

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian. Penelitian penulis dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berdasarkan beragam referensi yang didapatkan penulis berupa buku-buku dan jurnal, bahwa telah ada penelitian terdahulu yang penulis baca telah melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

Penelitian pertama, yakni Jurnal Analisa Sosiologi, Volume 9, Nomor 1 Tahun 2020, dengan judul “Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Karakter, Etika dan Moral Siswa SMA Negeri di Kota Malang”, oleh Alan Sigit Fibrianto dan Ananda Dwitha Yuniar. Penelitian ini bertujuan untuk memaparkan bagaimana budaya organisasi mampu menjadi tameng bagi perilaku pelajar yang buruk. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data dan berfokus pada beberapa organisasi yang ada di SMA Negeri di Kota Malang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ideologi yang tertanam kuat pada diri pelajar yang tergabung di dalam organisasi. Selain itu, kegiatan yang tercermin dari organisasi mampu menumbuhkan jiwa-jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Penelitian kedua, Prosiding Konferensi Nasional Penelitian dan Pengabdian (KNPP) Ke-1 Universitas Buana Perjuangan Karawang, Volume 1, Nomor 1 (2021), dengan judul “Upaya Penanggulangan Terjadinya Tawuran antar Pelajar (Studi Kasus di Kabupaten Karawang)”.

Penulis Muhammad Abas. E-ISSN: 2798-2580. Metode penelitian ini menggunakan dua metode yaitu Yuridis Empiris dan Yuridis Normatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh data mengenai penanggulangan yang dilakukan oleh Polri dalam kasus tawuran pelajar dan untuk mengetahui dan memperoleh data mengenai upaya-upaya yang dilakukan oleh Polri dalam menghadapi berbagai kendala penanggulangan kasus tawuran pelajar. Hasil dari penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi terjadinya tawuran, terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan upaya penanggulangan terjadinya tawuran antar pelajar dilakukan dengan menggunakan sarana penal dan nonpenal. Penanggulangan sarana penal yaitu dengan menindak pelaku tawuran sesuai dengan perbuatan-perbuatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta melihat dari kasuistisnya. Kemudian nonpenal dilakukan dengan tindakan pencegahan dalam hal ini upaya preventif dalam menanggulangi tawuran pelajar adalah pendekatan persuasif terhadap pelaku tawuran pelajar berupa tindakan pencegahan.

Penelitian ketiga, Jurnal Education and development. E.ISSN.2614-6061. Penulis Eka Periaman Zai dengan judul “Peranan Kepolisian dalam Pembinaan Pelajar untuk Mencegah Aksi Tawuran di Kalangan Pelajar (Studi Kasus Wilayah Hukum Polresta Padang)”, tahun 2019. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan peran kepolisian dalam pembinaan siswa dan upaya penanganan yang dilakukan polisi untuk mengatasi tawuran antar pelajar di Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Instrumen dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Pemilihan subjek penelitian dilakukan dengan teknik “*snowball sampling*” dan “*purposive sampling*”, pengumpulan data dengan wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi. Hasil dari penelitian ini bahwa upaya yang dilakukan kepolisian dalam pencegahan tawuran pelajar yakni mengadakan penyuluhan hukum seperti seminar, menjadi pembina upacara di banyak sekolah, dan mengadakan kegiatan lainnya. Kegiatan yang bermanfaat seperti Saka Bhayangkara, Randai, Taekwondo, Silat, dan

Karate. Selain itu, upaya dari pihak kepolisian dalam mengantisipasi tawuran tersebut juga dengan melakukan kerjasama dengan Dinas Pendidikan berupa MoU. Hal itu dilakukan karena tidak ada aturan khusus tentang tawuran dalam konstitusi. MoU menjelaskan bahwa pelaku tawuran akan dikeluarkan dari sekolah/dikembalikan kepada orang tua/wali yang bersangkutan. Berdasarkan penelitian, hukuman ini fleksibel. Pelaku tawuran tidak selalu harus dikeluarkan dari sekolah tetapi mereka ditetapkan terlebih dahulu. Jika tidak ada perubahan kepribadian siswa, hukuman berikutnya akan dilakukan.

Penelitian keempat, Jurnal Pelita Bumi Pertiwi, Volume 02, Nomor 02 Tahun 2021 dengan judul “Peran Kepolisian dalam Mengatasi Tawuran Pelajar (Studi Kasus di SMK PGRI 1 Kota Serang) oleh Anis Boechari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui latar belakang terjadinya tawuran pelajar di lingkungan SMK PGRI 1 Kota Serang, peran serta kesulitan Kepolisian dalam mencegah tawuran di lingkungan SMK PGRI 1 Kota Serang. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif tipe studi kasus dengan lokasi penelitian di SMK PGRI 1 Kota Serang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, observasi di lapangan dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan yaitu melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa tawuran antar pelajar di SMK PGRI 1 Kota Serang yang pertama disebabkan oleh faktor psikologis, lingkungan keluarga yang tidak kondusif, kurangnya penanaman nilai-nilai karakter yang berbasis agama, tidak dapat memanfaatkan waktu luang dengan baik, serta pengaruh teman sebaya terhadap perilaku negatif. Upaya yang dilakukan kepolisian kecamatan kota Serang mengutamakan upaya preventif. berupa penyuluhan, meningkatkan razia di tempat-tempat keramaian pada saat jam belajar, meningkatkan kerja sama dengan pihak sekolah dan masyarakat. Selain itu melakukan upaya represif meliputi mengagalkan dan membubarkan dengan cara paksa bila sedang terjadi tawuran pelajar, dan mengamankan para siswa yang

melakukan tawuran untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya. Langkah selanjutnya memanggil pihak orang tua, pihak sekolah dan perwakilan dari tokoh masyarakat untuk mendamaikan keduanya. Kendala yang dihadapi pihak kepolisian kurangnya jumlah personil, minimnya sarana dan prasarana, serta lemahnya perangkat hukum untuk memberikan sanksi yang tegas.

Penelitian kelima, Jurnal Penelitian Ilmu Humaniora, Volume 1, Nomor 1, Tahun 2021 dengan Judul “Penyelesaian Tawuran Pelajar di Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan”. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi secara mendalam mengenai penyelesaian konflik dalam kasus tawuran pelajar di SMK Purnama 3 Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan wawancara, dan studi dokumen. Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tawuran di SMK Purnama 3 Jakarta secara umum dikelompokkan menjadi tiga, yaitu upaya preventif, upaya mediasi dan upaya arbitrase. Upaya pertama, adanya penyesuaian jam berangkat dan pulang sekolah dengan melakukan penyelingan waktu. Upaya kedua yaitu dilakukan dengan cara pembuatan surat perjanjian atau kesepakatan kepada siswa agar tidak mengulangi tawuran pelajar kembali. Upaya ketiga dengan cara memberikan tindakan tegas dari sekolah ketika siswa melakukan tawuran, tindakannya dengan diberlakukannya yaitu pemberian skors selama 1-2 minggu kepada siswa bahkan sampai pada tindakan dikembalikannya siswa kepada orangtua.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Penulis, dan Tahun Penelitian	Metodologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>“Peran Budaya Organisasi dalam Pembentukan Karakter, Etika dan Moral Siswa SMA Negeri di Kota Malang”</p> <p>Alan Sigit Fibrianto, dan Ananda Dwitha Yuniar</p> <p>2020</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan observasi dan wawancara sebagai teknik pengumpulan data dan berfokus pada beberapa organisasi yang ada di SMA Negeri di Kota Malang.</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat ideologi yang tertanam kuat pada diri pelajar yang tergabung di dalam organisasi. Selain itu, kegiatan yang tercermin dari organisasi mampu menumbuhkan jiwa-jiwa kepemimpinan dan rasa tanggung jawab yang tinggi. Organisasi merupakan bagian dari kurikulum sekolah yang berperan dalam menciptakan aktivitas yang bersifat non-akademis serta diharapkan mampu memberikan sumbangsih berupa prestasi dan mengangkat nama baik sekolah. Organisasi menjadi wadah dalam pembentukan karakter pemuda penerus bangsa.</p>
2.	<p>“Upaya Penanggulangan Terjadinya Tawuran antar Pelajar (Studi Kasus di Kabupaten Karawang)”</p> <p>Muhammad Abas</p>	<p>Metode penelitian ini menggunakan dua metode yaitu Yuridis Empiris dan Yuridis Normatif.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi terjadinya tawuran, terdapat faktor internal dan faktor eksternal. Sedangkan upaya penanggulangan terjadinya tawuran antar pelajar dilakukan dengan menggunakan sarana penal dan nonpenal. Penanggulangan sarana</p>

	2021		penal yaitu dengan menindak pelaku tawuran sesuai dengan perbuatan-perbuatan yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta melihat dari kasuistisnya. Kemudian nonpenal dilakukan dengan tindakan pencegahan dalam hal ini upaya preventif dalam menanggulangi tawuran pelajar adalah pendekatan persuasif terhadap pelaku tawuran pelajar berupa tindakan pencegahan.
3.	<p>“Peranan Kepolisian dalam Pembinaan Pelajar untuk Mencegah Aksi Tawuran di Kalangan Pelajar” (Studi Kasus Wilayah Hukum Polresta Padang)</p> <p>Eka Periaman Zai</p> <p>2019.</p>	<p>Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan teknik “<i>snowball sampling</i>” dan “<i>purposive sampling</i>”,</p> <p>Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam, studi dokumentasi dan observasi.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini bahwa upaya yang dilakukan kepolisian dalam pencegahan tawuran pelajar yakni mengadakan penyuluhan hukum seperti seminar, menjadi pembina upacara di banyak sekolah, dan mengadakan kegiatan lainnya. Kegiatan yang bermanfaat seperti Saka Bhayangkara, Randai, Taekwondo, Silat, dan Karate. Selain itu, upaya dari pihak kepolisian dalam mengantisipasi tawuran tersebut juga dengan melakukan kerjasama dengan Dinas Pendidikan berupa MoU. Hal itu dilakukan karena tidak ada aturan khusus tentang tawuran dalam konstitusi.</p>
4.	“Peran Kepolisian	Pendekatan	Tawuran antar pelajar di

