

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Bencana merupakan peristiwa atau rangkaian peristiwa yang mengganggu serta mengancam aktivitas kehidupan manusia yang mengakibatkan beragam kerugian baik korban jiwa, harta benda, psikologis, serta lingkungan yang dapat disebabkan oleh faktor alam, non alam, dan sosial (UU No 24 Tahun 2007). Dikutip dari laman bcbd.grobogan.go.id, gunung meletus, gempa bumi, tsunami, tanah longsor, gelombang pasang, banjir, puting beliung merupakan contoh bencana alam. Wabah penyakit, gagal modernisasi, gagal teknologi merupakan contoh dari bencana non alam. Terakhir, bencana sosial atau manusia meliputi konflik, kecelakaan, kebakaran, dan teror (BPBD Grobogan, 2018). Selain itu, terdapat bencana yang disebabkan oleh faktor non alam ialah pandemi. Dapat dikatakan bencana merupakan gabungan dari beberapa unsur yaitu kerentanan, ancaman, dan kemampuan yang dipicu oleh suatu kejadian (Peraturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana No 4 tahun 2007).

Bencana dapat terjadi dimana saja dan kapan saja, maka dari itu hal yang dapat kita lakukan adalah dengan melakukan upaya pencegahan atau antisipasi. Indonesia merupakan wilayah yang masuk dalam kategori rentan mengalami peristiwa kebencanaan. “Banyaknya kejadian kebencanaan di Indonesia tidak lepas disebabkan karena wilayah Indonesia yang terletak pada pertemuan tiga lempeng aktif tektonik dunia yaitu lempeng pasifik pada bagian timur, Eurasia pada bagian utara, dan Indo-Australia pada bagian selatan. Pergerakan lempeng

tersebut menyebabkan terjadinya berbagai bencana alam seperti gempa bumi, letusan gunung berapi hingga tsunami. Selain itu, tumbukan antara lempeng Eurasia dengan Indo-Australia menghasilkan *ring of fire* atau gunung berapi yang mengelilingi wilayah Indonesia” Novelino dalam CNN Indonesia. Penyebab lain peristiwa kebencanaan kerap melanda Indonesia adalah karena Indonesia berada di wilayah yang memiliki iklim tropis dan kondisi hidrologis yang berpotensi besar memicu kekeringan, badai, angin puting beliung, dan curah hujan yang ekstrim (Setyowati, 2019, hal. 8).

Dikutip dari laman Kompas.com, berdasarkan data yang dimiliki oleh BNPB sepanjang tahun 2022 Indonesia telah mengalami 3.542 kejadian bencana alam serta bencana non alam pandemi Covid-19 (Aditya, 2023). Peristiwa kebencanaan di Indonesia dapat dikatakan terjadi secara merata di seluruh wilayah, tanpa terkecuali di provinsi Yogyakarta. Provinsi Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang kerap dilanda bencana, berdasarkan data yang dimiliki oleh BPBD provinsi Yogyakarta (2023, Februari 07), sebanyak 1.871 kejadian bencana telah terjadi di Yogyakarta selama tahun 2022, kejadian terbanyak berada di kabupaten Kulon Progo dengan jumlah 1.364 kejadian. Banyaknya kejadian kebencanaan ini tentunya harus diimbangi dengan pihak-pihak yang memiliki konsentrasi terhadap upaya penanggulangan dan evakuasi pasca bencana.

Hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir jumlah kerugian yang diakibatkan oleh bencana baik materil maupun nyawa, serta memberikan pertolongan pertama se-segera mungkin pada saat terjadi bencana. Dikutip dari laman dari Kompas.com, instansi pemerintah yang berperan dalam kegiatan

penanggulangan bencana antara lain yaitu BNPB, BPBD, PMI, PVMBG dan Basarnas (Pratama, 2020). Selain instansi resmi pemerintah, pihak lain yang terlibat adalah organisasi lembaga swadaya masyarakat yang bergerak dalam bidang sosial kemanusiaan. Kehadiran organisasi atau lembaga swadaya masyarakat sosial kemanusiaan ini tentunya sangat membantu instansi pemerintah bidang kebencanaan mengingat terbatasnya jumlah sumber daya yang dimiliki oleh instansi pemerintah dalam hal kebencanaan meliputi mitigasi, penyebaran informasi, dan juga evakuasi pada saat terjadi bencana.

Umumnya organisasi atau lembaga swadaya masyarakat yang bergerak di bidang kebencanaan lahir dari wilayah yang sering mengalami kejadian bencana sehingga melahirkan budaya sadar bencana. Dikutip dari laman BNPB, (Sadar Bencana, 2021), menurut Raditya budaya sadar bencana merupakan usaha dalam meningkatkan kesadaran kolektif masyarakat dalam hal pencegahan bencana dan kesiapsiagaan masyarakat dalam mengantisipasi jika suatu saat terjadi bencana”. Hal serupa juga terjadi di Kulon Progo yang merupakan kabupaten dengan jumlah peristiwa bencana alam terbanyak di provinsi Yogyakarta pada tahun 2022. Banyaknya kejadian bencana alam di wilayah Kulon Progo membuat masyarakat setempat sadar dengan risiko bencana yang ada disekitar mereka, sehingga timbul kepedulian dari masyarakat untuk mengantisipasi, membagikan informasi, dan melakukan evakuasi secara swadaya bilamana terjadi peristiwa bencana. Hal ini yang mendasari lahirnya organisasi SAR Sigap Lintas Batas.

SAR Sigap Lintas Batas merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang sosial kemanusiaan, khususnya relawan kebencanaan. Jika dilihat dari

tujuannya, SAR Sigap Lintas Batas termasuk dalam organisasi nirlaba yaitu organisasi yang dibentuk untuk tujuan pelayanan sosial atau pendidikan tanpa mencari keuntungan sedikit pun (Nickels & Hugh., 2009, hal. 8). Fokus utama yang dipegang oleh organisasi ini bukan mencari keuntungan secara materi tetapi sejauh mana organisasi ini dapat memberikan pelayanan sosial bagi masyarakat. SAR Sigap Lintas Batas berdiri pada tanggal 07 April 2021, ditandai dengan terbitnya legalitas badan hukum organisasi yang dikeluarkan Kementerian Hukum dan HAM dengan nomor AHU-0009676.AH.01.04. Tahun 2021 (SAR Sigap, 2021). Organisasi ini berpusat di Kecamatan Temon, Kabupaten Kulon Progo, Provinsi D.I. Yogyakarta.

Sejak awal kemunculannya, organisasi ini memiliki fokus pada aksi sosial kebencanaan seperti bantuan evakuasi korban bencana alam, pembagian air bersih di wilayah kekeringan, evakuasi kecelakaan, pengantaran warga ke rumah sakit, aksi donor darah, dan kegiatan kemanusiaan lainnya (SAR Sigap, 2021). SAR Sigap Lintas Batas rutin terlibat dalam peristiwa kebencanaan khususnya yang berada di kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan data rekap kegiatan SAR Sigap, sepanjang tahun 2022, SAR Sigap Lintas Batas sudah terlibat dalam 216 peristiwa kebencanaan yang berada di Kulon Progo (SAR Sigap, 2023).

