untuk membantu manusia memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan-tujuannya (Sobirin, 2014). Seperti yang dijelaskan oleh Sobirin, bahwa organisasi ini didirikan oleh beberapa orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan membantu memenuhi kebutuhan dari manusia. Organisasi dibentuk oleh sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu yang juga dalam berjalannya organisasi ini ada visi dan misi serta program kerja yang dibuat dalam organisasi tersebut. Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang kedalam aktivitas kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jadi, walaupun pekerjaannya berbeda-beda dan bermacam-macam dengan organisasi dimaksudkan supaya pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik (Sudarsono, 2019).

Sejalan dengan apa yang dikatakan para ahli tadi, maka bisa dikatakan bahwasanya organisasi di dalamnya terdapat beberapa orang dan tergabung dalam kelompok. Dalam organisasi ada pengelompokan-pengelompokan seperti yang dikatakan Sudarsono tadi. Jadi, ada beberapa pembagian tugas yang dikerjakan orang-orang di dalam organisasi. Pembagian-pembagian ini secara sah diatur, diikuti dan dilaksanakan demi mencapai tujuan mereka. Sebagaimana yang kita tahu bahwa tujuan dari organisasi adalah kegiatan, melalui kegiatan yang mereka buat maka ada hasil dari tujuan yang ingin dicapai terlaksana. Demikianlah seperti yang dijelaskan, bahwa pada sebuah organisasi ada pembagian-pembagian kerja yang mengatur dalam melaksanakan program kerja dan menjalankan tugas para anggotanya.

Organisasi adalah suatu sistem tindakan kolektif, yang dilakukan dalam upaya mempengaruhi dunia. Isi tindakan dari organisasi adalah makna dan benda yang dihasilkan. Satu sistem tindakan kolektif dapat dibedakan dari yang lain melalui jenis makna dan produk yang secara sosial dikaitkan dengan organisasi tertentu (Czarniawska, 2012). Apabila dilihat dari konteks yang ingin diteliti, maka dilihat bahwa organisasi memiliki struktur, visi misi, dan pembagian kerja yang diatur secara sah di dalamnya.

Organisasi dalam antropologi cakupannya sangat luas, tidak hanya membahas tentang sekumpulan orang yang berkumpul bersama, membentuk sebuah organisasi, mempunyai anggaran dasar dan anggaran rumah tangga

yang sah serta diakui semua anggotanya. Organisasi dalam antropologi nyatanya lebih dari itu, cakupannya meliputi pola-pola jaringan sosial pada orang-orang yang membentuk kelompok sosial, kajiannya pun berupa budaya organisasi, perubahan organisasi, dan membentuk budaya yang kuat untuk menopang organisasi (Safriadi dkk, 2016). Organisasi dalam antropologi pada nyatanya membuktikan fakta bahwa organisasi mencoba memahami bagaimana manusia berperilaku, berkomunikasi, dan berkolaborasi. Antropologi organisasi menerapkan wawasan global antropologi sebagai disiplin akademis untuk menerangi masalah dan situasi yang kita temui dalam kelompok dan organisasi sehari-hari di mana kita semua berpartisipasi setiap hari. Bagian antropologi hadir dengan mempelajari budaya organisasi itu¹.

2.3 Konsep Budaya Organisasi

Menurut Hamada (dalam Safriadi dkk, 2016) menjelaskan bahwa ada tiga paradigma dalam antropologi yang digunakan pada kajian budaya organisasi yaitu utilitarian, interpretivisme, dan interaksionisme. Pada utilitarian paradigma fungsionalisme menjelaskan bahwa organisasi bertujuan untuk membedakan fungsi menjaga kelangsungan organisasi secara keseluruhan. Setiap unit dalam organisasi memiliki fungsi yang seimbang sehingga menimbulkan kerja sama yang harmonis di dalamnya. Interpretivisme sendiri mencoba merekonstruksi prinsip-prinsip penafsiran simbolik dalam organisasi yang mengarah ke beberapa hal seperti konstruktivisme sosial, aspek aktivitas kognitif, dan peran bahasa dalam membentuk realitas dan praktik sosial. Sedangkan, paradigma interaksionisme berusaha mengungkap bagaimana perilaku manusia dalam organisasi, interaksionisme melihat bagaimana perilaku dan interaksi anggota organisasi dalam membangun keharmonisan mereka (Safriadi dkk, 2016). Hal ini juga menunjukkan bahwasanya budaya organisasi itu benar adanya. Jika melihat dari ketiga paradigma tersebut maka dapat menunjang keberlangsungan organisasi dan membentuk budaya organisasi di dalamnya.

Menurut Schein (dalam Bangun, 2008) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang dapat dipelajari oleh sebuah organisasi dalam memecahkan permasalahan yang dihadapinya dari penyesuaian diri eksternal dan integrasi internal. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda untuk mencapai tujuannya, budaya ini diyakini dan dijalani oleh anggota untuk keberlangsungan dan keharmonisan dalam organisasi. Menurut Sudirman (2005) sendiri, budaya organisasi itu mencakup sistem nilai, pola-pola nilai, simbol-simbol dari praktik yang berkembang sepanjang usia organisasi yang bersangkutan.

