

PERAN BUDAYA:

**MAKNA DAN DIMENSI
BUDAYA**

Krisna Pratama

Sania Indila



MAKNA DAN DIMENSI BUDAYA

- Kata Budaya berasal dari bahasa latin cultura ,yang dalam arti luas berarti mengacu pada interaksi manusia.
- **Budaya**
Pengetahuan yang digunakan oleh orang orang untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan suatu perilaku social.

Karakteristik Budaya

1. Belajar : Budaya tidak diwariskan namun perlu adanya pengalaman dan pembelajaran
2. Berbagi : Suatu organisasi atau masyarakat yang mau berbagi budaya satu sama lain dan tidak spesifik kepada individu tunggal
3. Transgenerasional : Budaya adalah kumulatif , diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya
4. Simbolis : Budaya yang didasarkan pada karakteristik manusia bagaimana manusia tersebut menggunakan sesuatu untuk di presentasikan ke yang lain
5. Berpola : Budaya memiliki struktur dan integritas tersendiri jadi jika ada perubahan pada bagian tertentu akan membawa perubahan pada yang lain
6. Adaptif : Budaya didasarkan pada kapasitas manusia untuk berubah atau beradaptasi

Konsekuensi seorang Manajer Internasional yang tidak memahami budayanya

- Dapat menjadikan suatu bencana bagi dirinya
- Contoh : Rekanan atau suatu perusahaan perbankan swasta ternama di New York yang bercerita bahwa seorang rekanan tersebut keliru mengucapkan salah satu nama pemilik perusahaan, kejadian ini membuat si rekanan new dari perusahaan ternama di New York ini merasa sangat malu karena telah membuat kesalahan bagi dirinya sendiri.

Nilai dalam pusat studi budaya

- Nilai (value) adalah suatu keyakinan yang dimiliki oleh seseorang tentang keterkaitan antara apa yang benar dan apa yang salah baik dan buruk , penting dan tidak penting
- Nilai menurut George England bahwa sistem-sistem personal relative stabil dan tidak berubah secara cepat. Namun jika terjadi perubahan nilai secara cepat, itu disebabkan oleh nilai-nilai manajerial yang di pengaruhi oleh teknologi dan hasil budaya.
- Contohnya : Jepang yaitu Reichel dan Flynn menguji pengaruh lingkungan AS pada nilai-nilai budaya manajer Jepang yang bekerja untuk perusahaan Jepang di AS. Khususnya mereka fokus memperhatikan nilai-nilai organisasi kunci sebagai pekerjaan seumur hidup, otoritas formal, orientasi kelompok, senioritas dan paternalisasi.

5 Dimensi budaya menurut Hofstede

1. **Jarak kekuasaan (*power distance*)** : Sejauh mana anggota-anggota institusi atau organisasi yang kurang memiliki kekuasaan dapat menerima kekuasaan yang didistribusikan secara tidak merata. Biasanya dilakukan oleh Negara Negara dimana setiap orang orangnya sangat mematuhi perintah atasan atasan mereka yang memiliki jarak kekuasaan yang lebih tinggi.

2. **Penghindaran Ketidaksiplinan (*uncertainty avoidance*)** :Sejauh mana orang-orang merasa terancam oleh situasi yang membingungkan dan menciptakan keyakinan serta banyak institusi yang menghindari hal ini. Kebanyakan dilakukan oleh populasi Negara dengan orang-orang yang tidak menyukai ketidakpastian cenderung memiliki kebutuhan akan rasa aman yang tinggi dan memiliki keyakinan yang kuat terhadap orang orang yang ahli dan berpengetahuan tinggi.

3. Individualisme dan Kolektivisme

Individualisme (*Individualism*): kecenderungan seseorang hanya melihat dirinya sendiri dan keluarganya dekatnya tanpa memperdulikan orang lain.

Kolektivisme (*collectivism*): kecenderungan seseorang yang merasa menjadi milik kelompok atau kolektif dan saling memperhatikan dalam pertukaran loyalitas.

Pengaruh individualisme dan kolektivisme dapat di ukur dengan sejumlah cara yang berbeda, menurut Hofstede bahwa Negara yang makmur memiliki individualisme yang tinggi sedangkan Negara yang miskin memiliki kolektivismenya lebih tinggi

4. Maskulinitas dan feminitas

Maskulinitas (*masculinity*): Karakteristik budaya dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat adalah kesuksesan, uang, dan barang-barang.

Feminitas (*femininity*): Karakteristik budaya dimana nilai-nilai dominan dalam masyarakat adalah perhatian terhadap orang lain dan kualitas hidup.

Negara dengan indeks maskulinitas tinggi menurut Hofstede individu-individunya cenderung didorong untuk pengambilan keputusan secara independen yang didasarkan pada pengakuan dan kemakmuran, sedangkan Negara dengan indeks maskulinitas rendah individu-individunya cenderung di dorong untuk pengambilan keputusan kelompok yang pencapaiannya berdasarkan hubungan antara orang awam dan lingkungan hidup.

5. **Pengintegrasian Dimensi** : bahwa pemaparan dimensi budaya sangat bermanfaat dan berpengaruh dalam membantu perbedaan-perbedaan di antara berbagai Negara, dan menurut Hofstede dari hasil penelitiannya dapat menunjukkan bahwa Negara-Negara dapat di gambarkan dengan pasangan-pasangan dimensi ini.

Menurut hofstede hal yang terpenting untuk memiliki suatu pemahaman yang mendalam atas lingkungan multibudaya, tetapi pengelompokan umum menjelaskan dasar yang sama yang dapat digunakan oleh seseorang sebagai titik awal.