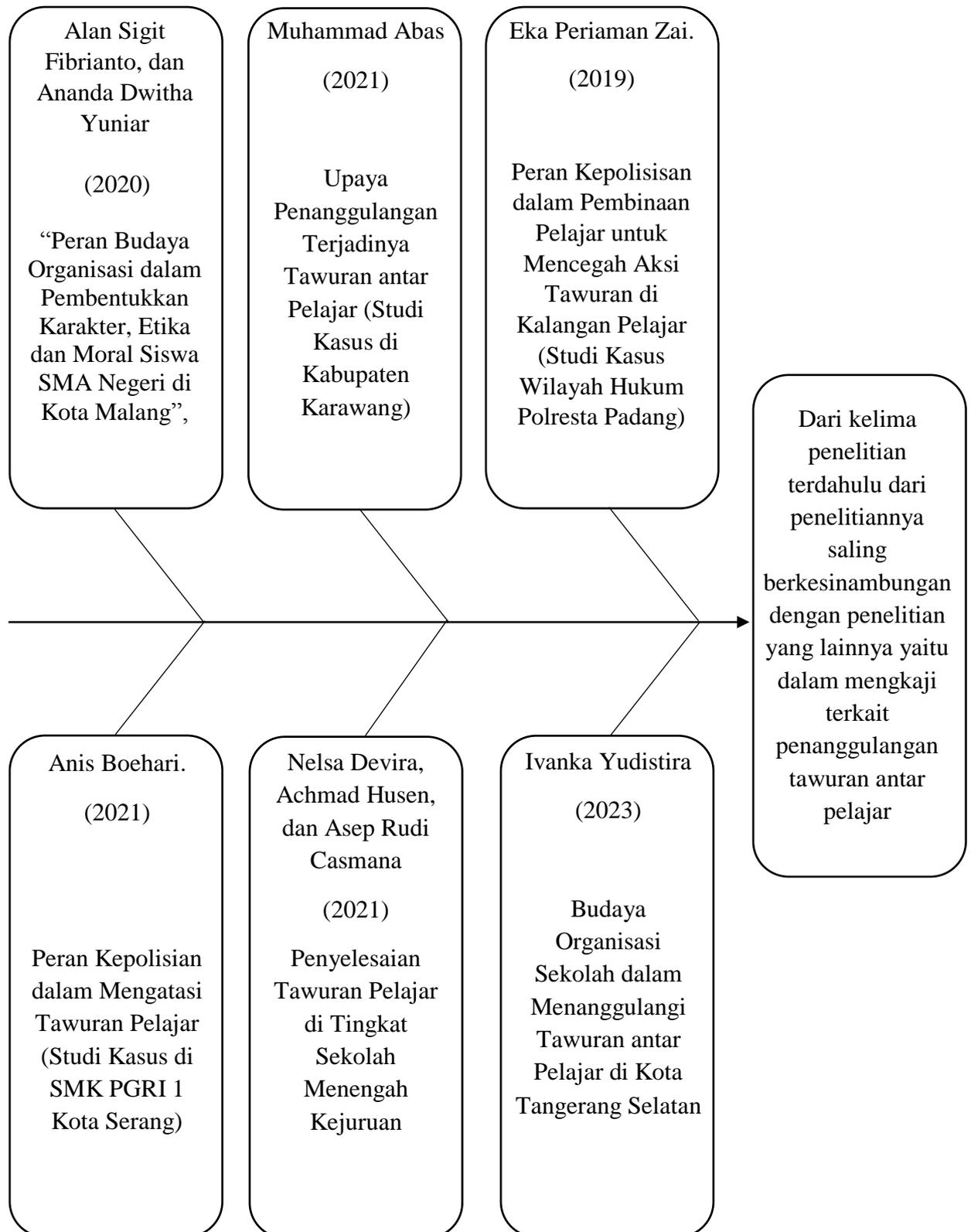
	<p>dalam Mengatasi Tawuran Pelajar” (Studi Kasus Di SMK PGRI 1 Kota Serang)</p> <p>Anis Boehari</p> <p>2021</p>	<p>yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif.</p> <p>Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara, observasi di lapangan dan dokumentasi.</p> <p>Teknik analisis data dilakukan yaitu melalui reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.</p>	<p>SMK PGRI 1 Kota Serang yang pertama disebabkan oleh faktor psikologis, lingkungan keluarga yang tidak kondusif, kurangnya penanaman nilai-nilai karakter yang berbasis agama, tidak dapat memanfaatkan waktu luang dengan baik, serta pengaruh teman sebaya terhadap perilaku negatif. Upaya yang dilakukan kepolisian kecamatan kota Serang mengutamakan upaya preventif. Berupa penyuluhan, meningkatkan razia di tempat-tempat keramaian pada saat jam belajar, meningkatkan kerja sama dengan pihak sekolah dan masyarakat. Selain itu melakukan upaya represif meliputi mengagalkan dan membubarkan dengan cara paksa bila sedang terjadi tawuran pelajar, dan mengamankan para siswa yang melakukan tawuran untuk mempertanggung jawabkan perbuatannya. Langkah selanjutnya memanggil pihak orang tua, pihak sekolah dan perwakilan dari tokoh masyarakat untuk mendamaikan keduanya. Kendala yang dihadapi pihak kepolisian kurangnya jumlah personil, minimnya</p>
--	---	--	---

			saranan dan prasarana, serta lemahnya perangkat hukum untuk memberikan sanksi yang tegas.
5.	<p>“Penyelesaian Tawuran Pelajar di Tingkat Sekolah Menengah Kejuruan”</p> <p>Nelsa Devira, Achmad Husen, dan Asep Rudi Casmana</p> <p>2021</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif.</p> <p>Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan wawancara, dan studi dokumen.</p>	<p>Hasil penelitian ini adalah menunjukkan bahwa penyelesaian konflik tawuran di SMK Purnama 3 Jakarta secara umum dikelompokkan menjadi tiga, yaitu upaya preventif, upaya mediasi dan upaya arbitrase. Upaya pertama, adanya penyesuaian jam berangkat dan pulang sekolah dengan melakukan penyelingan waktu. Upaya kedua yaitu dilakukan dengan cara pembuatan surat perjanjian atau kesepakatan kepada siswa agar tidak mengulangi tawuran pelajar kembali. Upaya ketiga dengan cara memberikan tindakan tegas dari sekolah ketika siswa melakukan tawuran, tindakannya dengan diberlakukannya yaitu pemberian skors selama 1-2 minggu kepada siswa bahkan sampai pada tindakan dikembalikannya siswa kepada orangtua.</p>

Dapat disimpulkan bahwa yang menjadi persamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah ada yaitu berfokus tentang upaya-upaya yang dilakukan dalam menanggulangi tawuran antar pelajar. Sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan ialah berfokus terhadap budaya

organisasi di sekolah dalam menanggulangi tawuran antar pelajar di Kota Tangerang Selatan dengan menggunakan teori John van Maanen dan Stephen Barly yang mengemukakan empat aspek kehidupan organisasi, yakni konteks ekologis, interaksi diferensial, pemahaman kolektif, dan domain individual.

Gambar 2.1 Fish Bone



2.2 Kajian Teori

2.2.1 Konsep Budaya Organisasi

a. Pengertian Organisasi

Organisasi adalah sebuah wadah untuk sekumpulan orang yang bekerja sama secara rasional serta sistematis yang dipimpin atau terkendali untuk mencapai tujuan tertentu memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, dipimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-parasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi (Ambarwati, 2018).

Adapun pengertian organisasi menurut para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Mathis and Jackson, organisasi merupakan suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, sebagai suatu kesatuan yang memiliki tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan. Menurut Max Weber, organisasi ialah suatu kerangka terstruktur yang di dalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu.
- 2) Menurut Achmad Sobirin, organisasi adalah unit sosial yang sengaja didirikan untuk jangka waktu yang relatif lama, beranggotakan dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, mempunyai pola kerja tertentu yang terstruktur, dan didirikan untuk mencapai satu tujuan tertentu.
- 3) Menurut Stephen P. Robbins, organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang dikoordinasikan dengan batasan-batasan yang relatif dapat diidentifikasi dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan bersama.

- 4) Menurut Pfiffner dan Sherwood, organisasi adalah sebagai pola dari cara-cara dalam mana sejumlah orang yang saling berinteraksi, bertatap muka, secara intim dan terikat dalam suatu tugas yang bersifat rumit, berinteraksi satu sama yang lainnya secara sengaja, memutuskan untuk mencapai tujuan yang telah diputuskan semula secara teratur.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka secara garis besar pengertian dan definisi organisasi adalah diartikan sebagai suatu kelompok terdiri atas dua atau lebih orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama. Organisasi merupakan wadah atau tempat berkumpulnya orang dengan sistematis, terpimpin, terkendali, terencana, rasional dalam memanfaatkan segala sumber daya baik metode, material, lingkungan dan uang serta sarana dan prasaranan, dan lain sebagainya dimana digunakan secara efisien dan efektif untuk bisa mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Fungsi Organisasi

Setiap individu yang memiliki kepentingan dan tujuan yang sama, menciptakan sebuah wadah atau badan dimana mereka saling berusaha untuk mewujudkan tujuan tersebut. Dan hal ini lah yang menjadi sebab adanya tujuan dari sebuah organisasi. Tujuan dicerminkan oleh sasaran yang harus dilakukan baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang.

Tujuan organisasi memiliki pengaruh dalam mengembangkan organisasi baik untuk perekrutan anggota dan pencapaian apa yang akan atau ingin dilakukan dalam proses berjalannya organisasi tersebut. Tujuan dari sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri ataupun untuk mencari massa atau anggota baru dalam pengembangan sebuah organisasi dan untuk menjaga kaderisasi anggota. Organisasi perlu melakukan kaderisasi untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan eksistensi organisasi dalam jangka waktu yang panjang.

Para ahli dalam bidang sosiologi dan administrasi telah menyusun tingkatan pengelompokan yang mendefinisikan prioritas sebuah tujuan organisasi, yaitu:

- 1) Tujuan atau misi umum. Pernyataan luas, atau tujuan dalam skala umum yang mendefinisikan bagaimana tercipta sebuah organisasi tersebut, biasanya tidak berubah dari tahun ke tahun dan sering menjadi pernyataan pertama dalam konstitusi sebuah organisasi;
- 2) Tujuan adalah pernyataan yang menjelaskan apa yang sebuah organisasi itu ingin di capai. Merupakan bagian dari tujuan dan misi dari sebuah organisasi, tujuan seperti ini bisa seperti ini bisa berubah dari tahun ke tahun tergantung pada kesepakatan dari kelompok tersebut;
- 3) Tujuan merupakan deskripsi dari apa yang harus dilakukan berasal dari tujuan, spesifik yang jelas. laporan tugas terukur untuk mencapai tujuan yang diharapkan dari sebuah kelompok, biasanya memiliki jangka pendek dan batas waktu tertentu.

Adapun tujuan organisasi secara umum adalah sebagai berikut:

- 1) Mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi
- 2) Mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama
- 3) Mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama
- 4) Mendapat pengakuan dan penghargaan bagi anggotanya
- 5) Mendapatkan pengalaman dan interaksi dengan anggota lain
- 6) Memperoleh hasil akhir pada waktu yang ditentukan

Sebagai suatu perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang, fungsi organisasi yaitu:

- 1) Memberi arahan dan aturan serta pembagian kerja mengenai apa yang harus dan tidak boleh dilakukan oleh para anggota dalam organisasi.