Tingginya intensitas keterlibatan SAR Sigap Lintas Batas dalam peristiwa kebencanaan membuat organisasi ini diangkat menjadi potensi SAR resmi oleh Basarnas Provinsi Yogyakarta. Menurut Mujiono selaku Kepala Sub Seksi Sumberdaya & Potensi SAR Basarnas DIY, sepanjang tahun 2022 SAR Sigap Lintas Batas merupakan organisasi kebencanaan yang paling aktif terlibat dalam

operasi kebencanaan dengan konsentrasi di wilayah Kulon Progo hingga Cilacap. Berkat keaktifannya tersebut SAR Sigap sangat mungkin diangkat menjadi potensi SAR potensial atau percontohan (Wawancara Mujiono, Kepala Sub Seksi Sumberdaya & Potensi SAR Basarnas DIY, 14 April 2023). Seto Satrio selaku Koordinator Unit Siaga Basarnas Kulon Progo – Pantai Selatan juga mengakui hal tersebut. Menurut penuturannya keaktifan rekan-rekan SAR Sigap Lintas Batas ini dapat dilihat dari pada beberapa peristiwa kebencanaan, Basarnas provinsi D. I. Yogyakarta justru mendapat informasi dari rekan-rekan SAR Sigap Lintas Batas (Seto Satrio, Koordinator Unit Siaga Basarnas Kulon Progo – Pantai Selatan, 14 April 2023).

Potensi SAR merupakan sumber daya yang dapat dimanfaatkan guna menunjang kegiatan operasi SAR berupa sarana, prasarana, dan manusia. Pihak yang diangkat menjadi potensi SAR berhak mendapatkan pendidikan dan pelatihan teknis SAR dalam rangka meningkatkan keahlian, pengetahuan, keterampilan, serta pembentukan SDM yang diperlukan pada saat melakukan operasi SAR (Peraturan Kepala Badan SAR Nasional No PK 01 tahun 2014). Keaktifan SAR Sigap Lintas Batas dalam kegiatan kebencanaan tidak lepas dari peran para anggotanya.

Menurut Agus Armanto, sampai dengan saat ini organisasi SAR Sigap Lintas Batas terdiri dari 116 anggota dengan latar belakang yang berbeda (Wawancara Agus Armanto, Sekretaris SAR Sigap Lintas Batas, 15 April 2023). Dalam menjalankan organisasi dengan jumlah anggota sebanyak itu, tentunya tidak selalu dapat berjalan dengan mulus. Sebagai organisasi nirlaba yang

bergerak di bidang sosial kemanusiaan, inkonsistensi anggota dalam mengikuti kegiatan organisasi menjadi masalah yang cukup serius. Berdasarkan data yang dimiliki sekretaris SAR Sigap Lintas Batas, jumlah anggota yang konsisten aktif berpartisipasi dalam kegiatan organisasi berjumlah 45 persen, sementara sisanya dapat dibilang tidak konsisten hadir pada saat kegiatan (Wawancara Agus Armanto, Sekretaris SAR Sigap Lintas Batas, 15 April 2023). Hal ini dikonfirmasi oleh salah satu anggota SAR Sigap Lintas Batas yang bernama Aris Subagyo. Menurutnya, hal yang menyebabkan dirinya tidak konsisten berpartisipasi dalam kegiatan SAR Sigap Lintas Batas adalah karena terdapat kepentingan lain yang tidak bisa dikesampingkan yaitu pekerjaan dan keluarga. (Aris Subagyo, anggota SAR Sigap Lintas Batas, 15 April 2023).

Meskipun hampir seluruh kegiatan yang dilakukan oleh SAR Sigap Lintas Batas penuh dengan risiko, dan dilakukan secara mendadak (tidak ada waktu yang pasti), namun organisasi ini tetap aktif terlibat dalam kegiatan kebencanaan di wilayah Kabupaten Kulon Progo. Kemampuan organisasi SAR Sigap Lintas Batas yang masih bisa terus aktif dalam kegiatan kebencanaan yang penuh dengan risiko, memerlukan mental dan keahlian khusus, waktu yang tidak dapat diprediksi, serta menjalaninya secara sukarela tanpa ada keuntungan, tentunya tidak terlepas dari budaya organisasi yang ada dan diterapkan oleh organisasi ini. Budaya organisasi merupakan hal yang penting karena budaya organisasi memengaruhi kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan (Sutrisno, 2010, hal 1). Budaya organisasi memiliki makna kumpulan nilai yang menjadi patokan para anggota organisasi untuk bertindak dalam menghadapi tantangan

serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi (Susanto dalam Sutrisno, 2011, hal. 24). Budaya organisasi yang kuat penting dimiliki suatu organisasi karena kekuatan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja anggota, dan kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk dalam penyelesaian masalah (Sunarso, 2009, hal. 76).

Penelitian ini menganalisis budaya organisasi yang berlangsung dalam organisasi SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggota. Menurut peneliti dibutuhkan budaya organisasi yang kuat guna membangun keaktifan berorganisasi anggota dalam organisasi nirlaba yang bergerak di bidang kemanusiaan khususnya kebencanaan seperti SAR Sigap Lintas Batas. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Data dalam penelitian ini didapatkan dari wawancara, studi dokumen, dan observasi kegiatan. Terdapat dua penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan deskripsi kualitatif yaitu penelitian milik Sunarso (2009) dengan judul “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja“, dan penelitian milik Muhammad Sugiarto Alamsyah (2022) dengan judul “Anilisis Budaya Organisasi pada Bonbon Factory Group“.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sunarso (2009) “Dampak Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja“, termasuk dalam Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan. Komunikasi merupakan faktor penting karena berkontribusi untuk mendukung pertumbuhan budaya organisasi yang kuat. Melalui komunikasi yang baik, perbedaan pendapat atau pandangan antara individu, atasan, dan kelompok dapat diselesaikan dengan baik. Efektivitas komunikasi tidak terlepas

dari adanya konflik yang terjadi dalam organisasi. Meskipun umumnya konflik memiliki dampak yang buruk, di sisi lain konflik memiliki dampak karakter yang positif dan berada dalam batas yang adil harus dikelola dengan baik. Pemimpin dalam hal ini harus bisa menciptakan suasana yang baik guna mengurangi terjadinya kemungkinan konflik antarpersonal, meningkatkan sikap terbuka, dan kerja sama yang baik.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Muhammad Sugiarto Alamsyah (2022) dengan judul “Anilisis Budaya Organisasi pada Bonbon Factory Group“, skripsi dari fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Usaha di bidang kuliner belakangan ini meningkat tanpa kecuali di Kota Manado, salah satu usaha kuliner yang digandrungi adalah usaha kuliner ayam geprek dan pisang nugget. Di wilayah Manado, usaha ini dipelopori oleh Bonbon Factory Group pada tahun 2016 dan terus berkembang hingga saat ini. Prestasi tersebut tentu tidak lepas dari budaya organisasi yang baik yang dijalankan oleh Bonbon Factory Group.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui bagaimana penerapan budaya organisasi pada Bonbon Factory Group, dan bagaimana peranan manajemen Bobon Factory Group dalam mengelola budaya organisasi. Hasil dari penelitian ini adalah, budaya organisasi yang diterapkan dalam Bonbon Factory Group dapat dikategorikan sebagai budaya organisasi klan. Sedangkan dalam mengelola budaya organisasi, manajer Bonbon Factory Group menjalankan perannya dengan baik seperti melakukan evaluasi kerja harian, membahas kinerja karyawan pada saat evaluasi bulanan, melakukan diskusi terbuka dengan anggota

untuk mencari solusi dari permasalahan yang dihadapi, membuat inovasi guna meningkatkan kualitas, serta membagi sumber daya berupa peralatan, tenaga kerja, dana secara adil guna mendapatkan hasil yang baik.