Lebih lanjut Sudirman (2005), menjelaskan budaya organisasi dibentuk oleh nilai-nilai individu dan nilai kolektif yang berkaitan satu sama lain dan berpengaruh positif timbulnya praktik-praktik budaya organisasi yang dipengaruhi

¹ <https://lponline.sas.upenn.edu/features/what-organizational-anthropology>

oleh sikap, perilaku individu, dan perilaku kolektif. Hal ini timbul karena adanya unsur kepercayaan yang dapat mengontrol perilaku anggota organisasi. Mata rantai dampak positif dari budaya organisasi yaitu adanya pengaruh sikap kerja, perilaku kerja, dan hasil kerja dari karyawan. Pengaruh akumulatif budaya organisasi ini pada karyawan membentuk suatu budaya kerja (Sudirman, 2005). Individu-individu sendiri untuk menyerap budaya kerja yaitu berdasarkan dengan apa yang mereka lihat, rasakan, dan dengar dalam kehidupan organisasi. Maka dari itu, budaya kerja adalah menggambarkan dan bukan menilai (Sudirman, 2005). Maka dari itu, maksud dari Sudirman ini adalah sebuah organisasi memiliki budaya-budayanya sendiri. ini membentuk budaya organisasi, nah budaya organisasi ini terbentuk karena ada nilai yang membentuk sifat dan sikap anggota dalam bekerja. Sehingga membentuk budaya kerja, ini terbentuk dari cara kerja, pola kerja, sikap dalam bekerja, dan perilaku mereka dalam bekerja dalam sebuah organisasi.

Menurut Gering dkk (dalam Khaq dkk, 2020), budaya kerja adalah suatu gagasan dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya kerja menjadi acuan dalam beberapa organisasi untuk bekerja, seperti hal yang dianut, sistem nilai dan norma yang anggota yakini dalam bekerja. Sebagaimana telah dijelaskan oleh Zavella (dalam Khaq dkk, 2020) bahwa budaya kerja diciptakan oleh pekerja yang menghadapi, menentang, atau beradaptasi dengan kendala dan kemungkinan pekerjaan mereka. Ditransmisikan oleh tradisi lisan, budaya kerja mencakup pemahaman pekerja dan definisi kerja serta sanksi mereka dalam kelompok kerja. Pekerja menggunakan budaya kerja untuk memandu dan menafsirkan hubungan sosial di tempat kerja.

Setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Sudarsono, 2019). Apabila dikaitkan dengan penelitian yang akan dilakukan, konsep ini berkaitan dengan sistem nilai dan asumsi dasar serta budaya kerja yang ingin diteliti. Bahwasanya dalam organisasi ada budaya kerja yang diterapkan dalam keberlangsungan anggota bekerja di sebuah organisasi.

2.4 Konsep Nilai

Menurut C. Kluckhohn (dalam Marzali, 2005) nilai adalah sebuah konsepsi, eksplisit atau implisit, yang khas milik seseorang individu atau suatu kelompok tentang yang seharusnya diinginkan yang memengaruhi pilihan yang tersedia dari bentuk-bentuk, cara-cara, dan tujuan-tujuan tindakan. Jadi nilai adalah konsepsi tentang hal yang seharusnya diinginkan (Marzali, 2005).

Amri Marzali dalam bukunya Antropologi Pembangunan Indonesia (2005) mengemukakan bahwa sebagai konsepsi nilai adalah hal yang abstrak, sesuatu yang dibangun dan ada dalam akal budi manusia, tidak bisa diraba dan dilihat

secara langsung dengan pancaindra. Jadi nilai hanya bisa dilihat dari perbuatan, ditafsirkan dari ucapan, dan materi adalah manifestasi dari nilai (Marzali, 2005). Maka dari itu, membahas nilai berarti sesuatu yang hanya ada dalam pikiran karena nilai ada sesuatu yang tidak nampak (Al Isra, 2015).

Lebih lanjut Amri Marzali (2005), mengatakan bahwa untuk memperoleh nilai yang terkandung dalam sebuah ucapan atau suatu perbuatan, maka seseorang harus melakukan penafsiran dan penarikan kesimpulan. Jadi, untuk memahami sebuah nilai yang diamati maka dilakukan sebuah penafsiran dan analisis dalam penarikan kesimpulan. Selanjutnya, Robert Bellah (dalam Marzali, 2005) mengumpamakan ucapan, perbuatan, dan materi tersebut sebagai kulit luar, atau sesuatu yang nyata, yang terlihat, dan yang berada di permukaan. Adapun nilai yang tersembunyi di bawah kulit disebutnya sebagai inti.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan, yaitu budaya organisasi di Riwanua yang dalam organisasinya terdapat sistem nilai. Sistem nilai budaya ini diterapkan para pegiat Riwanua untuk menunjang keberlangsungan organisasi dan kegiatannya. sama dengan konsep nilai yang dikemukakan oleh Amri Marzali (2005) bahwa nilai ini tidak dapat diraba dan abstrak hanya bisa dilihat dengan perbuatan. Jadi, untuk menangkap nilai yang ada dalam suatu masyarakat, peneliti tidak cukup hanya mengamati dan mencatat ucapan, perbuatan, atau materi yang dihasilkan oleh anggota masyarakat tersebut, tapi peneliti harus pandai mencari dan menemukan konsepsi yang tersembunyi pada ucapan, perbuatan, dan materi yang disebutkan oleh masyarakat (Marzali, 2005).