- 2) Sementara itu, fungsi organisasi selanjutnya adalah untuk meningkatkan skill dan kemampuan dari anggota organisasi dalam mendapatkan sumber daya dan dukungan dari lingkungan.
- 3) Fungsi organisasi yang terakhir adalah untuk memberikan pengetahuan dan mencerdaskan pada tiap anggota organisasi.

c. Manfaat Organisasi

Mengikuti atau menjadi bagian dari sebuah organisasi mempunyai dampak sangat besar untuk kehidupan, karena dalam sebuah organisasi bisa di ibaratkan sebagai masyarakat dalam lingkup kecil. Selalu ada masalah yang perlu dipecahkan bersama, sikap saling menjaga dan bertanggungjawab terhadap keutuhan anggota atau pun mempertahankan sebuah kelompok, memberikan gambaran sebuah perjuangan panjang, dan ini akan sangat membantu ketika dalam penyelesaian masalah atau memberikan masukan kepada masyarakat dalam lingkup yang lebih luas. Beberapa manfaat lain yang dapat kita peroleh dari suatu organisasi antara lain:

- 1) Tercapainya sebuah tujuan. Organisasi dibentuk dari tujuantujuan bersama yang berkaitan, maka pencapaian tujuan yang dilakukan oleh orang banyak atau dalam artian anggota sebuah kelompok lebih berpeluang untuk mencapai tujuan yang lebih maksimal dan efektif.
- 2) Melatih mental berbicara di depan publik. Mental berbicara didepan umum tidak setiap orang bisa peroleh dengan mudah, harus dengan pelatihan lama dan berkala. Sebuah organisasi, kelompok belajar, atau kelompok studi ilmiah bagi para mahasiswa adalah sebuah wadah yang tepat untuk pengembangan public speaking.
- 3) Mudah memecahkan masalah. Dalam sebuah organisasi permasalahan adalah hal yang sangat sering terjadi, entah karena perbedaan pendapat atau permasalahan dalam segi fiskal sebuah

kelompok. Pemecahan dari setiap permasalahan yang ada mengajarkan bagaimana harus bersikap dan menyikapi permasalahan yang ada dalam kehidupan masyarakat yang lebih kompleks dan majemuk.

Selain hal-hal diatas, masih banyak manfaat organisasi yang bisa diperoleh, namun disini tidak dijabarkan lebih lanjut, hal lain yang bisa kita dapatkan antara lain:

- 1) Melatih *leadership*.
- 2) Memperluas pergaulan.
- 3) Meningkatkan wawasan dan pengetahuan.
- 4) Membentuk karakteristik seseorang.
- 5) Kuat dalam menghadapi tekanan.
- 6) Mampu mengatur waktu dengan sangat baik.
- 7) Sebagai ajang pembelajaran kerja yang sesungguhnya.

d. Jenis Organisasi

Terdapat beberapa jenis organisasi, di antaranya yaitu:

- 1) Organisasi formal atau legal, yaitu organisasi yang terdaftar dan diakui serta memiliki landasan hukum tertentu, misalnya organisasi pemerintahan, perusahaan negara, partai politik, organisasi masyarakat (ormas), lembaga internasional atau institusi pendidikan.
- 2) Organisasi internasional, yaitu suatu organisasi lintas negara yang melibatkan dua atau lebih negara dalam suatu tujuan, misalnya organisasi internasional PBB. Oleh karena itu, pengertian organisasi internasional menjadi lebih luas dan tak terbatas pada area saja seperti ASEAN (khusus negara Asia Tenggara) atau Uni Eropa (khusus negara Eropa), tapi juga pada suatu tujuan tertentu seperti OPEC (khusus negara penghasil minyak).
- 3) Selain itu juga ada istilah hybrid organization, yaitu yang bekerja di sektor publik dan privasi, dimana organisasi jenis ini juga

melaksanakan tugas publik, namun juga mengembangkan aktivitas untuk mencari keuntungan.

- 4) Organisasi informal atau voluntary association yaitu organisasi yang terdiri dari relawan yang memiliki tujuan tertentu misalnya komunitas, forum, fanbase atau klub tertentu.
- 5) Ada juga istilah organisasi yang bergerak secara rahasia atau bahkan ilegal, misalnya seperti organisasi kriminal, secret society atau organisasi pemberontakan.

e. Karakteristik Individu

Organisasi merupakan kumpulan dari individu-individu dimana masing-masing diantaranya mempunyai pribadi yang unik berkat latar belakang mereka, karakteristik individual, kebutuhan, dan cara mereka memandang dunia dan individu lain. Individu juga bertindak berdasarkan kepercayaannya, kepercayaan memainkan peranan sangat penting dalam memotivasi individu untuk bertindak. Kepercayaan sering kali dikaitkan dengan episode atau peristiwa yang dikenang, misalnya ketidakadilan aturan dan regulasi, penegasan tentang eksistensi hal-hal semisal inteligensi atau sebab, ataupun tentang sosok ideal yang bertentangan dengan kondisi apa adanya.

Menurut Ivancevich, Konopaske, dan Matteson dalam Ambarwati (2018) berpendapat bahwa orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja, bawahan, dan konsumen. Kebutuhan dan motivasi manusia merupakan elemen kunci dalam menentukan cara individu berperilaku di dalam organisasi. Individu yang bekerja dalam organisasi selalu meletakkan perhatian pada pemenuhan berbagai macam kebutuhannya dalam proses pengerjaan tugas-tugasnya.

Individu-individu dalam organisasi dalam bertindak dan berperilaku juga tidak lepas dari tujuan mereka sebagai anggota organisasi. Tujuan adalah keadaan masa depan yang dicoba hendak dicapai oleh seorang individu, dimana tujuan terdiri atas isi tujuan dan intensitas tujuan. Isi tujuan adalah sasaran atau hasil yang tengah diupayakan dan berubah-ubah dari yang spesifik sampai abstrak. Isi tujuan bervariasi bagi masing-masing individu tidak hanya dalam hal kekhususannya, tetapi juga dari sisi perspektif.

Menurut Robbin dalam Ambarwati (2018) mengemukakan beberapa komponen dalam karakteristik individu yang berperan penting dalam perilaku individu dalam organisasi. Komponen-komponen tersebut antara lain:

- 1) Dasar-dasar perilaku individu seperti karakteristik biografi, kemampuan, dan pembelajaran.
- 2) Nilai, sikap, kepuasan kerja.
- 3) Kepribadian dan emosi.
- 4) Persepsi dan pembuatan keputusan individual.
- 5) Motivasi.

f. Karakteristik Kelompok

Karakteristik kelompok/grup mengacu pada sifat-sifat kelompok dalam organisasi, perilaku dalam kelompok, perbedaan peran dalam kelompok, dan pembuatan keputusan oleh kelompok. Kelompok sebagai bagian dari sebuah organisasi juga memainkan peranan penting dalam mencapai tujuan dan keefektifan organisasi. Kelompok atau grup itu sendiri didefinisikan secara luas sebagai kumpulan tiga atau lebih individu yang berinteraksi secara intensif. Banyak ahli juga mendefinisikan kelompok dengan penekanan yang berbeda-beda diantaranya:

- 1) Kumpulan individu yang saling berinteraksi.

- 2) Satuan (unit) sosial yang terdiri atas dua atau lebih yang melihat diri mereka sendiri sebagai bagian dari kelompok itu.
- 3) Sekumpulan individu yang saling tergantung
- 4) Kelompok individu yang bersama-sama bergabung untuk mencapai satu tujuan.
- 5) Gabungan individu yang mencoba untuk memenuhi beberapa kebutuhan melalui penggabungan diri mereka (*joint association*).
- 6) Gerombolan individu yang interaksinya diatur (distrukturkan) oleh atau dengan seperangkat peran dan norma.
- 7) Himpunan individu yang saling mempengaruhi.

Pada organisasi-organisasi formal, seperti organisasi pendidikan kriteria kelompok dapat digolongkan berdasarkan efektivitas kelompok dan tujuan dari pengelompokan itu sendiri. Kelompok dapat digolongkan ke dalam beberapa kriteria seperti kelompok kerja atau *work group*, kelompok kreatif atau *creative group*, kelompok minat atau *gratification group*, kelompok bakti social atau *social service group*, kelompok tentatif atau *tentative group*, dan kelompok kebetulan atau *by chance group*. Prakteknya, kelompok-kelompok ini tidak dapat dipisahkan secara tegas, dimana tak jarang ada sub-sub kelompok dalam masingmasing kelompok.

Adapun tahap-tahap pembentukan kelompok menurut Sarwono dalam Ambarwati (2018) sebagai berikut:

- 1) *Forming*

Forming adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu kelompok. Karakteristik utama tahap ini adalah ketidakpastian atas tujuan, struktur, dan kepemimpinan. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Tahap ini selesai ketika para

anggotanya mulai menganggap diri mereka sebagai bagian dari kelompok.

2) *Storming*

Storming adalah tahapan di mana kekacauan mulai kelompokbul di dalam kelompok. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing masing. Ketika tahap ini selesai, terdapat sebuah hierarki yang relatif kelas atas kepemimpinan dalam kelompok tersebut.

3) *Norming*

Norming adalah tahapan di mana individu-individu dan subgrup yang ada dalam kelompok mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari kelompok tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai kelompokbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota kelompok. Tahap ini selesai ketika struktur kelompok tersebut menjadi solid dan kelompok telah mengasimilasi serangkaian ekspektasi definisi yang benar atas perilaku anggota.

4) *Performing*

Performing adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana kelompok sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Anggota kelompok saling bergantung satu sama lainnya dan mereka saling respek dalam berkomunikasi. Pada tahap ini keberhasilan kelompok akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan. Untuk kelompok yang bersifat permanen, *performing* merupakan tahap terakhir dari pembentukan suatu kelompok.

5) *Adjourning*

Adjourning ada pada kelompok yang mempunyai tugas yang terbatas untuk dilakukan maka terdapat tahap pembubaran. Karena bersiap untuk mengakhiri masa kerja, maka fokus utamanya adalah menyelesaikan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan kerja.

g. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang merupakan bagian dari kepercayaan (*belief*) dan nilai – nilai (*value*) yang dapat membentuk dan menunjukkan perilaku para anggotanya. Sehein (2004) dalam Ambarwati (2018) 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 dimana telah berhasil dengan baik dan dianggap berharga, sehingga diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan dalam hubungan untuk masalah tersebut.

Kreitner & Kinicki (2001) dalam Ambarwati (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implicit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam. Individu – individu yang bergabung dengan organisasi akan menerima nilai – nilai dan kepercayaan yang diajarkan kepada mereka, namun nilai dan kepercayaan yang mereka terima belum tentu cukup membantu mereka untuk mencapai hasil yang ditentukan organisasi.

Sebagai sistem nilai dan kepercayaan maka budaya organisasi mempunyai sifat, yaitu budaya organisasi diberikan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi, mempengaruhi perilaku anggota di tempat tersebut, dan berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat beragam dalam kaitannya dengan cara pandang ke luar serta kemampuan bertahan terhadap perubahan.

Robbins (2003) dalam Ambarwati (2018) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) Otonomi individu, yaitu kadar kebebasan, tanggung jawab, dan kesempatan individu untuk berinisiatif dalam organisasi.
- 2) Struktur, yaitu kadar peraturan dan ketetapan yang digunakan untuk mengontrol perilaku pegawai,
- 3) Dukungan, yaitu kadar bantuan dan keramahan manajer kepada pegawai.
- 4) Identitas, yaitu kadar kenalnya anggota terhadap organisasi secara keseluruhan, terutama informasi kelompok kerja dan keahlian profesionalnya.
- 5) Hadiah performansi, yaitu kadar alokasi hadiah yang didasarkan pada kriteria performansi pegawai.
- 6) Toleransi konflik, yaitu kadar konflik dalam hubungan antar sejawat dan kemauan untuk jujur dan terbuka terhadap perbedaan.
- 7) Toleransi risiko, yaitu kadar dorongan terhadap pegawai untuk agresif, inovatif, dan berani menanggung risiko.