Hal yang membedakan penelitian ini dengan dua penelitian terdahulu adalah penelitian yang peneliti lakukan memiliki fokus pada budaya organisasi yang diterapkan pada organisasi nirlaba kebencanaan SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggotanya. Hal ini tidak lepas dari kegiatan yang dilakukan oleh organisasi membutuhkan usaha atau pengorbanan yang besar karena kegiatan organisasi ini penuh dengan risiko, waktu kegiatan yang tidak pasti, dan tidak mencari keuntungan. Atas dasar ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana budaya organisasi yang diterapkan oleh SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi para anggotanya.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah tersusun di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana budaya organisasi yang berlangsung dalam SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggota?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi yang berlangsung dalam SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggotanya.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian dibagi menjadi dua, yakni manfaat praktis dan teoritis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terkait dengan budaya organisasi yang berlangsung dalam organisasi nirlaba, dan diharapkan penelitian ini dapat memperkaya referensi pada topik budaya organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sudut pandang baru terkait dengan budaya organisasi dalam suatu organisasi khususnya organisasi nirlaba dalam membangun keaktifan berorganisasi anggotanya. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pandangan baru bagi organisasi serupa.

E. Kerangka Konsep

Penelitian ini akan menggunakan empat teori sebagai acuan dan landasan dalam melakukan penelitian budaya organisasi SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggota. Teori-teori yang digunakan juga menjadi dasar ilmiah peneliti dalam menganalisa temuan-temuan yang ada dalam penelitian. Keempat konsep tersebut adalah komunikasi organisasi, budaya organisasi, *Non-Government Organization*, serta .

Keempat konsep tersebut digunakan sebagai landasan karena sesuai dengan topik penelitian yang ingin dikaji oleh penulis. Masing-masing teori ini saling terhubung dan melengkapi satu sama lain.

1. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi merupakan suatu pemberian dan penerimaan berbagai macam informasi baik formal maupun informal dalam suatu kelompok (Wiryanto, 2004. Hal. 45). Hardjana (2016, hal. 43), menambahkan bahwa dalam komunikasi organisasi menghasilkan pertukaran pesan yang saling berhubungan satu sama lain guna mengatasi ketidakpastian yang sedang dihadapi. Adapun unsur-unsur dari suatu organisasi adalah anggota, struktur, pedoman, pekerjaan, dan praktik yang berhubungan dengan pengelolaan (Hardjana, 2016, hal. 50).

Menurut Goldbaheer (dalam Ruliana, 2014. Hal.20), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi dalam suatu jaringan yang saling terkait dengan tujuan untuk menanggulangi masalah yang ada. Pace dan Faules (2005, hal. 31) berpendapat bahwa komunikasi organisasi merupakan proses mengartikan suatu pesan yang berasal dari unit-unit dalam suatu organisasi. Redding dan Sanborn (dalam Muhammad, 2017. Hal. 65) menambahkan bahwa dalam komunikasi organisasi terdapat proses pertukaran informasi yang kompleks meliputi komunikasi internal, komunikasi ke atas dan ke bawah, komunikasi horizontal, dan hubungan antar anggota.

Sama halnya dengan model komunikasi lainnya, David K. Berlo (dalam Cangara, 2014) mengatakan bahwa komunikasi organisasi tidak terlepas dari empat elemen komunikasi yaitu, *source* (pengirim atau sumber pesan), *message* (pesan atau informasi yang disampaikan), *channel* (saluran atau media yang digunakan untuk berkomunikasi), dan *receiver* (penerima pesan) atau yang biasa disebut SMCR. Suryanto (2015) menambahkan, terdapat tiga

komponen komunikasi lainnya yang tak kalah penting yaitu efek atau respon berupa sikap atau perilaku, balasan atau umpan balik, dan gangguan

Menurut Liliweri (2014, hal. 373) komunikasi organisasi memiliki dua fungsi yaitu:

a. Fungsi umum

- *To tell*

Menyampaikan informasi terkait dengan pekerjaan kepada kelompok maupun individu. Contoh: deskripsi pekerjaan.

- *To sell*

Menjual atau memberikan fakta, pendapat, ide, gagasan, dan sikap organisasi. Contoh: *public relation*, pameran.

- *To learn*

Mempelajari dan meningkatkan kemampuan anggota supaya dapat memiliki kemampuan lebih dari sebelumnya dengan belajar dari lingkungan organisasi.

- *To decide*

Menentukan pembagian peran, kepemimpinan, peraturan, dan mengelola serta memanfaatkan sumber daya yang ada baik alat, manusia, dll.

b. Fungsi khusus

- Membuat anggota terlibat dalam pembahasan organisasi sebelum pembuatan keputusan.

- Membuat anggota meningkatkan produk komunikasi dengan menciptakan relasi antar sesama anggota.
- Membuat anggota memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan ketika menghadapi situasi yang tidak pasti.

Selain fungsi umum dan fungsi khusus, Konotz (dalam Ruliana, 2014) menambahkan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi juga berperan penting untuk menyatukan fungsi manajerial seperti:

- a. Menentukan tujuan organisasi
- b. Membahas cara untuk mencapai tujuan
- c. Mengatur seluruh sumber daya yang dimiliki khususnya sumber daya manusia seefektif mungkin
- d. Menseleksi, mengembangkan, serta menilai anggota
- e. Memimpin, memberi arahan, menciptakan suasana yang bersahabat
- f. Memantau serta mengevaluasi pelaksanaan kegiatan.

Menurut Pace dan Faules (2015, hal. 145), komunikasi dalam suatu organisasi memiliki pengaruh yang besar seperti keputusan yang efektif, menjalankan tugas dengan jujur dan kreatif, membangkitkan semangat, dan memberikan gagasan bagi penyempurnaan organisasi. Maka dari itu, komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam berlangsungnya suatu organisasi.

Seluruh aspek dalam organisasi disampaikan melalui interaksi atau komunikasi yang disampaikan baik dari satu individu ke individu lainnya,

ataupun dari satu unit kerja ke unit kerja tertentu. Salah satu aspek yang tidak luput dalam komunikasi organisasi adalah budaya dalam organisasi.

2. **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu pandangan atau pemahaman umum yang diyakini oleh anggota organisasi terkait dengan sistem yang menekankan pentingnya kerja sama untuk mencapai tujuan yang sama (Robbins dalam Wibowo, 2019, hal. 17). Susanto (dalam Sutrisno, 2010, hal. 24) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan nilai yang menjadi patokan para anggota organisasi untuk bertindak dalam menghadapi tantangan serta beradaptasi dengan lingkungan organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan juga sebagai pandangan hidup organisasi yang di dalamnya meliputi kepercayaan, nilai-nilai dan cara individu berperilaku dalam organisasi tersebut (Deshpande dan Webster dalam Martin et al, 2017).

