

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian terkait budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi di Universitas Negeri Jakarta, masih didominasi oleh nilai-nilai budaya yang masih lemah. Hal ini terlihat antara lain masih adanya anggota organisasi yang tidak tahu dan memahami visi, misi dan tujuan yang akan dicapai dari organisasinya, tindakan inovatif yang masih rendah, toleransi yang rendah terhadap tindakan berisiko, pekerjaan yang belum dapat dikoordinir dengan baik, setiap kebijakan yang belum melibatkan partisipasi anggota, konflik-konflik yang masih terjadi yang belum dapat diselesaikan dengan mengacu pada kepentingan organisasi, dan beberapa hal lainnya.
2. Berdasarkan data penelitian, dapat digambarkan budaya organisasi di Universitas Negeri Jakarta masih didominasi oleh budaya yang lemah, hal ini tentu dapat menjadi ancaman bagi kemajuan organisasi. Terdapat budaya kuat yang mendorong pada perkembangan dan kemajuan organisasi yang harus tetap dipertahankan dan dikembangkan secara terus menerus menjadi budaya yang bukan hanya kuat tetapi juga sehat. Karena sering terjadi, budaya yang kuat ini justru menimbulkan arogansi, fokus yang lebih ke dalam ketimbang ke luar, dan perasaan nyaman dan puas sehingga enggan menerima perubahan. Di dalam lingkungan yang semakin kompetitif dengan perubahan yang cepat, budaya yang tadinya menjadi sumber kekuatan bagi organisasi bisa saja justru sebaliknya menjadi perusak kinerja organisasi. Masih adanya nilai budaya yang diambang pintu, yaitu tugas-tugas yang masih berorientasi kepada tradisi atau kebiasaan yang sudah ada. Banyaknya nilai budaya organisasi yang lemah, dan masih adanya budaya yang diambang pintu, serta budaya yang kuat tetapi tidak sehat tentunya akan ikut mempengaruhi kinerja dari organisasi UNJ dalam mewujudkan visi, misi

dan tujuan yang hendak dicapai, atau dengan kata lain kinerja organisasi yang belum maksimal ini dipengaruhi oleh karena budaya organisasi yang belum baik atau lemah, kuat tetapi tidak sehat.

3. Pewarisan (*learning*) budaya organisasi di lingkungan Universitas Negeri Jakarta, sebagai proses pembelajaran untuk melestarikan budaya organisasi belum secara maksimal dilakukan. Tiga kekuatan penting dalam mempertahankan suatu budaya, yakni praktik seleksi, tindakan manajemen puncak, dan metode sosialisasi belum berjalan dengan tepat.

5.1.Saran

Dalam rangka memenangkan persaingan maka cara terbaik bagi suatu organisasi termasuk Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jakarta yang kini telah berubah menjadi Universitas Negeri Jakarta, maka haruslah memiliki nilai tambah dengan melakukan perubahan-perubahan inovatif guna menghadapi kompetisi. Satu hal yang penting adalah bagaimana perubahan IKIP menjadi Universitas Negeri Jakarta juga diikuti dengan perubahan budaya yang sehat dan kuat, oleh karena itu ada beberapa saran yang penting bagi keberhasilan perubahan.

1. Masih dominannya nilai-nilai budaya organisasi yang lemah di Universitas Negeri Jakarta, maka untuk lebih meningkatkan dan memelihara budaya yang kuat dan sehat, pimpinan di tingkat universitas, fakultas, jurusan, atau unit-unit lainnya harus senantiasa memberi dorongan bagi anggota organisasi untuk mengimplementasikan budaya organisasinya dalam setiap peristiwa penting terutama yang bersifat ritual. Pimpinan dapat mengajar peran aktif seluruh anggota organisasi untuk memelihara dan memperkuat nilai-nilai budaya yang kuat dan sehat yang mendorong perkembangan dan kemajuan organisasi. Pemimpin juga diharapkan dapat menjadi teladan bagi anggota organisasi, terutama dalam lingkungan yang cenderung bersifat paternalistik. Dan perlu adanya konsistensi dalam menjalankan nilai-nilai budaya yang unggul dan sehat dari mulai tingkat puncak sampai tingkat yang paling bawah.
2. Sosialisasikan dan internalisasikan nilai-nilai budaya organisasi yang sehat dan kuat yang dapat mendorong pada perkembangan dan kemajuan organisasi

kepada seluruh anggota, antara lain dapat dilakukan dengan pemberian bimbingan secara berjenjang kepada anggota baru organisasi khususnya, melalui pelatihan, diskusi, ceramah, lokakarya, atau orientasi awal yang baik sehingga akan membuka pikiran anggota baru untuk menerima norma dan nilai-nilai organisasi secara berkesinambungan. Budaya organisasi perlu diwariskan dari generasi ke generasi, khususnya nilai budaya yang menentukan keunggulan kompetitif dari organisasi.

3. Perkuat oleh sistem. Budaya organisasi harus menjadi jiwa dan sistem organisasi, karena keduanya baik sistem maupun budaya organisasi akan saling memperkuat dan melengkapi. Dan untuk menguatkan, menyemaikan, memelihara budaya organisasi yang sehat dan kuat perlu adanya mekanisme dan tools yang baik, diantaranya adalah peraturan organisasi, etika organisasi, dan sistem manajemen sumber daya manusia seperti misalnya sistem seleksi awal calon anggota baru yang baik, sistem imbalan dan kontrol yang tepat. Perubahan IKIP menjadi Universitas Negeri Jakarta, seharusnya juga diikuti dengan perubahan-perubahan yang inovatif bagi pengembangan dan kemajuan organisasi. Masih dilakukannya tugas-tugas yang berorientasi pada tradisi atau kebiasaan yang sudah ada, tentu tidak akan banyak membawa perubahan yang berarti bagi organisasi.