Budaya organisasi dapat dilihat secara jelas (*concrete*) dan yang lebih abstrak. Budaya organisasi secara konkrit wujudnya dapat dilihat secara jelas dalam organisasi meliputi akronim, gaya berbusana, penghargaan, mitos dan cerita tentang organisasi, daftar nilai yang dipublikasikan (etika dosen dan mahasiswa, sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran, dll), upacara dan ritual. Budaya organisasi yang bersifat abstrak merupakan refleksi dari nilai-nilai (*value*) dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi yang bersifat konkrit lebih mudah untuk diubah dibandingkan dengan yang bersifat abstrak. Nilai-nilai yang terkandung pada budaya organisasi yang bersifat abstrak lebih lama bertahan dan tidak cepat mengalami perubahan. Individu dan kelompok yang ada dalam organisasi tersebut harus belajar agar nilai-nilai dan keyakinan yang mereka miliki dapat berkembang pada diri mereka.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah bentuk keyakinan, nilai, serta cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan beradaptasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi juga merupakan kumpulan peraturan dan ketentuan yang disepakati untuk dilaksanakan para anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi mempunyai nilai yang tinggi apabila anggotanya patuh pada aturan dan ketentuan yang ditetapkan organisasi tersebut, sebaliknya akan mempunyai nilai yang rendah apabila para anggota organisasi tidak patuh pada aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan organisasi.

h. Karakteristik Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki perbedaan dalam hal jangkauan serta ukuran yang dimilikinya, dan organisasi juga memiliki sejumlah tindakan atau kebiasaan yang unik atau khas bagi organisasi bersangkutan. Esensi kehidupan organisasi dapat ditemukan pada budaya yang dimiliki organisasi bersangkutan. Dalam hal ini, kata budaya sendiri tidak mengacu pada hal-hal seperti suku, etnis atau latar belakang budaya seseorang, namun menurut Pacanowsky dan Trujilo, budaya adalah cara hidup dalam organisasi. Termasuk kedalam budaya organisasi adalah iklim atau atmosfer emosi dan psikologis yang mencakup moral, sikap dan tingkat produktivitas anggota organisasi bersangkutan. Budaya organisasi juga mencakup seluruh simbol yang ada (tindakan, rutinitas, percakapan dan lainnya) serta makna yang diberikan anggota organisasi kepada simbol tersebut. Makna dan pengertian budaya organisasi dicapai melalui interaksi antara pimpinan dan anggota (Morissan, 2009). Terdapat interpretasi mengenai budaya organisasi, diantaranya:

1. Jaring Laba-laba

Pacanowsky dan Trujilo dalam (Morissan, 2009) menggunakan prinsip-prinsip ilmu etnografi dalam membangun teorinya, mereka mengadopsi pendekatan simbolik interpretatif yang dikemukakan Clifford Geertz. Menurut Geertz. Manusia adalah hewan yang

bergantung pada jaringan kepentingan, manusia membuat sendiri jaringannya sebagaimana laba-laba yang membangun sendiri sarangnya dengan desain atau bentuk yang rumit dan setiap jaring yang dibuat tidak sama satu dengan lainnya.

Pacanowsky dan Trujilo mengatakan jaring-jaring budaya organisasi tidak muncul begitu saja, tetapi dibangun melalui berbagai kegiatan komunikasi. Manusia sebagai anggota organisasi adalah seperti laba-laba yang tergantung pada jaring yang mereka ciptakan melalui pekerjaan mereka. Budaya organisasi terdiri atas simbol-simbol bersama yang masing-masing simbol memiliki makna yang unik. Pengalaman atau cerita-cerita yang disampaikan, berbagai kegiatan atau acara yang diselenggarakan itu merupakan bagian dari budaya organisasi.

John van Maanen dan Stephen Barley mengemukakan empat aspek kehidupan organisasi, diantaranya: *Pertama*, domain konteks ekologis, yaitu seperti lokasi, waktu, sejarah dan konteks sosial dimana organisasi berada dan bekerja. *Kedua*, domain jaringan atau interaksi diferensial. *Ketiga*, domain pemahaman bersama, yaitu cara bersama dalam menafsirkan pesan yang merupakan isi atau konten dalam budaya yang terdiri atas gagasan, nilai standar kebaikan dan kebiasaan. *Keempat*, domain individu, yang terdiri atas tindakan atau kebiasaan para individu (Morissan, 2009).

Organisasi memberikan peluang bagi terjadinya interpretasi budaya, organisasi menciptakan realitas bersama yang membedakan mereka dengan organisasi yang mempunyai budaya berbeda. Gareth Morgan menjelaskan dalam (Morisson, 2009) bahwa makna bersama, pengertian bersama atau logika bersama, semuanya merupakan cara dalam menjelaskan budaya organisasi. Proses konstruksi realitas ada ketika kita membicarakan budaya, konstruksi realitas inilah yang memungkinkan orang untuk melihat dan memahami berbagai peristiwa, tindakan, objek, ucapan atau situasi tertentu dalam cara-cara yang

berbeda. Pola-pola pemahaman seperti ini menyediakan suatu dasar untuk membuat perilaku seseorang menjadi logis dan bermakna.

Organisasi memiliki kehidupan yang kompleks dan beragam, Richard West dan Lynn H. Turner mengemukakan tiga asumsi dasar yang memandu gagasan Pacanowsky dan Trujilo dalam mengembangkan Teori Budaya Organisasi (Morisson, 2009, yaitu:

- a. Anggota menciptakan dan memelihara rasa bersama terhadap realitas organisasi, pentingnya manusia dalam kehidupan organisasi, khususnya individu yang mencakup anggota dan atasan dalam menciptakan dan mempertahankan realitas. Inti dari asumsi ini adalah nilai yang merupakan standar dan prinsip dalam suatu budaya bersangkutan. Nilai berfungsi memberitahu anggota mengenai apa yang penting dan tidak penting dan nilai juga berasal dari pengetahuan moral dan orang menunjukkan pengetahuan melalui percakapan atau cerita.
- b. Penggunaan simbol dan interpretasi terhadap simbol berperan penting terhadap budaya organisasi, Anggota organisasi menciptakan, menggunakan dan menafsirkan simbol setiap hari. Realitas dan budaya ditentukan sebagian oleh simbol yang merupakan representasi makna. Simbol mencakup komunikasi verbal dan non verbal yang menjadi hal penting bagi budaya organisasi. Simbol dapat berupa slogan yang memiliki makna. Seberapa jauh berbagai simbol atau slogan menjadi efektif bergantung pada media, selain itu juga bagaimana anggota memberlakukan slogan organisasi untuk aktifitas organisasi.
- c. Berbagai organisasi memiliki budaya dan interpretasi yang berbeda, budaya organisasi sangatlah beragam diantara berbagai organisasi lainnya. Tindakan dan kegiatan didalam organisasi satu dengan organisasi lainnya berbeda sebagaimana keragaman budaya itu sendiri.

2. Pertunjukan Komunikasi

Terdapat banyak indikator yang dapat digunakan untuk menciptakan atau menunjukkan pemahaman mengenai peristiwa didalam organisasi, antara lain yaitu melalui ide atau gagasan relevan, kata-kata yang berhubungan, fakta-fakta, kebiasaan atau tindakan, perumpamaan, cerita-cerita, upacara dan ritual. Semuanya merupakan pertunjukan komunikasi, inilah yang menunjukkan pengalaman hidup kelompok.

Menurut Pacanowsky dan Trujillo, anggota organisasi melakukan pertunjukan komunikasi tertentu yang menghasilkan budaya organisasi yang bersifat unik bagi organisasi yang bersangkutan. Pertunjukan adalah sejumlah tindakan anggota organisasi untuk membentuk dan menunjukkan budaya mereka kepada diri mereka sendiri dan kepada orang lain (Morisson, 2009).

Pertunjukan yang terjadi pada organisasi sekali diumpamakan sebagai panggung sandiwara, dimana pimpinan dan anggota memilih berbagai peran atau bagian yang ada dalam organisasi. dengan kata lain, kata pertunjukan menyatakan bahwa kehidupan organisasi ada seperti pertunjukan panggung sandiwara. Pertunjukan membawa arti penting atau makna dari bentuk-bentuk struktural, seperti simbol, cerita, perumpamaan, ideologi atau peristiwa yang ada. Pacanowsky dan Trujillo mengemukakan empat karakteristik dari pertunjukan komunikasi, yaitu:

Pertama, pertunjukan bersifat interaksional, lebih merupakan dialog ketimbang berbicara kepada dirinya sendiri. Dengan kata lain, pertunjukan komunikasi merupakan tindakan sosial dan bukan tindakan perorangan. Pertunjukan organisasi adalah sesuatu dimana sejumlah orang berpartisipasi didalamnya. Kedua, pertunjukan bersifat kontekstual, yang tidak dapat dipandang sebagai tindakan independen tetapi selalu melekat dalam bingkai kegiatan yang lebih besar, dengan kata lain, pertunjukan mencerminkan atau menggambarkan konteks dan menghasilkan konteksnya. Ketiga, pertunjukan terdiri atas babak

atau bagian, pertunjukkan merupakan peristiwa yang memiliki awal dan akhir, para pemain dapat mengenali setiap episode dan membedakannya satu dengan lainnya, keempat, pertunjukan adalah improvisasi yang berarti terdapat fleksibilitas dalam hal bagaimana episode komunikasi dimainkan, meskipun pertunjukkan dilakukan berkali-kali, namun mereka tidak pernah mengulang pertunjukan dengan cara yang sama persis dengan pertunjukkan sebelumnya.

Pacanowsky dan Trujillo memberikan daftar sejumlah pertunjukkan komunikasi organisasi yang terdiri atas:

- a. Ritual, adalah sesuatu yang diulang-ulang secara teratur atau rutin sehingga dapat dikenali dengan baik. Pertunjukkan ritual adalah pertunjukkan komunikasi yang terjadi secara teratur dan berulang-ulang, misalnya kegiatan rapat atau piknik tahunan. Terdapat beberapa jenis pertunjukan sosial, diantaranya :
 - 1) Ritual Personal, mencakup hal-hal yang dilakukan seseorang secara rutin setiap hari ditempat kerja, seperti anggota yang secara teratur memeriksa surat-surat atau email yang masuk diperusahaan.
 - 2) Ritual Kerja, yaitu pekerjaan rutin yang dilakukan seseorang setiap hari diwilayah pekerjaannya, misalnya anggota kepolisian melakukan pemberhentian kendaraan bermotor dijalan raya yang melakukan pelanggaran, seperti selamat pagi pak? Boleh saya melihat SIM dan STNK anda? biasanya ucapan polisi yang ditujukan kepada pelanggar tersebut merupakan pekerjaan rutin yang telah diajarkan, karena itu adalah tugas mereka,
 - 3) Ritual Sosial, yaitu ritual yang tidak berhubungan dengan kerja atau tugas, tetapi merupakan ritual yang perlu dilakukan dalam interaksi dengan orang lain agar terdapat kedekatan meski diluar pekerjaan, seperti komunikasi secara verbal atau nonverbal pada acara kumpul bersama usai jam kerja atau

diluar jam kerja untuk membicarakan hal pekerjaan atau diluar perihal pekerjaan.