Menurut Anderson (dalam Sutrisno, 2010, hal. 11), menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki peran mendukung anggota organisasi bagaimana tindakan yang tepat pada saat menghadapi masalah. Budaya organisasi merupakan hal yang penting karena budaya organisasi mempengaruhi kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan (Sutrisno, 2010, hal 1). Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai suatu makna yang diterima, dan diterapkan oleh individu-individu tertentu dalam periode tertentu (Andrew Pettigrew dalam Sobirin, 2019, hal. 125).

Robbins (2003), menjelaskan bahwa terdapat tiga tahap yang dilewati dalam proses sosialisasi budaya organisasi, yaitu:

a. Prakedatangan

Dalam tahap ini sosialisasi terjadi oleh calon anggota organisasi sebelum bergabung dengan organisasi.

b. Perjumpaan

Dalam tahap ini seseorang sudah menjadi anggota baru organisasi dan mengamati kondisi organisasi yang dimasukinya. Dalam proses ini tidak menutup kemungkinan anggota baru akan menghadapi perbedaan antara ekspektasi dan realita.

c. Metamorfosis

Dalam tahap ini anggota baru organisasi melakukan penyesuaian atau adaptasi dengan nilai-nilai organisasi.

Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam jalannya suatu organisasi. Menurut Robert Kreitner dan Angelo (Wibowo, 2019), budaya organisasi memiliki beberapa fungsi, antara lain yaitu;

a. Memberikan identitas organisasi

Budaya organisasi menunjukkan identitas suatu organisasi yang menjadi ciri khas dan membedakan dengan organisasi lainnya melalui sifat yang berbeda dan pengembangan hal-hal yang inovatif.

b. Memfasilitasi komitmen kolektif

Anggota organisasi memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, karena dipertemukan dengan anggota lain yang memiliki tujuan yang sama, sehingga mampu menjaga organisasi melalui komitmen bersama anggota lain yang harus diikuti dan tujuan yang harus dicapai.

c. Menjaga stabilitas sistem sosial

Organisasi mampu membangun lingkungan yang positif, nyaman, dan suportif sehingga konflik dan perubahan dapat disikapi dengan tepat.

d. Membentuk perilaku anggota

Budaya organisasi mengarahkan anggota organisasi melakukan hal yang dilakukan guna mencapai cita-cita organisasi.

Menurut Quinn dan Cameron (dalam Lut, 2016), budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat sesuai jenisnya, antara lain yaitu;

a. Kolaborasi (klan)

Budaya organisasi klan memiliki fokus pada pendampingan serta pengasuhan. Model organisasi ini dapat dikatakan mirip dengan keluarga besar karena pemimpin dianggap sebagai mentor dan fokusnya adalah manfaat jangka panjang pengembangan sumber daya masyarakat. Keberhasilan organisasi diartikan memiliki kepedulian kepada masyarakat, dan kemampuan memenuhi keinginan masyarakat secara terbuka.

b. Menciptakan (adhokarsi)

Budaya organisasi adhokarsi merupakan bentuk organisasi dengan budaya yang dinamis, kreatif, dan kewirausahaan. Fokus dari budaya organisasi ini adalah inovasi dan pengambilan risiko guna menciptakan layanan baru. Pemimpin dalam budaya organisasi ini dianggap sebagai motivator dan pengambil risiko.

c. Kontrol (hierarki)

Budaya organisasi hierarki merupakan bentuk organisasi dengan budaya yang formal, terstruktur, dan banyak aturan. Fokus dari budaya organisasi ini adalah stabilitas dan efisiensi.

d. Bersaing (pasar)

Budaya organisasi pasar merupakan bentuk organisasi budaya yang memiliki orientasi pada hasil, dengan fokus pada persaingan dan pencapaian yang memuaskan.

Berdasarkan dengan kondisinya, menurut Jerome Want (dalam Wibowo, 2019, hal. 26), budaya organisasi dapat dibagi menjadi tujuh tipe, antara lain yaitu:

a. *Predatory cultures*

Kondisi dimana organisasi tidak memiliki visi yang dapat menjaga motivasi dan strategi organisasi sehingga cenderung mengabaikan misi formal dan dianggap tidak relevan.

b. *Chaotic cultures*

Kondisi dimana anggota organisasi terbagi-bagi sehingga fokus pada pekerjaan berkurang yang mengakibatkan kinerja organisasi melemah,

c. *Bureaucratic cultures*

Kondisi dimana cara pandang, tolak ukur, dan susunan organisasi telah ditentukan terlebih dahulu.

d. *Frozen cultures*

Kondisi dimana anggota organisasi cenderung tidak menyukai hal-hal yang dapat menyebabkan risiko seperti perubahan atau inovasi.

e. Political cultures

Kondisi dimana reorganisasi dan restrukturasi sering dilakukan guna mengatasi budaya politik yang berlebihan. Hal ini disebabkan karena implementasi yang tidak konsisten meskipun misi dan strategi sudah dipahami dengan baik.

f. New age cultures

Kondisi dimana budaya organisasi menciptakan perubahan dengan memperkenalkan perilaku, kualitas, nilai, serta karakteristik yang baru, dengan pengambilan keputusan dilakukan secara demokratis.

g. Service cultures

Konidisi dimana budaya organisasi dirancang dinamis untuk menghadapi perubahan sehingga dapat memenuhi bahkan melebihi harapan masyarakat.

Menurut Wallach (dalam Martin et al, 2017), berdasarkan kategorinya budaya organisasi dapat dibagi menjadi tiga kategori, antara lain yaitu:

a. Budaya birokrasi

Budaya ini memiliki ciri-ciri melakukan pendekatan secara teratur dan terstruktur, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang ada. Organisasi yang menganut budaya ini ditandai dengan memiliki struktur yang jelas, berhati-hati dalam bertindak, internal yang kuat, serta berfokus pada kekuatan yang dimiliki.

b. Budaya inovatif

Sifat dasar dari budaya ini adalah kreatif, dan berorientasi pada hasil. Hal yang menjadi budaya ini adalah giat, berani mengambil risiko, terbuka terhadap pemikiran-pemikiran baru yang nantinya dapat dikembangkan menjadi sesuatu yang bermanfaat.

c. Budaya suportif

Budaya ini ditandai dengan rasa kepercayaan, aman, mudah membaaur, adil, dan fokus pada hubungan antar individu yang nyaman sehingga menciptakan suasana yang kolaboratif dan nyaman untuk bekerja. Secara umum budaya seperti ini sangat bermanfaat dan ramah terhadap anggota organisasi didalamnya.

Budaya organisasi bukan hanya sekedar kebiasaan-kebiasaan yang diterapkan dalam kehidupan berorganisasi, lebih dari itu budaya organisasi juga memberikan dampak yang mungkin terjadi seperti : (Edmundas et al., 2016)

- a. Budaya organisasi memiliki dampak yang besar pada kinerja jangka panjang organisasi dalam mencapai tujuan.
- b. Budaya organisasi dapat menghambat aktivitas keuangan dalam jangka panjang.
- c. Budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam waktu yang akan datang.