Dimensi Budaya Trompenars

Lima orientasi hubungan yang menunjukkan ikatan antar manusia

1. Universalisme vs Partikularisme

Universalisme (*universalism*) → keyakinan bahwa ide-ide dan praktik-praktik dapat diterapkan di manapun tanpa perubahan.

Partikularisme (*particularism*) → keyakinan bahwa situasi mendikte bagaimana ide-ide atau praktik-praktik seharusnya diterapkan.

2. Individualisme vs Komunitarianisme

Individualisme → mengacu pada orang-orang yang terkait dengan dirinya sendiri sebagai individu.

Komunitarianisme → mengacu pada diri mereka sebagai bagian dari kelompok.

3. Netral vs Emosional

Budaya Netral (*neutral culture*) → budaya dimana emosi dipertahankan. Budaya netral cenderung mencoba menunjukkan perasaannya, dan juga mereka bertindak dengan tenang dan menjaga kesabarannya.

Budaya Emosional (*emotional culture*) → budaya dimana emosi diekspresikan secara terbuka dan alami. Orang-orang dalam budaya emosional sering kali banyak tersenyum, berbicara dengan keras ketika bersemangat, dan saling menyapa dengan penuh semangat.

4. Spesifik vs Menyebar

Budaya spesifik (*specific cultur*) → budaya dimana individu memiliki ruang publik yang luas, yang membiarkan orang lain masuk dan berbagi serta memiliki sedikit ruang privasi yang dijaganya dan dibagikan hanya kepada temanatau relasi terdekat.

Budaya menyebar (*diffuse culture*) → budaya dimana ruang publik dan ruang privasi memiliki ukuran yang sama dan individu menjaga ruang publiknya secara hati-hati, karena masuk ke ruang publik sama dengan ketika memasuki ruang pribadi.

5. Pencapaian vs Anggapan

Budaya pencapaian (*achievement culture*) → budaya dimana orang disepakati statusnya berdasarkan seberapa bagus dia menjalankan fungsinya.

Budaya anggapan (*ascription culture*) → budaya dimana status dihubungkan berdasarkan siapa atau apa jabatan orang tersebut.

Pengintegrasian Budaya dan Manajemen Proyek Globe

Program Penelitian Kepemimpinan Global dan Efektivitas Perilaku Organisasi (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness-GLOBE)-merefleksikan pendekatan tambahan untuk mengukur perbedaan-perbedaan budaya.

Pusat dari proyek adalah mempelajari dan mengevaluasi sembilan atribut budaya yang berbeda dengan menggunakan para manajer menengah dari 951 organisasi di 62 negara. GLOBE menggunakan ukuran arsip ekonomi negara dan kesejahteraan secara fisik serta psikologi budaya yang dipelajari pada saat mengembangkan pengukuran dan melakukan analisis.

Budaya dan Manajemen

Atribut-atribut tertentu yang membedakan satu budaya dengan yang lain dapat digunakan untuk memprediksi praktik-praktik organisasional dan kepemimpinan yang paling sesuai, efektif, dan dapat diterima di dalam budaya-budaya tersebut.

Meta tujuan GLOBE adalah mengembangkan dasar teori secara empiris untuk menggambarkan, memahami, dan memprediksi dampak variabel budaya spesifik pada proses kepemimpinan dan organisasional serta keefektifan proses tersebut.

Dimensi Budaya GLOBE

1. **Penghindaran ketidakpastian** didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota-anggota organisasi atau masyarakat berusaha untuk menghindari ketidakpastian dengan bergantung pada norma-norma sosial, ritual-ritual, dan praktik-praktik birokrasi untuk mengurangi peristiwa-peristiwa masa depan yang tidak dapat diprediksi.
2. **Jarak kekuasaan** didefinisikan sebagai tingkat dimana anggota-anggota organisasi atau masyarakat berharap dan setuju bahwa kekuasaan harus dibagi secara bervariasi.
3. **Kolektivisme I:** Kolektivisme sosial mengacu pada tingkat dimana praktik-praktik organisasional dan institusi sosial mendorong serta menghargai distribusi kolektif sumber daya-sumber daya dan tindakan kolektif.

4. **Kolektivisme II:** Kolektivisme di dalam kelompok mengacu pada tingkat dimana individu-individi mengekspresikan kebanggaan, kesetiaan, keterpaduan di dalam organisasi atau keluarga mereka.

5. **Egalitarianisme gender** didefinisikan sebagai tingkat dimana organisasi atau masyarakat meminimalkan perbedaan peran gender dan diskriminasi gender.

6. **Ketegasan** didefinisikan sebagai tingkat dimana individu-individu dalam organisasi atau masyarakat adalah tegas, konfrontasional, dan agresif di dalam hubungan nasional.

7. **Orientasi masa depan** didefinisikan sebagai tingkat dimana individu-individu di dalam organisasi atau masyarakat mengikutsertakan perilaku yang berorientasi pada masa depan seperti perencanaan, investasi pada masa depan, dan menunda kepuasan.

8. **Orientasi performa** mengacu pada tingkat dimana organisasi atau masyarakat mendorong dan menghargai anggota-anggota organisasi atas perbaikan performa dan performa yang sangat prima.

9. **Orientasi kemanusiaan** didefinisikan sebagai tingkat dimana individu-individu di dalam organisasi atau masyarakat mendorong dan menghargai individu-individu untuk menjadi adil,altruistis, ramah, murah hati, peduli, dan baik kepada yang lain.

Analisa Negara GLOBE



Perbedaan antara manajer Brazil dan AS dalam struktur jaringan, berdasarkan faktor-faktor seperti individualisme, kesadaran sosial dan status profesi, serta perilaku yang berisiko.

Terima Kasih