- 4) Ritual Organisasi, yaitu ritual yang diikuti seluruh kelompok kerja didalam organisasi secara teratur, seperti pertemuan atau rapat perusahaan antar departemen atau liburan bersama.
- b. Passion, adalah kegemaran atau kesukaan, anggota berupaya menjadikan pekerjaan rutin yang membosankan dibuat menjadi menarik dan menyenangkan dengan menceritakan sesuatu, dengan kata lain passion adalah cerita-cerita pada organisasi yang sering kali disampaikan satu anggota organisasi kepada anggota lainnya. Berbagai cerita biasanya disampaikan berulang-ulang karena orang suka bercerita mengenai berbagai pengalaman dalam pekerjaan.

Anggota baru biasanya cepat sekali menerima berita mengenai kesalahan atau kekeliruan yang dilakukan anggota lain bahkan atasan mereka. Oleh karena itu pertunjukkan dalam komunikasi organisasi adalah melalui cara percakapan yang menyenangkan, yaitu percakapan yang melibatkan interaksi dramatis dan penggunaan bahasa yang akrab dan tidak formal.

- c. Sosial, adalah berbagai bentuk kesopanan, basa-basi, penghormatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong dan meningkatkan kerja sama diantara anggota organisasi. Perilaku ramah tamah atau percakapan basa-basi adalah contoh pertunjukan sosial. Pertunjukan sosial menimbulkan rasa identifikasi diantara para anggota organisasi melalui kegiatan komunikasi informal seperti, saling bercanda, saling menggoda atau melakukan diskusi tanpa harus mengambil keputusan diantara kelompok. Pertunjukan sosial juga bertujuan untuk menyampaikan hal-hal pribadi yang mencakup tindakan mengemukakan pengakuan mengenai kesulitan apapun, menyenangkan orang lain atau menyampaikan kritik.
- d. Politik organisasi, adalah pertunjukan yang menciptakan dan memperkuat gagasan mengenai kekuasaan dan pengaruh yang

mencakup perilaku untuk menunjukkan kekuatan pribadi, memperkuat hubungan atau persekutuan. Ketika organisasi melakukan pertunjukan politik maka organisasi melaksanakan kekuasaan. Pertunjukan ini secara khusus melibatkan tindakan yang dirancang untuk memposisikan seseorang dalam organisasi karena alasan politis.

Ketika anggota organisasi melakukan pertunjukan politik maka pada dasarnya mereka menunjukkan keinginan untuk mempengaruhi anggota lainnya, tetapi bukan berarti mempengaruhi sesuatu yang buruk. Misalnya, pertunjukan politik pada pekerjaan para perawat dirumah sakit, para perawat memiliki kedudukan dibawah para dokter. Pertunjukan politik para perawat terpusat pada keinginan agar dianggap memiliki peran yang sama seperti dokter, mereka ingin diakui kemampuan mereka sebagai petugas medis profesional.

- e. Enkulturas, adalah proses pengajaran budaya organisasi oleh satu anggota organisasi kepada anggota organisasi lainnya. Dalam hal ini terdapat serangkaian pertunjukan dimana sejumlah individu mengajarkan individu lainnya mengerjakan pekerjaan tertentu. Pacanowsky dan Trujillo memberikan contoh antara anggota polisi senior bernama Davis dan anggota polisi junior bernama Benson mengenai bagaimana menangani orang mabuk yang membuat kegaduhan ditempat umum. Davis mengajarkan kepada Benson bagaimana harus menafsirkan pertunjukan. Interpretasi yang diberikan juga harus dapat dipercaya oleh anggota yang bukan termasuk anggota organisasi.

Teori budaya organisasi mengajak peneliti untuk mengamati, mencatat dan memahami perilaku komunikasi para anggota organisasi melalui totalitas atau pengalaman hidup dalam organisasi. Untuk memaknai pengertian mengenai bagaimana organisasi dapat bekerja dengan lebih baik, maka pendekatan yang dilakukan adalah memahami

bagaimana kehidupan organisasi dapat dicapai melalui komunikasi. Untuk memahami keberadaan kehidupan organisasi maka kita tidak dapat membatasi diri kita terhadap pertanyaan-pertanyaan yang hanya ditujukan pada produktivitas organisasi bagi keabsahan suatu organisasi.

Seluruh teori pada budaya organisasi memfokuskan perhatiannya pada interaksi sosial pada organisasi. sesuatu dikonstruksikan ketika orang berinteraksi, teori-teori menekankan pada makna yang bekerja pada komunikasi organisasi setiap hari. Sebagian teori bersifat meluas dalam menjelaskan keseluruhan proses interaksi sosial dan hasilhasilnya, sementara teori lainnya lebih sempit dalam mengidentifikasi bentuk-bentuk khusus melalui interaksi.

i. Elamen Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok yaitu elemen yang bersifat idealistic dan elemen yang bersifat *behavioral* (Sobirin: 2007).

a) Elemen Idealistik

Dikatakan idealistik karena elemen ini menjadi ideologi organisasi yang tidak mudah berubah walaupun disisi lain organisasi secara natural harus selalu berubah dan beradaptasi dengan lingkungannya. Elemen ini bersifat terselubung (*elusive*), tidak tampak ke permukaan (*hidden*), dan hanya orang-orang tertentu saja yang tahu apa sesungguhnya ideologi mereka dan mengapa organisasi tersebut didirikan.

Elemen idealistik melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai-nilai individual para pendiri atau orang pemilik organisasi biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi dan misi organisasi.

b) Elemen Behavioral

Elemen *behavioral* adalah elemen yang kasat mata, muncul ke permukaan dalam bentuk perilaku sehari-hari para anggotanya dan bentuk-bentuk lain seperti desain arsitektur organisasi, elemen ini

mudah diamati, dipahami, dan diinterpretasikan meskipun kadang tidak sama dengan interpretasi dengan orang yang terlibat langsung dalam organisasi. Cara paling mudah mengidentifikasi budaya organisasi adalah dengan mengamati bagaimana para anggota organisasi berperilaku dan kebiasaan yang mereka lakukan.

Schein mengatakan bahwa kebiasaan sehari-hari muncul dalam bentuk artefak termasuk perilaku anggota organisasi. Artefak bisa berupa bentuk/arsitektur bangunan, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi (Schein: 2010).

c) Ketertarikan antara Elemen Idealistik dan Behavioral

Kedua elemen antara elemen idealistik dan elemen *behavioral* bukan elemen yang terpisah. Seperti dikatakan Jacono keduanya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan sebab ketertarikan kedua elemen itulah yang membentuk budaya, hanya saja elemen *behavioral* lebih rentan terhadap perubahan karena bersinggungan langsung dengan lingkungan eksternal organisasi, sedangkan elemen idealistik jarang mengalami perubahan karena letaknya terselubung. Dibawah ini adalah gambaran tentang tingkat sensitif masing-masing elemen budaya organisasi terhadap kemungkinan terjadinya perubahan oleh Rousseau.

Berikut ini adalah tiga level budaya organisasi yang diungkapkan oleh Edgar H. Schein (2010).

a) Artefak

Schein (2010) menyebutkan bahwa artefak berisi semua fenomena yang dapat dilihat, didengar, dan dirasakan ketika kita menjumpai suatu kelompok baru yang tidak biasa. Artefak berisi hasil yang tampak dari suatu organisasi seperti:

- | | |
|--------------------------------|---|
| 1) <i>Architecture</i> | 8) <i>Manners of address</i> |
| 2) <i>Physical environment</i> | 9) <i>Emotional displays</i> |
| 3) <i>Language</i> | 10) <i>Myths & stories organization</i> |

- | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|
| 4) <i>Tecnology & products</i> | 11) <i>Published list of values</i> |
| 5) <i>Artistic creations</i> | 12) <i>Rituals</i> |
| 6) <i>Style</i> | 13) <i>Ceremonial</i> |
| 7) <i>As embodied in chothing</i> | |

Artefak merupakan hasil budaya yang kasat mata dan mudah diobservasi oleh seseorang atau kelompok orang baik orang dalam maupun orang luar organisasi (Schein: 2010).

b) Keyakinan yang Dianut dan Nilai

Keyakinan dan nilai yang dianut merupakan *ideals, goals, values, aspiration, ideologies*, dan *rationalizations* (Schein: 2010). *Values* adalah (1) sebuah konsep atau keyakinan, (2) tentang tujuan akhir atau sebuah perilaku yang patut dicapai, (3) yang bersifat transendental untuk situasi tertentu, (4) menjadi pedoman untuk memilih atau mengevaluasi perilaku atau sebuah kejadian, dan (5) tersusun sesuai dengan arti pentingnya. Jika komponen nilai disederhanakan maka nilai terdiri dari dua komponen utama: (1) setiap definisi memfokuskan perhatiannya pada dua *content* nilai yaitu *means* (alat atau tindakan) dan *ends* (tujuan), (2) nilai dipandang sebagai *preference atau priority*.

c) Asumsi Dasar

Asumsi dasar bisa dikatakan asumsi yang tersirat yang membimbing bagaimana organisasi bertindak, dan berbagi kepada anggota bagaimana mereka melihat, berfikir, dan merasakan. Asumsi dasar seperti sebuah teori yang digunakan, tidak dapat didebatkan, dan sulit untuk dirubah (Schein: 2010).

Asumsi dasar merupakan inti budaya organisasi yang tidak menjadi bahan diskusi baik oleh karyawan maupun managernya. Asumsi diterima apa adanya sebagai bagian dari kehidupan mereka dan bahkan mempengaruhi perilaku mereka dan perilaku organisasi secara keseluruhan. Keyakinan para pendiri menjadi sumber terbentuknya asumsi dasar dalam kehidupan organisasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen. Pertama, elemen idealistik yaitu berupa keyakinan seperti asumsi dasar dan nilai-nilai yang tidak mudah terpengaruh atau berubah oleh lingkungan eksternal, elemen idealistik sebagai menjadi pedoman dalam berperilaku. Kedua, elemen yang bersifat *behavioral* tampak dan mudah diminati seperti artefak yang berwujud fisik, perilaku, dan verbal.

j. Pembentukan Budaya Organisasi

Budaya organisasi dibentuk oleh pendirinya (*founder*) melalui suatu visi dan misi. Visi adalah suatu perkiraan tentang keadaan yang terjadi diharapkan pada masa datang, sedangkan misi adalah suatu peran yang dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai dan melaksanakan visi dan misi, sebuah organisasi harus memperhatikan sumber-sumber daya yang mendukung. Sumber daya utama adalah sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitasnya, sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi. Namun secara umum sumber daya yang lain juga sangatlah penting, tanpa didukung sumber daya financial, strategi, dan program kerja yang baik maka kegiatan dalam organisasi tidak dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan, langkah selanjutnya akan dilakukan pemilihan (*selection*) terhadap sumber daya manusia yang akan dilibatkan di dalamnya. Mereka yang terpilih harus sudah memenuhi persyaratan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh para pendirinya. Kriteria pemilihan melalui tindakan manajemen puncak harus disosialisasikan supaya para anggota mengetahui dan memahami nilai – nilai yang telah disepakati bersama.