Meskipun sulit merubah budaya organisasi yang sudah ada dan sudah dianut, tetapi perubahan budaya organisasi bukanlah hal mustahil untuk dilakukan guna menyesuaikan strategi, tujuan organisasi, dan kondisi yang berkembang di masyarakat.

Sebagai kebiasaan yang diterapkan secara terus-menerus dalam kehidupan berorganisasi, tentunya budaya organisasi memiliki karakteristiknya masing-masing. Menurut Eisenberg dan Stinglhamber (dalam Sri dan Aghani, 2017), terdapat tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu:

a. Inovasi dan berani mengambil risiko.

Dalam karakteristik ini, diharapkan anggota organisasi dapat memiliki sikap berani mengambil risiko dengan inovasi atau terobosan yang dimiliki.

b. Agresivitas

Dalam karakteristik ini, diharapkan anggota organisasi memiliki sifat aktif, lincah, sehingga memiliki jiwa yang kompetitif.

c. Perhatian pada detail

Dalam karakteristik ini, menuntut anggota dapat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan porsinya secara teliti.

d. Orientasi pada manusia

Dalam karakteristik ini, diharapkan anggota organisasi diberikan kesempatan untuk memberi pendapat terkait dengan keputusan yang akan diambil.

e. Orientasi pada hasil

Dalam karakteristik ini, hal yang menjadi fokus utama adalah hasil serta bagaimana proses yang berlangsung guna mencapai hasil tersebut.

f. Orientasi menuju tim

Dalam karakteristik ini, diharapkan anggota organisasi dapat bekerja sama secara tim sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing

g. Stabilitas

Dalam karakteristik ini, berfokus pada kegiatan organisasi yang dapat mempertahankan status quo yaitu mempertahankan keadaan sama seperti dahulu.

Meskipun terdapat beberapa pengertian budaya organisasi yang berbeda, namun menurut Lut (2016), terdapat satu hal yang sudah disepakati yaitu budaya organisasi merupakan konstruksi multi-dimensi yang terdiri dari berbagai elemen seperti:

a. Sejarah

Budaya organisasi tidak terlepas dari cerita awal terbentuknya organisasi tersebut. Di dalam cerita tersebut umumnya terdapat informasi mengenai tujuan, dan marwah dari organisasi tersebut

b. Komunikasi

Budaya atau kebiasaan yang dilakukan dalam organisasi tidak terlepas dari komunikasi yang dilakukan para anggota dalam menjalankan kegiatan berorganisasi.

c. Metrik

Dalam suatu organisasi tentunya terdapat hal-hal yang dianggap penting sehingga memiliki nilai ukur tersendiri.

d. Norma perilaku

Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari yang namanya aturan atau norma, fungsinya adalah untuk menentukan bagaimana para anggota diharapkan untuk berkomunikasi dan bekerja sesuai dengan tugasnya.

e. Kemampuan

Setiap individu dalam organisasi tentunya memiliki keterampilan sehingga dapat melengkapi satu sama lain dalam melakukan kerja tim. Keterampilan inilah menjadi hal yang paling dihargai dalam suatu organisasi

f. Ciri-ciri khusus

Setiap organisasi memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan dengan organisasi lainnya, hal ini juga dapat menjadi nilai jual atau cara untuk dikenal oleh masyarakat.

Budaya dalam sebuah organisasi dapat diukur kuat lemahnya. Muchlas (2012), berpendapat bahwa seberapa kuat budaya dalam organisasi dapat dilihat dari beberapa karakteristik yang ada yaitu:

a. Kebersamaan

Kebersamaan dapat dilihat dari seberapa erat hubungan yang terjalin antar sesama anggota organisasi mengenai prinsip-prinsip utama. Hal ini dipengaruhi oleh bagaimana para anggota melihat dan menghargai norma-norma yang ada.

b. Peran pemimpin

Pemimpin dapat dikatakan kuat jika mampu menentukan cara yang harus dilakukan guna mencapai tujuan organisasi, mengajak anggota untuk

bersatu dalam bertindak, dan memberikan dukungan atau semangat pada anggotanya. Sehingga tercipta budaya yang terbuka dalam organisasi.

c. Intensitas

Tingkat intensitas di sini bergantung pada penghargaan yang diberikan. Pemberian penghargaan akan memacu para anggota untuk meningkatkan kinerjanya dalam organisasi.

Robbins (dalam Hakim, 2016), mengatakan jika semakin banyak anggota dapat menerima karakteristik tersebut, budaya dalam suatu organisasi dapat dibilang kuat.

Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap organisasi memiliki budayanya tersendiri, hal itu dapat dilihat dari tujuan, nilai-nilai, keyakinan, aturan yang diterapkan dalam organisasi serta perilaku anggotanya. Budaya organisasi memiliki peran yang penting karena budaya organisasi mempengaruhi kemampuan organisasi dalam menghadapi tantangan. Hal ini berlaku bagi semua model organisasi yang ada, termasuk organisasi dalam bentuk lembaga swadaya masyarakat atau NGO.

3. *Non-Government Organization*

Non-Government Organization atau lembaga swadaya masyarakat merupakan suatu organisasi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat umum secara sukarela tanpa mencari keuntungan dari kegiatannya (Praja, 2012). NGO merupakan organisasi yang didirikan secara independen oleh sekelompok orang dan tidak bergantung pada pemerintah khususnya dalam hal finansial atau sarana dalam menjalankan

kegiatan (Nurohman, 2018, hal. 85). Martharia (2014), menambahkan bahwa anggota dari NGO merupakan warga masyarakat yang secara sukarela tergerak menjalani kegiatan tertentu dalam upaya memberi pelayanan serta meningkatkan taraf hidup masyarakat.

Hal yang menjadi ciri utama NGO adalah organisasi ini memiliki tujuan utama yaitu pelayanan sosial tanpa mengharapkan keuntungan dalam sistem masyarakat (Teegan, Ed Al. 2004). Hal senada juga dikonfirmasi oleh Nawawi (dalam Wijayanti, 2010, hal. 24) yang mengatakan bahwa sifat dari NGO adalah non profit atau tidak mencari keuntungan sehingga segala kegiatan yang berlangsung didasari oleh nilai-nilai kemanusiaan dan pengabdian. Setyono (dalam Daeli, 2012, hal. 57), menambahkan bahwa kegiatan NGO berbasis pada gerakan moral dan sosial sehingga memiliki peran yang penting bagi penyelenggaraan pemerintahan serta kehidupan masyarakat.

NGO atau lembaga swadaya masyarakat didirikan oleh masyarakat secara sukarela atas dasar kesamaan tujuan, kepentingan, kegiatan, kebutuhan, serta kehendak untuk berpartisipasi dalam pembangunan NKRI sesuai dengan Pancasila (UU No 17 Tahun 2013). Ibrahim (dalam Tarigan, 2017, hal. 66) menjabarkan bahwa terdapat empat nilai utama yang menggambarkan NGO di Indonesia yaitu:

- a. Tidak mencari keuntungan
- b. Melayani kepentingan sosial masyarakat
- c. Berdiri atas asas sukarela
- d. Tidak terikat dengan organisasi negara

Berdasarkan penjabaran nilai di atas, maka NGO dapat disebut juga sebagai organisasi non profit, yaitu organisasi yang dibentuk untuk tujuan pelayanan sosial atau pendidikan tanpa mencari keuntungan sedikit pun (Nickels & Hugh., 2009, hal. 8). Fokus utama yang dipegang oleh organisasi ini bukan mencari keuntungan secara materi tetapi sejauh mana organisasi ini dapat memberikan pelayanan sosial bagi masyarakat.

Lahirnya NGO merupakan hasil dari komitmen masyarakat yang peduli terhadap berbagai macam persoalan yang ada baik dalam bidang sosial, pendidikan, ekonomi, ataupun politik (Nurohman, 2018, hal. 85). Menurut Nugroho (dalam Wulan dan Muktiali, 2013, hal. 159), sebagai suatu organisasi atau lembaga, NGO aktif dalam upaya memberdayakan serta mendorong pembangunan khususnya bagi masyarakat lapisan bawah. Secara konsep, hal yang menjadi ciri khas NGO adalah tidak memihak pada pihak tertentu, tidak mencari keuntungan finansial, dan bergerak pada isu sosial dan moral (Daeli, 2012, hal. 57). Hal ini kemudian yang membuat NGO dapat bergerak leluasa tanpa ada larangan atau batasan tertentu terkait dengan kepentingan politik atau ekonomi.

Meskipun bersifat independen tanpa ada campur tangan dari pihak luar maupun pemerintah, keberadaan NGO memiliki peran dalam pembangunan sebuah negara. Heyzer (dalam Nurohman, 2018, hal. 86), menjabarkan peran NGO dalam pembangunan negara yaitu:

- a. Memberikan ruang pada masyarakat kalangan bawah dalam menciptakan pembangunan secara kontinyu

- b. Memberikan pengaruh politik dengan cara kerjasama
- c. Terlibat dalam pemberian masukan dan agenda pembangunan

Ryker (dalam Nurohman, 2018, hal. 86), menambahkan bahwa terdapat lima model hubungan antara NGO dengan pemerintah yaitu:

a. Autonomus / Benign Neglect

Dalam model hubungan ini, pemerintah membiarkan NGO melakukan aktivitas secara independen karena tidak menganggap NGO sebagai sebuah ancaman.

b. Facilitation / Promotion

Dalam model hubungan ini, pemerintah memberikan dukungan pada NGO karena menganggap NGO sebagai pelengkap dari pemerintah.

c. Colaboration / Cooperation

Dalam model hubungan ini, pemerintah bekerja sama dengan NGO karena merasa bahwa bekerja sama dengan NGO merupakan sesuatu yang menguntungkan.

d. Cooptation / Absorption

Dalam model hubungan ini, pemerintah mencoba memfilter dan mengatur segala kegiatan yang dilakukan oleh NGO.

e. Containment/ Sabotage / Disolution

Dalam model hubungan ini pemerintah memberi batasan bagi NGO karena menganggap NGO merupakan sebuah ancaman atau tantangan.

Berdasarkan fokus bidang yang ditekuninya, sesuai dengan Instruksi Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 1990 LSM atau NGO dibagi menjadi beberapa jenis yaitu:

a. Organisasi donor

Organisasi non pemerintah yang memberikan bantuan berupa sumber dana guna mendukung kegiatan organisasi non pemerintah lain.

b. Organisasi mitra pemerintah

Organisasi non pemerintah yang dalam menjalankan kegiatannya bekerja sama dengan pemerintah.

c. Organisasi profesional

Organisasi non pemerintah yang bekerja atas dasar kemampuan profesional tertentu seperti pendidikan, jurnalisme, bantuan hukum, pembangunan ekonomi, dll.

d. Organisasi oposisi

Organisasi non pemerintah yang bekerja untuk menjadi penyeimbang kebijakan pemerintah dan bertindak dalam pengawasan serta memberikan kritik pada kegiatan pemerintah.

NGO merupakan wadah bagi individu-individu yang ingin melakukan kegiatan sosial yang bermanfaat bagi masyarakat tanpa mengharapkan imbalan apapun. Kegiatan sosial yang dilakukan NGO beragam, sesuai dengan masing-masing minat organisasi. Contohnya adalah objek dalam penelitian ini yaitu SAR Sigap Lintas Batas yang termasuk dalam NGO kebencanaan. Jalannya

organisasi ini dipengaruhi oleh banyak hal, salah satu hal yang cukup krusial adalah keaktifan berorganisasi dari para anggotanya.

4. **Keaktifan Beorganisasi**

Keaktifan memiliki kata asal aktif yang memiliki arti usaha yang giat, upaya yang sungguh-sungguh, kemampuan untuk bereaksi, Sementara itu keaktifan berarti kesibukan atau kegiatan yang dilakukan dengan penuh semangat dan keterlibatan (Fajri, & Senja, 2014, hal. 36). Dilihat secara jenisnya, keaktifan tidak hanya terbatas pada kegiatan fisik saja, namun keaktifan juga meliputi kegiatan nonfisik seperti kegiatan mental, intelektual, dan emosional (Sanjaya, 2007, hal. 101). Pernyataan tersebut juga didukung oleh Mulyono (dalam Kurniati, 2009, hal. 12), yang mengatakan keaktifan mencakup berbagai macam kegiatan atau aktivitas baik yang bersifat fisik maupun nonfisik.

Keaktifan merupakan gabungan dari aktivitas fisik dan mental, di mana mengambil tindakan dan berfikir membentuk suatu keterlibatan yang tidak dapat dipisahkan (Sardiman, 2001, hal. 98). Menurut Oemar Hamalik (2008, hal. 137), keterlibatan memiliki dua dimensi yaitu terlihat secara fisik dan non fisik, kedua hal tersebut diterapkan sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan. Menurut Dimiyati & Mudjono (2013, hal. 45), contoh dari kegiatan fisik adalah mendengar, menyampaikan pendapat, dan berlatih keterampilan. Sedangkan keaktifan psikis misalnya kemampuan berfikir guna memecahkan masalah.

Keaktifan individu dapat dituangkan dalam banyak hal, salah satunya adalah kegiatan berorganisasi. Menurut Nugraha (2019, hal. 10), keaktifan

dalam berorganisasi mencakup kegiatan atau partisipasi anggota dalam mengikuti kegiatan dalam organisasi, dan memiliki pengaruh baik bagi organisasi maupun bagi anggota dalam berbagai situasi. Keaktifan berorganisasi merupakan keterlibatan individu yang memiliki dampak terhadap organisasi, serta perubahan dalam tingkah laku meliputi responsifitas, adaptasi, transparansi, empati, dan akuntabilitas (setyaningrum et al, 2018, hal. 27).

Menurut setyaningrum et al (2018, hal. 31), secara bentuk keaktifan organisasi dapat dibedakan menjadi tiga, antara lain yaitu:

- a. Partisipasi pemikiran seperti ide & gagasan.
- b. Partisipasi berupa materi seperti barang atau harta.
- c. Partisipasi tenaga seperti keahlian, perbuatan, atau tingkah laku.