Menurut Robbin (2003) dalam Ambarwati (2018), proses pembentukan dan penciptaan budaya organisasi terjadi dalam tiga cara:

- 1) Pendiri hanya memperkerjakan dan mempertahankan anggota yang dapat berpikir dan merasakan sesuai dengan cara mereka.
- 2) Pendiri mendoktrin dan mensosialisasikan cara berpikir dan berperasaan mereka kepada para anggota.
- 3) Pendiri berperilaku dan bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan/anggota organisasi dalam mengidentifikasi dirinya dengan mereka sehingga dapat menginternalisasikan keyakinan, nilai-nilai dan asumsi-asumsi mereka.

Para anggota organisasi juga merupakan sumber pembentukan budaya organisasi, dimana anggota memberikan kontribusi dengan membawa nilai-nilai, keyakinan dan asumsi-asumsi mereka ke dalam organisasi. Anggota baru tidak jarang dapat memberikan masukan ke dalam organisasi yang berupa input dalam membentuk budaya organisasi yang baru dikarenakan terbawanya budaya organisasi dimana mereka sebelumnya bergabung.

k. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi, karena budaya merupakan gambaran atau kepribadian suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh pendirinya melalui visi dan misi serta tujuan didirikannya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Kreitner & Kinicki (2001) dalam Ambarwati (2018) menjelaskan bahwa ada empat fungsi budaya organisasi, antara lain:

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, perusahaan mampu membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian daripadanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.

- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga menerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi social berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan masuk akal.

I. Proses Sosialisasi Budaya Organisasi

Edgar H. Schein dalam bukunya *Organizational and Leadership* (2010: 19) menjelaskan proses sosialisasi atau akulturasi budaya organisasi. Budaya organisasi diajarkan kepada anggota baru sebenarnya dengan menemukan beberapa unsur budaya, tapi kita hanya belajar aspek permukaan atau aspek yang tampak saja (artefak). Hal ini terjadi karena asumsi dasar sebagai inti dari budaya tidak akan terungkap dalam aturan perilaku yang diajarkan pada anggota baru karena asumsi dasar merupakan aspek yang dapat dilihat dan tampak di permukaan.

Budaya organisasi hanya diajarkan kepada anggota yang mendapat status tetap dan diizinkan masuk ke dalam lingkaran kelompok tersebut, yang mana dalam kelompok tersebut nantinya anggota mendapatkan rahasia dari organisasinya. Budaya organisasi diajarkan melalui proses sosialisasi yang mana dalam menemukan anggota baru dengan melihat dan menyesuaikan kebutuhan organisasi melalui asumsi dasar sebagai rujukan. Kemudian asumsi dasar dan norma yang akan dijalankan tersebut disampaikan kepada anggota baru. Penyampaian kepada anggota baru dapat sukses melalui pemberian *reward* dan *punishment* yang dijatuhkan oleh anggota lama kepada anggota baru apabila perilaku mereka berbeda atau menyimpang. Sosialisasi selalu ada proses pengajaran yang terjadi meskipun tersirat dan tidak sistematis.

Apabila suatu organisasi tidak memiliki asumsi dasar seperti yang terkadang terjadi, interaksi anggota baru dengan anggota lama akan tercipta proses yang kreatif dalam membangun budaya. Organisasi yang telah mempunyai asumsi budaya dasar akan bertahan melalui pengajaran atau penyampaian budaya tersebut kepada pendatang atau anggota baru.

Budaya adalah suatu alat untuk control sosial dan dapat digunakan untuk menggerakkan anggotanya dalam melihat, berfikir, dan merasakan hal-hal tertentu. Budaya organisasi menjadi bagian yang penting dalam institusi di zaman yang canggih, teknologi yang maju seperti saat ini. maka dari itu budaya organisasi perlu diwariska supaya tidak pudar dan hilang.

Beberapa tahapan proses sosialisasi budaya organisasi yang dimulai dari seleksi anggota, penempatan anggota, pendalaman bidang kerja, pengukuran kerja atau pemberian penghargaan, penerimaan kesetiaan kawanannya anggota kepada nilai-nilai, memperluas informasi, dan juga promosi anggota.

2.2.2 Teori Budaya Organisasi John van Maanen dan Stephen Barley

Dalam bukunya, Morisson (2009) mengemukakan empat aspek teori budaya organisasi menurut John van Maanen dan Stephen Barly sebagai berikut:

1. **Konteks ekologis** (*ecological context*).

Konteks ekologis adalah berupa dunia fisik, yang meliputi lokasi, waktu dan sejarah, serta konteks sosial dimana organisasi beroperasi.

2. **Interaksi diferensial** (*differential interaction*).

Perbedaan masing-masing budaya yang hidup secara internal pada diri individu organisasi tentu pula memberikan pengaruh pada budaya organisasi yang tercipta.

3. **Pemahaman kolektif** (*collective understanding*)

Pemahaman kolektif yaitu cara-cara umum untuk menginterpretasikan peristiwa. Dimana kandungan dari pada budaya

adalah, nilai-nilai, ide-ide, tujuan-tujuan dan praktek-praktek ritual yang dilakukan secara konsisten oleh suatu organisasi

4. **Domain individual.**

Terkadang dalam sebuah organisasi individu seorang pimpinan merepresentasikan budaya organisasi tersebut khususnya untuk tipe kepemimpinan yang kharismatik ataupun autokratik.

2.2.3 **Tawuran Pelajar**

a. **Pengertian Tawuran Pelajar**

Dalam kamus Bahasa Indonesia “tawuran” diartikan sebagai perkelahian yang meliputi banyak orang. Sedangkan “pelajar” adalah manusia yang sedang belajar. Sehingga pengertian tawuran pelajar adalah perkelahian yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mana perkelahian tersebut dilakukan oleh orang-orang yang sedang belajar. Tawuran merupakan perkelahian atau tindak kekerasan yang dilakukan oleh sekelompok remaja.

Menurut Kartono (2014) dalam Eka (2019) tawuran merupakan wujud dari perilaku deliquen atau penyimpangan tingkah-laku remaja yang bersifat anormatif dan dapat merugikan serta membahayakan diri pelajar itu sendiri dan orang lain.

Remaja dalam kehidupan sosial sangat tertarik dengan kelompok sebayanya sehingga tak jarang orang tuanya dinomor duakan, sedangkan kelompoknya dinomor satukan. Dalam kelompok remaja bisa melampiaskan perasaan tertekan yang dirasakan karena tidak dimengerti dan tidak dianggap oleh orang tua serta keluarganya. Pada umumnya kelompok remaja pada awalnya merupakan kelompok bermain yang dinamis. Permainan yang mula-mula bersifat netral, baik dan menyenangkan, kemudiann ditransformasikan dalam aksi ekspremental bersama yang berbahaya dan sering mengganggu atau merugikan orang lain. Pada akhirnya kegiatan tadi ditingkatkan menjadi perbuatan yang menyimpang.

Semakin seringnya kegiatan yang dilakukan bersama dalam bentuk keberandalan atau kejahatan itu, mereka lalu menentukan padang perubahan atau teori operasionalnya sendiri. Menggunakan tata kerja yang lebih sistematis dan biasanya dimanifestasikan keluar dalam bentuk perkelahian kelompok, pengeroyokan, tantangan yang provokatif, perang batu, dan perkelahian antar sekolah. Aksi sedemikian ini khususnya bertujuan untuk mendapatkan prestige individual dan menjunjung tinggi nama kelompok (dengan dalih menjunjung tinggi nama sekolah).

Perkelahiam kelompok tersebut jelas akan memperkuat kesadaran kekamian, yaitu kesadaran menjadi anggota dari satu ingroup atau satu rumpun “keluarga baru” dan memperteguh *spirit de crops* (semangat kelompok). Dari kelompok itu kemudian keluar tekanan keras terhadap anggotanya untuk menegakan kode kelompok, jika ada ketidakpatuhan dan penyimpangan tingkah laku anggotanya akan dihukum dengan keras. Sebaliknya, rasa kesetiakawanan, solidaritas, loyalitas dan kesediaan berkorban demi nama besar kelompok sendiri akan dihargai oleh setiap anggota kelompok, khususnya oleh grombolan tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa tawuran pelajar adalah perkelahian atau tindak kekerasan yang dilakukan oleh sekelompok remaja yang berasal dari dua sekolah yang berbeda. Tawuran juga merupakan salah satu bentuk kenakalan remaja, yaitu kecenderungan remaja untuk melakukan tindakan yang melanggar aturan yang dapat mengakibatkan kerugian dan kerusakan baik terhadap dirinya sendiri maupun orang lain.

b. Jenis-Jenis Tawuran Pelajar

Menurut Jamaludin (2016: 130) tawuran pelajar dapat dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- 1) Tawuran pelajar antara dua kelompok pelajar dari sekolah yang berbeda yang mempunyai rasa permusuhan yang telah terjadi turun-menurun atau bersifat tradisional.

- 2) Tawuran pelajar antara dua kelompok pelajar. Kelompok yang satu berasal dari sekolah, sedangkan kelompok yang lainnya berasal dari suatu perguruan yang didalamnya tergabung beberapa jenis sekolah. Permusuhan yang terjadi diantara dua kelompok ini juga bersifat tradisional.
- 3) Tawuran pelajar antara dua kelompok pelajar. Kelompok yang satu berasal dari suatu sekolah, sedangkan kelompok lawannya merupakan koalisi atau gabungan dari berbagai macam sekolah yang sejenis. Rasa permusuhan yang terjadi antara dua kelompok ini juga bersifat tradisional.
- 4) Tawuran pelajar antara dua kelompok sekolah yang berbeda yang bersifat incidental. Perkelahian jenis ini biasanya dipicu situasi dan kondisi tertentu. Misalnya suatu kelompok pelajar lainnya. Selanjutnya terjadilah saling ejek-mengejek sampai akhirnya terjadi tawuran.
- 5) Tawuran pelajar antara dua kelompok pelajar dari sekolah yang sama tetapi berasal dari jenjang yang berbeda, misalnya tawuran antar siswa kelas II dengan III.

Menurut Musbikin (2013: 237) Tawuran pelajar digolongkan kedalam dua jenis delinkuen yaitu delikuen sistematis dan delikuen situasional sebagai berikut:

- 1) Delikuen Sistematis, tawuran terjadi karena situasi yang mengharuskan mereka berelahi karena adanya keinginan untuk memecahkan masalah secara cepat.
- 2) Delikuen Situasional, pelajar yang terlibat tawuran itu berada dalam organisasi tertentu agar geng yang memiliki aturan harus diikuti oleh anggotanya.

c. Faktor Penyebab Terjadinya Tawuran Pelajar

Menurut Fatimah (2010: 252) "Tawuran pelajar adalah Tindakan sederhana. Terutama di kota besar, masahnya begitu kompleks, meliputi

faktor sosiologis, budaya, psikologis, juga kebijakan Pendidikan, serta kebijakan publik lainnya”.

Secara psikologis, tawuran pelajar digolongkan sebagai salah satu bentuk kenakalan remaja. Kenakalan remaja dalam hal perkelahian dapat digolongkan kedalam dua jenis delikueni, yaitu situasional dan sistematis. Pada delikueni situasional, perkelahian terjadi karena adanya situasi yang “mengharuskan” mereka untuk berkelahi. Keharusan itu muncul untuk memecahkan masalah secara cepat. Adapun delikueni sistematis, para remaja yang terlibat perkelahian itu berada didalam suatu organisasi tertentu atau geng. Dalam geng tersebut biasanya ada norma, aturan, dan kebiasaan yang harus diikuti oleh anggotanya, salah satunya adalah berkelahi.