Menurut sholikhah (2018, hal. 77), aktif dalam berorganisasi berfungsi sebagai tempat pengembangan diri seperti:

- a. Keterampilan dan kecakapan hidup untuk berhubungan dengan orang lain
- b. Menambah relasi
- c. Menambah wawasan
- d. Melatih kepercayaan diri di depan umum
- e. Ilmu yang sebelumnya tidak didapat di luar organisasi

Munir (2012) menambahkan bahwa keaktifan individu dalam berorganisasi memiliki efek positif berupa pembentukan pola pikir yang lebih baik dan matang, sehingga menghasilkan mental yang kuat dan tangguh.

Banyak hal yang dapat memengaruhi keaktifan individu dalam menjalankan kehidupan berorganisasi, terlebih jika organisasi itu merupakan

organisasi nirlaba. Menurut Muhadjir (2000), terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi keaktifan seseorang dalam berorganisasi yaitu:

- a. Ketertarikan dengan organisasi
- b. Manfaat organisasi bagi dirinya, keluarga, dan masyarakat
- c. Adanya peluang perubahan atau diterapkannya ide-ide baru
- d. Organisasi dianggap positif
- e. Terdapat instruksi untuk bergabung dengan organisasi

Menurut Pinky Wohing (dalam Pratiwi, 2017) menjabarkan indikator yang dapat digunakan guna mengukur keaktifan organisasi, yaitu:

- a. Komitmen

Keterlibatan dari anggota yang aktif akan mendorong tingkat komitmen dan janji terhadap organisasi yang diikuti.

- b. Disiplin

Dalam menjalankan aktivitas, patuh terhadap aturan yang ada seperti waktu yang sudah ditentukan dan tugas yang sudah ditentukan.

- c. Ambisi

Dalam menjalankan kegiatan dan tugas, penting untuk memiliki target mencapai kinerja yang baik dan meraih prestasi yang tinggi.

- d. Manajemen waktu

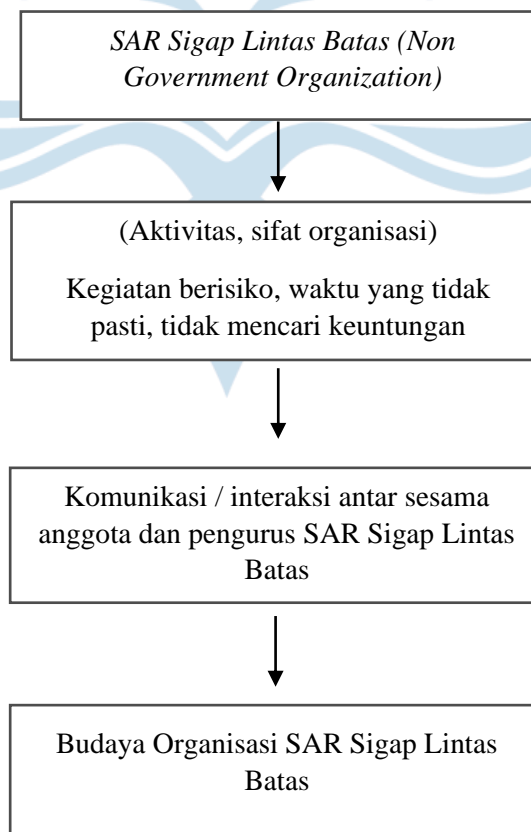
Menyusun dan memanfaatkan waktu dengan baik, serta melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal yang sudah diatur sebelumnya.

- e. Tanggung jawab

Menjalankan amanat dan tugas yang telah diberikan dengan jujur dan penuh tanggung jawab.

Keaktifan anggota dalam kehidupan berorganisasi memiliki peran yang cukup signifikan terhadap kelangsungan organisasi. Menurut Setyaningrum et al (2018), tidak peduli seberapa besar organisasinya, keaktifan dari para anggotanya selalu dibutuhkan, terlebih jika organisasi tersebut adalah organisasi non profit. Dalam penelitian ini, penulis ingin melihat bagaimana budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggotanya mengingat kegiatan yang dilakukan oleh organisasi ini penuh dengan risiko, waktu kegiatan yang tidak pasti, dan tidak mencari keuntungan.

F. Kerangka Berpikir





Keaktifan anggota dalam berorganisasi

Bagan 1.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Dokumen pribadi (2023)

Kerangka berpikir merupakan cara berpikir secara konseptual bagaimana masalah yang sudah teridentifikasi memiliki kaitan dengan teori (Sugiyono, 2019, hal. 95). Berdasarkan bagan kerangka berpikir di atas, peneliti menggambarkan skema sederhana terkait budaya organisasi yang diterapkan organisasi SAR Sigap Lintas Batas dalam membangun keaktifan berorganisasi anggota. Secara sederhana, pada bagan pertama SAR Sigap Lintas Batas merupakan suatu organisasi dengan model NGO atau lembaga swadaya masyarakat yang bergerak khususnya pada bidang tanggap bencana. Sesuai dengan nama dan bidangnya, organisasi ini memiliki kegiatan yang berisiko dan waktu yang tidak dapat diprediksi.

Bagan kedua berisi *effort* atau perjuangan yang perlu dilakukan oleh para anggotanya ketika ingin melakukan kegiatan kebencanaan. Tentunya diperlukan komunikasi organisasi guna melakukan diskusi, melakukan koordinasi yang menghubungkan suatu bagian kerja tertentu dengan bagian kerja lainnya supaya segala kegiatan dapat berjalan dengan semestinya.

Komunikasi dalam suatu organisasi merupakan suatu bagian dan memiliki pengaruh pada budaya organisasi, pada bagan keempat yaitu budaya organisasi. Dibutuhkan budaya organisasi yang kuat mengingat karena kekuatan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja anggota, dan kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk dalam penyelesaian

masalah. Pada bagian kelima yaitu keaktifan anggota SAR Sigap Lintas Batas dalam menjalani kehidupan berorganisasi. Budaya organisasi yang diterapkan oleh organisasi ini dapat dikatakan kuat, hal ini dapat dilihat dari penuturan Kepala Sub Seksi Sumberdaya & Potensi SAR Basarnas DIY, di mana sepanjang tahun 2022 SAR Sigap Lintas Batas merupakan organisasi kebencanaan yang paling aktif terlibat dalam operasi kebencanaan dengan konsentrasi di wilayah Kulon Progo hingga Cilacap. Hal itu tidak terlepas dari peran para anggota yang aktif dalam berorganisasi. Handayani (2012, hal. 97) menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap anggota organisasi mengingat budaya organisasi dapat dijadikan acuan dalam berkegiatan, maka dari itu budaya organisasi yang baik akan menghasilkan SDM yang baik. Dalam hal ini, SDM baik yang dimaksud adalah anggota yang aktif terlibat dalam kegiatan berorganisasi.

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Keyton (2011), menjelaskan bahwa metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang memiliki fokus pada pendekatan induktif, empiris, dan interpretatif yang diterapkan pada interaksi dalam konteks tertentu secara keseluruhan. Subadi (2006, hal. 9-10), menambahkan penelitian kualitatif memiliki pendekatan realitas subjektif, holistik, induktif, dan fenomenologik melalui pengamatan fenomena sosial, serta wawancara. Jenis penelitian kualitatif dapat membantu untuk mengetahui suatu permasalahan atau fenomena yang

terjadi secara empiris di lokasi penelitian yang tidak dapat dilihat melalui data statistik (Nugrahani, 2014).