Menurut Fatimah (2010: 253) “Dalam perkelahian antar pelajar bila dijabarkan terdapat empat faktor psikologis yang menyebabkan seorang remaja terlibat perkelahian pelajar yaitu faktor internal, faktor keluarga, faktor sekolah dan faktor lingkungan” penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Remaja yang terlibat perkelahian biasanya kurang mampu melakukan adaptasi pada situasi lingkungan yang kompleks. Kompleks disini maksudnya keanekaragaman pandangan, budaya, tingkat ekonomi, dan semua rangsangan dari lingkungan yang makin lama makin beragam dan banyak. Dalam situasi ini biasanya menimbulkan tekanan pada setiap orang. Remaja yang terlibat perkelahian kurang mampu untuk mengatasi, apalagi memanfaatkan situasi untuk pengembangan dirinya.

Mereka biasanya mudah putus asa, vepat melarikan diri dari masalahnya, dan memilih menggunakan cara tersingkat untuk memecahkan masalah. pada remaja yang sering berkelahi, ditemukan bahwa mereka mengalami konflik batin, mudah frustrasi, memiliki emosi yang labil, tidak peka terhadap perasaan orang lain, dan

memiliki perasaan rendah diri yang kuat. Mereka biasanya sangat membutuhkan pengakuan.

2) Faktor Keluarga

Rumah tangga yang dipenuhi kekerasan jelas berdampak pada anak. Anak Ketika meningkat remaja belajar bahwa kekerasan adalah bagian dari dirinya, sehingga wajar kalau ia melakukan kekerasan pula. Sebaliknya, orang tua yang terlalu melindungi anaknya, menyebabkan si anak ketika remaja akan tumbuh menjadi individu yang tidak mandiri dan tidak berani mengembangkan identitas yang unik. Begitu bergabung dengan teman-temannya, ia akan menyerahkan dirinya secara total terhadap kelompoknya sebagai bagian dari identitas yang dibangunnya.

3) Faktor Sekolah

Sekolah pertama-tama bukan dipandang sebagai Lembaga yang harus mendidik siswanya menjadi sesuatu, tetapi terlebih dahulu harus dinilai dari kualitas pengajarannya. Karena itu, lingkungan sekolah yang tidak merangsang siswanya untuk belajar akan menyebabkan siswa lebih sering untuk melakukan kegiatan diluar sekolah bersama teman-temannya. Selain itu, masalah pendidikan dan guru jelas memainkan peranan paling penting. Sayangnya guru lebih berperan sebagai penghukum dan pelaksana aturan serta sebagai tokoh otoriter yang sebenarnya juga menggunakan cara kekerasan dalam mendidik.

4) Faktor Lingkungan

Lingkungan di antara rumah dan sekolah yang sehari-hari dialami remaja membawa dampak terhadap munculnya perkelahian. Misalnya lingkungan rumah yang sempit dan kumuh, dan anggota lingkungan yang berperilaku buruk. Begitu pula transportasi umum yang menomreskiankan pelajar serta lingkungan kota yang penuh kekerasan. Semua itu dapat merangsang remaja untuk belajar sesuatu dari lingkungannya. Kemudian reaksi emosional yang berkembang mendukung untuk munculnya perilaku berkelahi.

Menurut Aprilia dalam jurnal yang berjudul “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan Prilaku Tawuran pada Remaja Laki-laki yang Pernah Terlibat Tawuran di SMK ‘B’ Jakarta” (2014: 4) menyebutkan “ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya perkelahian antar kelompok atau tawuran, dan faktor-faktor itu terbagi ke dalam dua jenis yaitu faktor internal dan faktor eksternal” penjelasannya sebagai berikut:

1) Faktor Internal

Faktor internal mencakup reaksi frustrasi negatif, gangguan pengamatan dan tanggapan pada diri remaja, gangguan cara berfikir pada diri remaja, dan gangguan emosional/perasaan pada diri remaja. Tawuran pada dasarnya dapat terjadi karena tidak berhasilnya remaja mengontrol dirinya sendiri. Gangguan pengamatan dan tanggapan pada diri remaja antara lain berupa ilusi, halusinasi, dan gambaran semu. Pada umumnya remaja dalam memberi tanggapan terhadap realita cenderung melalui pengolahan batin yang keliru, sehingga timbullah pengertian yang salah. Hal ini disebabkan oleh harapan yang terlalu muluk-muluk dan kecemasan yang terlalu berlebihan aman dan takut terhadap sesuatu yang tidak jelas, dan perasaan rendah diri yang dapat melemahkan cara berfikir, intelektual dan kemauan anak.

2) Faktor Eksternal

Selain faktor dari dalam (internal) yang dapat menyebabkan tawuran juga ada beberapa faktor dari luar, yaitu keluarga, lingkungan sekolah yang tidak menguntungkan dan lingkungan sekitar. Keluarga memegang peran penting dan membentuk watak anak. Kondisi keluarga sangat berdampak pada perkembangan yang dialami seseorang anak. Kondisi keluarga sangat berdampak pada perkembangan yang dialami seseorang anak,, apabila hubungan dalam keluarganya buruk maka membawa dampak yang buruk terhadap perkembangan anak. Misalnya rumah tangga yang berantakan akan menyebabkan anak mengalami ketidakpastian emosional, perlindungan dari orang tua, penolakan orang tua dan pengaruh buruk orang tua.

d. Dampak Terjadinya Tawuran Pelajar

Perkelahian pelajar atau yang biasa disebut dengan tawuran ini merugikan banyak pihak. Menurut Fatimah (2010: 251) ada empat kategori dampak negatif dari perkelahian pelajar. Keempat dampak negatif tersebut yaitu:

- 1) Pelajar (dan keluarganya) yang terlibat perkelahian jelas mengalami dampak negatif bila mengalami cedera atau bahkan tewas.
- 2) Rusaknya fasilitas umum seperti bus, halte, dan fasilitas lainnya, serta fasilitas pribadi seperti kaca toko dan kendaraan.
- 3) Terganggunya proses belajar di sekolah.
- 4) Berkurangnya penghargaan siswa terhadap toleransi perdamaian dan nilai-nilai hidup orang lain.

Para pelajar itu belajar bahwa kekerasan adalah cara paling efektif untuk memecahkan masalah mereka, serta melakukan apa saja agar tujuannya tercapai.

e. Upaya Mengatasi Tawuran Pelajar

Secara psikologis perkelahian/tawuran pelajar digolongkan sebagai salah satu bentuk kenakalan remaja. Upaya menanggulangi kenakalan remaja tidak bisa dilaksanakan oleh tenaga ahli saja seperti psikolog, konselor dan pendidik, melainkan perlu Kerjasama semua pihak antara lain guru, orang tua, pemerintah dan masyarakat, tenaga ahli lainnya, dan pemuda-pemuda itu sendiri. Kerjasama itupun perlu didukung oleh dana dan sarana yang memadai. Persoalan kenakalan remaja tidak dapat diselesaikan hanya melalui ceramah dan pidato, akan tetapi lebih baik juga dengan perbuatan nyata.

Sudarsono (2011: 249) menyatakan banyak teori atau konsep yang dikemukakan dalam rangka mencari solusi upaya menanggulangi kenakalan remaja. Pola-pola *prevensi*, *represif*, dan *kuartif* seharusnya ditetapkan secara tepat sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Willis (2010: 128) upaya menanggulangi kenakalan remaja dibagi atas tiga bagian yaitu upaya preventif, upaya kuratif dan upaya pembinaan. Penjelasannya sebagai berikut:

1. Upaya Preventif

Willis (2010: 128) upaya preventif yaitu kegiatan yang dilakukan secara sistematis, berencana dan terarah, untuk menjaga agar kenakalan itu tidak timbul. Upaya preventif lebih besar manfaatnya dari upaya kuratif, karena jika kenakalan itu sudah meluas, amat sulit menanggulangnya. Upaya preventif dapat dikelompokan atas tiga bagian, yaitu:

a. Di Rumah Tangga (Keluarga)

- 1) Orang tua menciptakan kehidupan rumah tangga yang beragama. Artinya membuat suasana rumah tangga atau keluarga menjadi kehidupan yang taat dan taqwa kepada Allah di dalam kegiatan sehari-hari.
- 2) Menciptakan kehidupan keluarga yang harmonis. Dimana hubungan antara ayah, ibu dan anak tidak terdapat percekocokan atau pertentangan.
- 3) Adanya kesamaan norma-norma yang berpegang antara ayah, ibu dan keluarga lainnya di rumah tangga dalam mendidik anak-anak.
- 4) Memberikan kasih sayang secara wajar kepada anak-anak.
- 5) Memberikan pengawasan secara wajar terhadap pergaulan anak remaja di lingkungan masyarakat.

b. Di Sekolah

Menurut Willis (2010: 133) upaya preventif di sekolah terhadap timbulnya kenakalan remaja tidak kalah pentingnya dengan upaya di keluarga. Hal ini disebabkan karena sekolah merupakan tempat Pendidikan yang kedua setelah keluarga. Jika proses belajar mengajar tidak berjalan dengan sebaik-baiknya, akan timbul tingkah laku yang tidak wajar pada anak didik. Untuk

menjaga jangan sampai hal itu terjadi, perlu upaya-upaya preventif sebagai berikut:

- 1) Guru hendaknya memahami aspek-aspek psikis murid.
- 2) Mengidentifikasi pelajaran agama dan mengadakan guru agama yang ahli dan berwibawa serta bergaul secara harmonis dengan guru umum lainnya.
- 3) Mengintensifikan bagian bimbingan dan konseling di sekolah dengan cara mengadakan tenaga ahli atau menatar guru-guru untuk mengelola bagian ini.
- 4) Adanya kesamaan norma-norma yang dipegang oleh guru-guru.
- 5) Melengkapi fasilitas Pendidikan.
- 6) Perbaiki ekonomi guru.

c. Di Masyarakat

Menurut Willis (2010: 138) masyarakat adalah tempat Pendidikan ketiga sesudah rumah dan sekolah. Ketiganya haruslah mempunyai keberagaman dalam mengarahkan anak untuk tercapainya tujuan Pendidikan. Apabila salah satu pincang maka yang lain ikut pincang pula. Khusus mengenai mengisi waktu luang bagi anak remaja setelah mereka melepas sekolah dan di masa libur perlu dipikirkan. Kegiatan-kegiatan yang membantu kearah terciptanya Pendidikan. Berarti diperlukannya upaya bimbingan waktu luang oleh guru, orang tua dan masyarakat lainnya. Kegiatan upaya bimbingan waktu luang yang dapat dilakukan oleh guru, orang tua dan masyarakat yaitu:

1. Yang bersifat hobi:
 - a. Kesenian.
 - b. Elektronika.
 - c. *Philatelis*.
 - d. Botani dan biologi.
 - e. Pencintai alam.

f. *Photography*.

g. *Home decoration*.

h. *Home industry*.