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif menekankan pemahaman yang lebih mendalam terhadap data yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara, dokumentasi, dan observasi (Nugrahani, 2014). Deskriptif kualitatif bertujuan memberikan deskripsi secara akurat, faktual, dan sistematis terkait dengan situasi, kondisi, dan fenomena sosial yang terjadi dalam masyarakat yang menjadi objek penelitian (Kriyantono, 2006). Ibrahim (2015, hlm. 62), menambahkan pada dasarnya metode deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan kondisi objek pada saat penelitian berlangsung secara nyata tanpa ada yang diubah. Oleh karena itu, data yang ada dan disampaikan dalam penelitian ini adalah data yang sesungguhnya terjadi di lapangan, yaitu budaya organisasi yang diterapkan organisasi SAR Sigap Lintas Batas dalam upaya menjaga eksistensi organisasi.

3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Data primer

Data primer merupakan data utama yang digunakan dalam penelitian, dengan kredibilitas yang dapat lebih dipercaya karena berasal langsung dari sumber dan dicari sendiri oleh peneliti (Oei, 2013). Data primer dapat diperoleh melalui wawancara dari sumber pertama secara mendalam (nugrahani, 2014). Pada penelitian ini, data primer diperoleh

melalui wawancara yang dilakukan dengan ketua SAR Sigap Lintas Batas, pengurus harian SAR Sigap Lintas Batas, dan perwakilan anggota SAR Sigap Lintas Batas.

b. Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang dimiliki oleh pihak lain baik organisasi atau individu yang bersifat menjadi pelengkap data primer, karena tidak seluruh data sekunder dibutuhkan penulis (Wibisono, 2008). Data sekunder dapat diperoleh diluar wawancara langsung seperti melalui dokumen, literatur, internet, dokumentasi (Nugrahani, 2014). Pada penelitian ini, data sekunder yang digunakan peneliti diperoleh dari studi literatur dari jurnal, buku, dan *website*.

4. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan penulis dalam upaya memperoleh data atau informasi (Nurdin dan Hartati, 2019). Pada penelitian ini akan menggunakan tiga teknik pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara merupakan metode utama yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Secara khusus, tipe wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Moleong (2007), menjelaskan wawancara mendalam merupakan proses mencari data atau informasi secara mendalam, terbuka, dan bebas namun tetap berfokus pada topik inti penelitian. Dalam prosesnya menggali keterangan, wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka antara

peneliti dan narasumber, dimana peneliti dan narasumber terlibat dalam kehidupan sosial yang sama (Sutopo, 2006, hal. 72). Meskipun dilakukan secara bebas, dan terbuka, daftar pertanyaan tetap harus dipersiapkan dalam melakukan wawancara mendalam (Moleong, 2007). Dalam pelaksanaannya, penulis menyiapkan daftar pertanyaan yang akan dijadikan panduan pertanyaan pada saat melakukan wawancara. Data yang didapatkan pada saat proses wawancara mendalam akan direkam menggunakan telepon genggam. Pihak yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah pendiri SAR Sigap Lintas Batas, ketua SAR Sigap Lintas Batas, dewan penasehat SAR Sigap Lintas Batas, dan dua perwakilan anggota SAR Sigap Lintas Batas sebagai konfirmasi hasil dari wawancara dengan pihak ketua serta pengurus harian SAR Sigap Lintas Batas.

b. Observasi

Observasi merupakan metode yang dilakukan guna melengkapi data utama dari wawancara. Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan di lapangan dari subjek penelitian (Nugrahani, 2014). Dalam observasi terdapat observasi partisipan yaitu, peneliti atau pihak yang melakukan observasi terlibat dalam kegiatan subjek yang diobservasi (Hasanah, 2016, hal. 36). Hal ini tentunya akan membantu peneliti dalam melengkapi data yang diperlukan untuk penelitian. Dalam pelaksanaannya, peneliti akan menggunakan model observasi partisipan yaitu peneliti akan terlibat

dalam kegiatan SAR Sigap Lintas Batas guna melihat proses komunikasi partisipatif yang berlangsung dalam organisasi tersebut.

c. Studi dokumen

Dalam penelitian ini, studi dokumen memiliki sifat yang sama seperti observasi yaitu sebagai pelengkap data utama. Studi dokumen merupakan teknik pengumpulan informasi yang dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi melalui dokumen yang sebelumnya sudah ada (Rusidin dalam Maimunah, 2016). Dalam penelitian ini, dokumen yang digunakan adalah profil dan rekap kegiatan SAR Sigap Lintas Batas, serta pemberitaan di media.

5. **Teknik Analisis Data**

Proses analisis data yang dilakukan dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara memilah, memilih, dan mengklasifikasikan data sesuai dengan tema yang sudah ditentukan, dan terakhir proses penarikan kesimpulan (Nugrahani, 2014). Miles dan Huberman (dalam Subadi, 2006, hal. 69), menjelaskan terdapat tiga alur dalam melakukan analisis data kualitatif, yaitu

a. Pengumpulan data

Pada tahap ini, dilakukan proses pengumpulan data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan narasumber.

b. Reduksi data

Pada tahap ini, dilakukan seleksi, menentukan fokus perhatian, serta transformasi data kasar catatan yang didapatkan di lapangan. Hal ini

dilakukan guna menajamkan informasi yang diperoleh agar tidak meluas dari topik utama pembahasan penelitian.

c. Penyajian data

Pada tahap ini, data yang sudah diseleksi kemudian disusun untuk memudahkan peneliti dalam melakukan analisis.

d. Penarikan kesimpulan

Tahap ini merupakan tahap terakhir yaitu penarikan kesimpulan. Pada tahap ini setelah data diseleksi, dilakukan penajaman, dan disusun secara naratif, kemudian data akan disimpulkan guna melihat intisari yang terkandung. Pada tahap ini juga dilakukan verifikasi dan validasi, guna menghasilkan data yang valid.

6. Teknik Keabsahan Data

Kualitas suatu hasil temuan atau data penelitian kualitatif ditentukan oleh keabsahan data seperti kredibilitas, keaslian, dan kebenaran data, temuan, atau informasi yang dihasilkan dari suatu penelitian (Afiyanti, & Rachmawati, 2014). Keabsahan data dalam penelitian ini dilihat melalui teknik triangulasi. Triangulasi merupakan proses pengujian kredibilitas dengan melakukan pengecekan data (Murdiyanto, 2020, h. 67). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber merupakan proses pengecekan data yang diperoleh melalui beberapa sumber (Mekarisce, 2020, hal. 150). Dalam penelitian ini hal tersebut dilakukan dengan cara mengecek hasil wawancara dari beberapa narasumber. Teknik selanjutnya yaitu triangulasi

teknik yaitu memeriksa kredibilitas data melalui teknik yang berbeda namun berdasarkan sumber yang sama (Mekarisce, 2020, hal. 150). Dalam penelitian ini penelitian yang sama adalah melalui wawancara maka teknik yang digunakan untuk memeriksa hasil wawancara adalah observasi dan dokumentasi.