2. Yang bersifat keterampilan organisasi:

a. Organisasi taruna karya.

b. Organisasi remaja yang *independent*.

c. Organisasi olahraga.

d. Pramuka.

3. Yang bersifat sosial:

a. Palang Merah Remaja (PMR) dan Dinas Ambulance Remaja.

b. Badan Keamanan Remaja (hansip/karma remaja), Kelalulintasan dan Keamanan Umum (BKLL/BKU).

c. Pemadaman Kebakaran Remaja dan sebagainya.

Pemerintah sudah mendirikan beberapa gelanggang remaja di berbagai kota besar di Indonesia. Gelanggang remaja itu bermaksud untuk menampung kegiatan remaja.

2. Upaya Kuratif

Upaya kuratif dalam menanggulangi masalah kenakalan remaja menurut Willis (2010: 140) adalah upaya antisipasi terhadap gejala-gejala kenakalan tersebut, supaya kenakalan itu tidak meluas dan merugikan masyarakat". Upaya kreatif secara formal dilakukan oleh Polri dan Kejaksaan Negeri. Sebab terjadi kenakalan remaja berarti sudah terjadi suatu pelanggaran hukum yang dapat berakibat merugikan diri mereka dan masyarakat.

Upaya kuratif secara formal memang sudah jelas tugas yang berwajib, dalam hal ini polisi dan kehakiman. Akan tetapi anggota masyarakat juga bertanggung jawab mengupayakan pembasmian kenakalan di lingkungan mereka di RT, RW, dan desa. Sebab jika mereka membiarkan saja kenakalan terjadi di sekitarnya, berarti mereka secara tidak sengaja merusak lingkungan mereka sendiri,

Upaya masyarakat untuk mengantisipasi suatu kenakalan remaja sebaiknya dengan bernegosiasi secara baik. Gunanya mencapai suatu tingkat kekompakan dalam menanggulangi masalah tersebut.

3. Upaya Pembinaan

Menurut Willis (2010: 142) yang dimaksud upaya pembinaan remaja ialah:

- a. Pembinaan terhadap remaja yang tidak melakukan kenakalan, dilaksanakan di rumah, sekolah dan masyarakat. Pembinaan seperti ini telah diungkapkan pada upaya preventif yaitu upaya menjaga jangan sampai terjadi kenakalan.
- b. Pembinaan terhadap remaja yang telah yang mengalami tingkah laku kenakalan atau yang telah menjalani sesuatu hukuman karena kenakalannya. Hal ini perlu dibina agar supaya mereka tidak mengulangi lagi kenakalannya.

Upaya pembinaan anak-anak nakal yang telah dilaksanakan oleh pemerintah yaitu mengadakan lembaga pemasyarakatan khusus untuk anak-anak nakal. Upaya ini terutama ditujukan untuk memasyarakatkan kembali menjadi manusia yang wajar. Menurut Willis (2010: 142) pembinaan dapat diarahkan dalam beberapa aspek sebagai berikut:

- a. pembinaan mental dan kepribadian beragama
- b. pembinaan mental untuk menjadi warga negara yang baik.
- c. membina kepribadian yang wajar.
- d. pembinaan ilmu pengetahuan.
- e. pembinaan keterampilan khusus.
- f. pengembangan bakat-bakat khusus.

Selain lembaga Pendidikan, masyarakat dan pemerintah harus proaktif menanggulangi kenakalan remaja. Asmani menyebutkan untuk menanggulangi kenakalan remaja diperlukan dua acara yaitu tindakan-tindakan preventif dan penanggulangan secara kuratif. Berikut tindakan preventif yaitu:

- a. Meningkatkan kesejahteraan keluarga.
- b. Perbaiki lingkungan, yaitu daerah kumuh dan kampung-kampung miskin.
- c. Mendirikan klinik bimbingan psikologis dan edukatif untuk memperbaiki tingkah laku remaja dan membantunya.
- d. Menyediakan tempat rekreasi yang sehat sebagai remaja.
- e. Membentuk badan kesejahteraan rakyat.
- f. Mengadakan kunjungan sosial ke panti asuhan.
- g. Mendirikan lembaga reformatif untuk memberikan latihan korektif, pengoreksian, dan asistensi untuk hidup mandiri kepada anak-anak dan remaja yang membutuhkan.
- h. Membuat badan supervisi dan pengontrol, disertai program korektif terhadap anak yang dianggap nakal.
- i. Mengadakan pengadilan anak.
- j. Menyusun undang-undang khusus untuk pelanggaran dan kejahatan yang dilakukan anak remaja.
- k. Mendirikan sekolah bagi anak miskin.
- l. Mendirikan rumah tahanan khusus untuk anak dan remaja.
- m. Menyelenggarakan diskusi dan bimbingan kelompok untuk membangun kontak manusiawi di antara para remaja delikuen dengan masyarakat luar. Diskusi tersebut akan sangat bermanfaat bagi pemahaman kita mengenai jenis kesulitan dan gangguan pada diri remaja.
- n. Mendirikan tempat latihan untuk menyalurkan kreativitas para remaja delikuen dan nondelikuen. Misalnya berupa latihan persiapan untuk bertransmigrasi, dan lain-lain.

Memberikan hukuman adalah tindakan pencegahan terakhir yang bisa diambil untuk menangani masalah kenakalan remaja. Hukuman ini bisa dilakukan dengan memberikan ancaman hukuman sesuai perbuatannya, tindakan kuratif sangat bermanfaat untuk mendeteksi dan membangun mental positif bagi remaja dalam membentuk

identitas dan karakternya. Menurut Asmani (2012: 202) beberapa tindakan kuratif yaitu:

- a. Menghilangkan semua sebab timbulnya kejahatan remaja, baik yang berupa pribadi, sosial, ekonomis, dan kultural,
- b. Melakukan perubahan lingkungan dengan jalan mencari orang tua angkat/asuh dan memberikan fasilitas yang diperlukan bagi perkembangan jasmani dan rohani yang sehat bagi perkembangan jasmani dan rohani yang sehat bagi anak-anak remaja.
- c. Memindahkan anak-anak nakal ke sekolah yang lebih baik atau menempatkan mereka ditengah lingkungan sosial yang baik.
- d. Memberikan latihan bagi para remaja untuk hidup teratur, tertib dan disiplin.
- e. Memanfaatkan waktu senggang untuk membiasakandiri bekerja, belajar dan melakukan rekreasi sehat dengan disiplin tinggi.
- f. Menggiatkan organisasi remaja dengan program-program latihan vokasional untuk mempersiapkan anak remaja dengan program-program latihan tantangan dunia kerja membantu mereka hidup membaaur ditengah masyarakat.
- g. Memperbanyak lembaga latihan kerja dengan program-program kegiatan pembangunan.
- h. Mendirikan klinik psikologi untuk meringankan dan memecahkan konflik emosional serta gangguan kejiwaan lainnya, membrikan pengobatan medis dan terapi psikobilitas bagi mereka yang menderita gangguan kejiwaan.

Menurut Asmani (2012: 206) jika ingin menyembukan gejala pamtologis yang disebut dengan kenakalan remaja dan perkelahian/tawuran antar kelompok, guru dan orang tua seyogyanya melakukan hal-hal berikut:

- a. Bersikap mawas diri.
Mampu melihat kelemahan dan kekurangan diri sendiri serta berani melakukan koreksi terhadap kekeliruan yang sifatnya tidak

mendidik. Sebagai orang yang lebih dewasa, guru dan orang tua dituntut untuk memberbanyak kerifan, kebaikan, dan keadilan, agar bisa di jadikan panutan bagi anak-anak muda, demi perkembangan dan proses kativasi generasi penerus.

b. Memberikan kesempatan berekspresi.

Berilah kesempatan kepada anak muda untuk menyalurkan kreativitas mereka dengan cara yang baik dan sehat. Berikan wadah untuk berekspresi, libatkan mereka kedalam kegiatan positif, dan coba melayani dunia anak muda. Hal ini penting dan berguna untuk menyusun solusi-solusi yang sekiranya sesuai dengan kondisi psikologi remaja

c. Pembaruan kegiatan ekstrakurikuler dan sistem pendidikan.

Memberikan ekstrakurikuler dan sistem pendidikan yang lebih relevan dengan kondisi serta kebutuhan anak muda zaman sekarang. Hal ini terkait dengan pengembangan bakat dan potensi anak muda, selain berkaitan juga dengan profesi/pekerjaan anak muda di masa-masa mendatang.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka berfikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian, diperlukan sebuah kerangka konsep atau model penelitian. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh maraknya tawuran antar pelajar di Kota Tangerang Selatan, khususnya pada jenjang Sekolah Menengah Atas/Kejuruan. Adanya data kekerasan, adanya data tawuran, ada banyaknya korban akibat tawuran, tetapi mengapa tawuran ini masih dapat terjadi. Permasalahannya adalah bukannya ada atau tidaknya regulasi, atau ada regulasi tetapi tidak jalan. Akan tetapi ada faktor lain yang menyebabkan tawuran pelajar ini tetap terjadi, yakni di siswanya itu sendiri. Karena tawuran ini berkaitan dengan nilai-nilai internal mereka dan nilai-

nilai kelompok. Sehingga mau tawuran itu punya aturan sedemikian rupa, tetap saja anak-anak melakukan tawuran kembali.

Maka dari itu untuk mengetahui bagaimana budaya organisasinya yang ada di lingkungan sekolah dalam menanggulangi tawuran antar pelajar ini maka peneliti menggunakan indikator yang dikemukakan oleh John Van Maanen dan Stephen Barley, yaitu konteks ekologis, interaksi diferensial, pemahaman kolektif, domain individual. Dengan demikian akan dapat ditentukan berbagai kemungkinan-kemungkinan yang dapat dijalankan dalam menanggulangi masalah tawuran antar pelajar di Kota Tangerang Selatan sebagai berikut:

1. Konteks Ekologis (*Ecological Context*)
 - a. Faktor yang menyebabkan anak melakukan aksi tawuran pelajar.
 - b. Kondisi sosial.
 - c. Lingkungan fisik.
 - d. Psikologi anak yang mengikuti aksi tawuran pelajar.
 - e. Regulasi.
2. Interaksi Diferensial (*Differential Interaction*)
 - a. Latar belakang pelaku tawuran.
 - b. Proses interaksi.
 - c. Hubungan antar individu.
 - d. Hubungan antar individu dengan kelompok.
 - e. Hubungan antar kelompok dengan kelompok.
 - f. Hubungan antar guru dengan siswa.
 - g. Hubungan antar siswa sekolah satu dengan sekolah lainnya.
3. Pemahaman Kolektif (*Collective Understanding*)
 - a. Pola pertemanan di antara pelajar.
 - b. Konteks solidaritas.
 - c. Pemahaman siswa terkait tawuran.
 - d. Nilai-nilai yang dianut para siswa.
 - e. Pemahaman sekolah terkait tawuran.
 - f. Peran orang tua siswa.

4. Domain Individu (*Individual Domain*)
 - a. Power yang mendorong anak ikut tawuran.
 - b. Individu yang dominan.
 - c. Nilai-nilai individu yang berdampak pada kelompok atau orang lain.
 - d. Dominasi kelompok.
 - e. Otoritas individu dalam mempengaruhi individu lain.

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir

