

Budaya Organisasi Transdisipliner

Nurul Oktaviana Mekawati*, Herianto, Fachruddin Azmi, Nurika Khalila Daulay

Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

*Correspondence: nuruloktavianamekawati03@gmail.com

Abstrak. Perubahan budaya global yang pesat menuntut masyarakat tumbuh beradaptasi terhadap keilmuan yang kini tidak dapat berdiri secara parsial. Sehingga pendekatan transdisipliner hadir sebagai upaya *problem solving* permasalahan terkini. Dalam mengelola organisasi, perlu diterapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang memperhatikan budaya organisasi. Adanya dinamisasi dalam sebuah organisasi dalam membangun budaya organisasi sebagai pedoman dan prinsip setiap individu di sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajiban masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang bertujuan mengetahui pembahasan tentang budaya organisasi transdisipliner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis isi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Pendekatan transdisipliner dibutuhkan dalam budaya organisasi yang berjalan di era globalisasi, (2) Implementasi transdisipliner dalam budaya organisasi mengandung makna proses integrasi dari multidisiplin yang digunakan untuk membahas isu atau menghadapi permasalahan global dalam keberlangsungan budaya organisasi. (3) Implementasi transdisipliner mengandung makna adanya kerja “kooperatif” atau sinergi antara orang-orang yang terlibat di dalamnya. Adanya sinergi dalam konsep transdisipliner dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci : budaya organisasi, transdisipliner

Abstract. Rapid changes in global culture demand that people grow to adapt to science which is now unable to stand up partially. So the transdisciplinary approach is present as an effort to solve current problems. In managing an organization, it is necessary to apply modern management principles that pay attention to organizational culture. There are dynamics within an organization in building organizational culture as a guideline and principle for every individual in an organization in carrying out their respective duties and obligations to achieve organizational goals. This study uses the literature study method which aims to find out the discussion about transdisciplinary organizational culture. The data analysis technique used in this research is content analysis. The results of this study indicate that (1) a transdisciplinary approach is needed in organizational culture that runs in the era of globalization, (2) transdisciplinary implementation in organizational culture implies a process of multidisciplinary integration that is used to discuss issues or deal with global problems in the sustainability of organizational culture. (3) The implementation of transdisciplinary implies the existence of "cooperative" work or synergy between the people involved in it. The synergy in the transdisciplinary concept is intended to achieve organizational goals.

Keywords : organizational culture, transdisciplinarity

PENDAHULUAN

Masyarakat kini dihadapkan dengan kondisi perubahan budaya global yang sangat pesat dan tidak bisa diprediksi. Perubahan itu menuntut manusia untuk tumbuh bukan sekedar sebagai makhluk fakultatif yang hidup hanya untuk mengabdikan pada satu bidang, melainkan menjadi manusia utuh yang memiliki bekal untuk beradaptasi terhadap segala ketidakpastian dinamisasi keilmuan. Salah satu ciri kehidupan di era global dan digital saat ini adalah kompleksitas persoalan sosial masyarakat. Keilmuan saat ini tidak dapat berdiri pada posisi parsial (Koh & Carrington, 2015). Setiap pengetahuan di dalamnya akan selalu berkembang dan membentuk konvergensi lintas

keilmuan (Derry & Fischer, 2005). *A new scientific understanding of life at all levels of living systems, organizations, social systems and ecosystems...* Artinya bahwa dalam upaya memecahkan masalah-masalah global saat ini diperlukan ilmu pengetahuan baru untuk memahami kehidupan manusia dalam segala tingkatan, baik sebagai organisasi maupun dalam sistem sosial dan ekosistem (Seaton, 2002). Maka watak dari era digital yang memasuki kehidupan sosial masyarakat adalah transdisiplin, yang menjadi salah satu bentuk *problem solving* untuk menjawab permasalahan global diatas dengan pendekatan transdisipliner. Pendekatan transdisipliner tersebut bersifat fleksibel dan mampu menjangkau hampir

seluruh subyek pengetahuan. Sehingga, kesempatan untuk mendapatkan solusi dari beragam permasalahan dalam ilmu sosial dan sains semakin terbuka dan lebih efektif.

Sebagai suatu keunggulan pengetahuan transdisipliner sangat dibutuhkan untuk mengakselerasi pembangunan di segala bidang karena studi terhadap transdisipliner lebih utuh dan integratif, sangat terbuka terhadap perkembangan terbaru dari perkembangan ilmu pengetahuan, metodologi, dan kemungkinan besar akan melahirkan ilmu pengetahuan baru. Pendekatan transdisipliner dapat diartikan sebagai proses menyelesaikan problematika dalam suatu lembaga dengan melibatkan berbagai disiplin ilmu dengan tujuan agar dapat menyelesaikan *problem* tersebut dari berbagai perspektif keilmuan dan sudut pandang. Transdisiplin merupakan pendekatan kolektif yang memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan analisis manusia dalam memahami sistem yang lebih besar dan kompleks (Batmang, 2016). Pada dasarnya transdisipliner merupakan sebuah keniscayaan yang tidak dapat dipungkiri keberadaannya. Berbagai disiplin ilmu saling berkaitan untuk menyempurnakan ilmu pengetahuan yang terus berkembang.

Dengan berbagai permasalahan yang kompleks yang berkontribusi dalam kehidupan sosial masyarakat untuk tumbuh di masa depan yaitu keharusan untuk memahami perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara intensif untuk memenuhi kebutuhannya (Sudikan, 2015). Oleh karena itu, pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi peningkatan kualitas sumber daya insani, dan pendidikan menjadi sangat penting. Kemampuan mengembangkan kerjasama akan menjadi kunci keberhasilan, landasan komunikasi perlu dibentuk sehingga partisipasi dari bawah dan sinergi pemikiran multidisiplin antarkomunitas dapat dibina dan pemanfaatan bersama sumberdaya secara efisien dimungkinkan.

Dalam mengelola lembaga organisasi, pimpinan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern yang memperhatikan budaya organisasi. Tujuannya adalah sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja. Budaya organisasi adalah suatu konsep yang sangat bervariasi, hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademisi maupun praktisi (Kamaroellah, 2014). Di samping itu, juga

karena sumbernya, yaitu disiplin antropologi. Suatu tinjauan yang kritis bahwa pengertian budaya yang berdasar atas empiri dalam perangkat organisasi-organisasi. Dengan berbagai latar belakang terhadap budaya tersebut, dan pembentukan budaya merupakan dari berbagai kebiasaan aktivitas sosial manusia yang beragam. Maka dalam hal ini melahirkan berbagai keberagaman permasalahan, disinilah pentingnya membangun budaya transdisipliner dalam organisasi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode studi kepustakaan atau *literatur review*. Penelitian studi literatur adalah sebuah proses atau aktivitas mengumpulkan data dari berbagai literatur seperti buku dan jurnal untuk membandingkan hasil-hasil penelitian yang satu dengan yang lain. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi *literatur review* yang berfokus pada hasil penelitian yang berkaitan dengan topik atau variabel penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini dari hasil-hasil penelitian yang sudah dilakukan dan diterbitkan dalam jurnal online nasional dan internasional. Peneliti melakukan pencarian jurnal yang dipublikasikan menggunakan search engine seperti mendeley dan google scholar. Jurnal penelitian yang sesuai dengan kriteria inklusi kemudian dikumpulkan dan dibuat ringkasan jurnal. Ringkasan jurnal tersebut kemudian dilakukan analisis terhadap isi yang terdapat dalam tujuan penelitian dan hasil/temuan penelitian. Metode analisis yang digunakan menggunakan analisis isi jurnal.

HASIL

Konsep Budaya Organisasi

Pada dasarnya pemahaman tentang budaya organisasi lebih menekankan pada wadah pengelolaan lembaga dengan tujuan untuk mendorong bagi karyawan agar berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (Kamaroellah, 2014). Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Lembaga organisasi yang efektif merupakan lembaga yang membudayakan nilai-nilai primer yang diperlakukan untuk kepentingan operasi lembaga organisasi, yaitu asas-asas tujuan, konsensus, keunggulan, prestasi, empiri, kesatuan, keakraban, dan integritas (Miller, 1984). Pemahaman tentang budaya organisasi

sangat bervariasi, hal ini disebabkan oleh berbagai pandangan, pendekatan, minat masing-masing yang berkepentingan dari berbagai kalangan akademisi maupun praktisi. Di samping itu, juga karena sumbernya, yaitu disiplin antropologi, hingga sekarang belum dapat menghasilkan satu definisi yang dapat diterima oleh para peminat atau para pakar dalam bidang ini.

Pembahasan terhadap pendekatan idealisme kultur, terdiri atas empat aliran: (1) antropologi psikologikal, (2) etnografi, (3) strukturalisme, dan (4) antropologi simbolik. Empat aliran ini semuanya berpengaruh terhadap kepastakaan manajemen dan perilaku organisasional, dan menimbulkan tiga pendekatan, perspektif atau pandangan mengenai budaya organisasi, yaitu: (1) pandangan pola (*pattern*) atau pandangan konfigurasionis, yang kemudian disebut pandangan holistik; (2) pandangan berorientasi manifestasi, termasuk fungsionalisme, yaitu kemudian disebut pandangan variabel atau perilaku; (3) pandangan idealional termasuk simbolisme, yang kemudian disebut pandangan kognitif; dan (4) pandangan kognitif, seperti telah dikatakan di bagian depan merupakan ancangan yang digunakan dalam studi ini, memfokuskan pada ide-ide; konsep konsep, rancangan-rancangan (*blue-prints*), keyakinan-keyakinan, nilai-nilai, atau norma-norma yang dilihat sebagai inti (*core*) dari fenomena yang kompleks dan multifaset yang disebut budaya.

Menurut pandangan ini yang akan disebut budaya organisasi dapat digambarkan sebagai suatu konstruksi aturan-aturan sosial yang memedomani atau menuntut persepsi dan pikiran. Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Desain konseptual muncul dalam suatu proses interaksi sosial yang berorientasi terutama pada pemecahan masalah, yang dari waktu ke waktu himpunan budaya yang diciptakannya itu dialihkan dari generasi ke generasi secara berkesinambungan. Salah satu definisi yang dianggap mewakili pandangan kognitif ialah yang diberikan oleh Schein, yang diakui oleh banyak pakar dan dipandang jelas dalam menerangkan budaya organisasi. Apa yang dimaksud dengan budaya organisasi, menurut Schein ialah pola asumsi-asumsi dasar yang oleh suatu kelompok telah ditemukan, dibuka, atau dikembangkan melalui belajar

untuk memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, dan yang telah berjalan cukup baik untuk dipandang saja dan oleh karena itu, diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memandang, berfikir, dan merasa dalam kaitannya dengan masalah masalah tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu: (1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain; (2) Budaya organisasi membawa suatu masa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual; dan (4) Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Penjelasan tersebut, jika dikaitkan dengan sosial, budaya berfungsi sebagai perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Budaya organisasi yang kohesi atau efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat masukan, dan didukung oleh bawahan, pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi. Jadi perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku. Budaya yang kuat meletakkan kepercayaan-kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu dipertanyakan lagi.

Oleh karena itu, berakar dalam tradisi, budaya mencerminkan apa yang dilakukan, dan bukan apa yang akan berlaku. Dengan demikian, fungsi budaya kerja adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Hal ini dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para karyawan. Perusahaan yang kompetitif dan ingin sukses harus mengubah budaya organisasinya yang lama dengan yang baru, yang berisi nilai-nilai primer operatif sebagai landasan dasar operasi perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka setidaknya

tidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses, yaitu asas-asas: (1) tujuan, (2) konsensus, (3) keunggulan, (4) kesatuan, (5) prestasi, (6) empiri, (7) keakraban, dan (8) integrasi.

Budaya Organisasi Transdisipliner

Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi (Sari, 2013). Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai suatu nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Susanto, 2008). Seluruh sumber daya manusia yang ada di organisasi harus dapat memahami dengan benar mengenai budaya organisasi yang ada. Pemahaman ini sangat berkaitan dengan setiap gerak langkah dari kegiatan yang dilakukan baik perencanaan yang bersifat strategis dan taktikal, maupun kegiatan dari implementasi perencanaan di mana setiap kegiatan tersebut harus berdasarkan pada budaya organisasi.

Suatu lembaga organisasi yang kompetitif dan ingin sukses harus mengubah budaya organisasinya yang lama dengan yang baru, yang berisi nilai-nilai primer operatif sebagai landasan dasar operasi perusahaan. Ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses, yaitu asas-asas: (1) tujuan, (2) konsensus, (3) keunggulan, (4) kesatuan, (5) prestasi, (6) empiri, (7) keakraban, dan (8) integrasi (Kamaroellah, 2014). Maka oleh sebab itu, penting adanya dengan pendekatan transdisipliner agar dapat mewujudkan nilai-nilai tersebut dengan berbagai pandangan dengan berbadah. Karakteristik transdisipliner merupakan pendekatan baru. Pendekatan ini dapat memberikan kontribusi bagi penelitian untuk pembangunan berkelanjutan, khususnya berkaitan dengan mengatasi perangkap 'ideografik' dan 'teori'. Jadi cukup wajar jika sistem dinamis bisa terlibat lebih sering dalam penelitian transdisipliner, terutama untuk analisis dan solusi masalah dinamis yang kompleks (Justus & Urs, 2011).

Spesifikasi lainnya penelitian transdisipliner adalah keterlibatan pemangku kepentingan dalam pengambilan keputusan di berbagai tingkat kegiatan mulai dari konsepsi hingga penyelesaian. Pendekatan transdisipliner mendorong untuk membawa aktor dan pemangku kepentingan baru ke dalam produksi pengetahuan (Barbara, 2013). Pemangku kepentingan atau *stakeholder* dalam penelitian transdisipliner terdiri atas masyarakat yang sedang menghadapi masalah, pemerintah, praktisi, dan juga para industriawan. Hal terpenting dalam metode transdisipliner adalah penerapan pendekatan sistem, terutama dalam dua hal, yaitu; (1) penelitian tersebut melibatkan masyarakat dalam proses identifikasi masalah dan perumusan solusinya; dan (2) penelitian tersebut tidak lagi menggunakan disiplin tunggal, tetapi hendaknya melibatkan beberapa disiplin ilmu dan juga beberapa ahli disiplin yang berbeda.

Kecenderungan organisasi dalam menghadapi persaingan global harus disikapi dengan baik karena akan membawa dampak bagi budaya perusahaan. Perubahan manajemen dan struktur organisasi akan membawa dampak pada perubahan budaya perusahaan dan sebaliknya, perubahan manajemen restrukturisasi tidak akan membawa hasil yang optimal jika tidak disertai dengan budaya yang kondusif terhadap perubahan tersebut. Kecocokan antara budaya yang tumbuh dalam setiap individu dengan budaya yang berkembang dalam suatu organisasi menunjukkan indikasi bahwa *turn over* karyawan akan dapat diminimumkan (Sutrisno, 2013). Artinya semakin tinggi kecocokan antara personal dan organisasi memungkinkan karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang bersangkutan. Salah satu strategi yang dapat digunakan untuk mewujudkan kecocokan *person* dan budaya organisasi tersebut adalah dengan melakukan sosialisasi budaya organisasi.

Proses sosialisasi diperlukan bagi setiap anggota organisasi untuk menjadikan karyawan sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga karyawan tidak merasa asing dengan situasi dan budaya yang dimiliki oleh organisasi tersebut (Kamaroellah, 2014). Biasanya, karyawan yang bergabung pertama kali dengan perusahaan akan merasa asing dan diliputi dengan ketidakpengertian mereka terhadap prosedur, kebijakan dan budaya organisasi tersebut. Proses sosialisasi diperlukan oleh organisasi untuk memberikan pemahaman yang benar pada

karyawan tentang langkah awal yang baik bagi karyawan yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi organisasi. Salah satu tujuan sosialisasi adalah mengenalkan nilai-nilai budaya organisasi kepada karyawan, agar mereka menjadi bagian organisasi secara total dan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Proses sosialisasi budaya organisasi membutuhkan waktu yang lama dan memerlukan perhatian yang serius, hal ini dimaksudkan agar program ini dapat memberikan gambaran yang tepat kepada karyawan tentang lingkungan pekerjaan dan budaya organisasi (Adi, 1998).

Terciptanya proses sosialisasi yang benar, diperlukan keterlibatan antara karyawan dan organisasi serta peran pemimpin yang dapat memberi dukungan dan koordinasi yang tepat dalam proses sosialisasi. Dengan memahami dan menyadari arti pentingnya budaya organisasi bagi setiap individu, maka hendaknya hal tersebut dapat mendorong para manajer untuk menciptakan kultur yang menekankan pada *interpersonal relationship* yang tentunya juga akan lebih menarik bagi setiap karyawan dibandingkan dengan *work task*. Karakteristik kunci yang merupakan inti dari budaya organisasi transdisipliner, yaitu: (1) *member identity*, yaitu identitas anggota dalam organisasi secara keseluruhan, dibandingkan dengan identitas dalam kelompok kerja atau bidang profesi masing-masing; (2) *group emphasis*, yaitu seberapa besar aktivitas kerja bersama lebih ditekankan dibandingkan kerja individual; (3) *people focus*, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen yang diambil untuk mempertimbangkan keputusan tersebut terhadap anggota organisasi; (4) *unit integration*, yaitu seberapa jauh unit-unit di dalam organisasi dikondisikan untuk beroperasi secara bersama-sama. control, yaitu seberapa banyak aturan, peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku karyawan; (5) *risk tolerance*, yaitu besarnya dorongan terhadap karyawan untuk lebih agresif, inovatif, dan berani mengambil risiko; dan (6) *reward criteria*, yaitu seberapa besar imbalan dialokasikan sesuai dengan kinerja karyawan, dibandingkan alokasi berdasarkan senioritas, favoritism, atau faktor bukan kinerja lainnya.

Seberapa besar manajemen lebih menekankan pada penyebab atau hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mengembangkan hasil. Open-

sistem fokus, yaitu seberapa besar pengawasan organisasi dan respons yang diberikan untuk mengubah lingkungan eksternal. Beberapa manfaat budaya organisasi dikemukakan oleh Robins sebagai berikut: (1) membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi; (2) menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi; (3) mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu; (4) menjaga stabilitas organisasi. kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil; dan (5) keempat fungsi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat membentuk perilaku dan tindakan karyawan dalam menjalankan aktivitasnya di dalam organisasi, sehingga nilai-nilai yang ada dalam budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada setiap individu organisasi.

Cultural studies mempunyai definisi bahwa hubungan atau relasi antara kebudayaan dan kekuasaan (Luzar & Monica, 2014). Karakteristik transdisipliner merupakan pendekatan baru yang belum banyak diterapkan. Bilamana transdisipliner dimaknai sebagai pendekatan lintas-disiplin, maka ini identik dengan transektoral, transkultural dan bahkan transnasional, yang di dalamnya terkandung persoalan teori, etika, spiritualitas, dan kreativitas. Hal ini dipandang unik karena melibatkan nilai (agama, budaya, seni), banyak disiplin ilmu dan banyak pihak dalam kegiatan penelitian dengan cara yang berbeda untuk memahami dunia ini dalam upaya menghasilkan pengetahuan yang baru. Implementasi transdisipliner diasumsikan sebagai upaya kooperatif para ilmuwan dalam mendiskusikan persoalan-persoalan yang menyangkut kehidupan manusia, sehingga melalui dialog tersebut dapat dicapai analisis praksis berdasarkan metode yang dikembangkan masing-masing disiplin ilmu tersebut karena masing-masing disiplin ilmu memiliki keunggulannya sendiri-sendiri dalam mengatasi masalah global.

Kajian yang membutuhkan lintas bahasan antar disiplin ilmu, semisal pembahasan

mengenai manajemen. Setiap disiplin ilmu dalam menyikapi masalah manajemen memiliki sudut pandang dan kajian yang berbeda berdasarkan pada kekuatan metode ilmiah masing-masing disiplin keilmuan tersebut. Benturan antar disiplin ilmu atau sudut pandang yang telah terjadi dalam memaknai perkembangan dan pertumbuhan manajemen dalam aspek kebutuhan manusia. Para pakar keilmuan memiliki argumentasi ilmiah dalam menterjemahkan masalah manajemen sehingga lahir berbagai cabang manajemen itu sendiri. Oleh karena itu perlu adanya dialog para ilmuwan dari masing-masing disiplin ilmu agar melahirkan pengetahuan dalam menyelesaikan persoalan-persoalan global. Inilah konsep yang harus dibangun kembali khusus dalam kajian manajemen dengan pendekatan analisis transdisipliner.

SIMPULAN

Pada dasarnya konsep budaya, mempunyai definisi bahwa hubungan atau relasi antara kebudayaan dan kekuasaan. Karakteristik transdisipliner merupakan pendekatan baru yang belum banyak diterapkan. Bilamana transdisipliner dimaknai sebagai pendekatan lintas-disiplin, maka ini identik dengan transektoral, transkultural dan bahkan transnasional, yang di dalamnya terkandung persoalan teori, etika, spiritualitas, dan kreativitas. Hal ini dipandang unik karena melibatkan nilai (agama, budaya, seni), banyak disiplin ilmu dan banyak pihak dalam kegiatan penelitian dengan cara yang berbeda untuk memahami dunia ini dalam upaya menghasilkan pengetahuan yang baru. Implementasi transdisipliner diasumsikan sebagai upaya kooperatif para ilmuwan dalam mendudukkan persoalan-persoalan yang menyangkut kehidupan manusia, sehingga melalui dialog tersebut dapat dicapai analisis praksis berdasarkan metode yang dikembangkan masing-masing disiplin ilmu tersebut karena masing-masing disiplin ilmu memiliki keunggulannya sendiri-sendiri dalam mengatasi masalah global.

DAFTAR PUSTAKA

Barbara E. Truman, 2013, *Transformative Interactions Using Embodied Avatars In Collaborative Virtual Environments: Towards Transdisciplinarity, A dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the*

degree of Doctor of Computer Science, Colorado Technical University

- Batmang, B. 2016. Pendekatan Transdisipliner (Suatu Alternatif Pemecahan Masalah Pendidikan). *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 9(2), 44-54.
- Derry, S., & Fischer, G. 2005. *Toward a Model and Theory for Transdisciplinary Graduate Education*. Sociotechnical Design for Lifelong Learning: A Crucial Role for Graduate Education
- Justus Gallati dan Urs Wiesmann, 2011, *System Dynamics in Transdisciplinary Research for Sustainable Development, Research for Sustainable Development: Foundations, Experiences, and Perspectives*, Geographica Bernensia
- Kamaroellah, R. A. 2014. *Pengantar Budaya Organisasi, Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat*
- Koh, A., & Carrington, V. 2015. *Cultural Studies and Transdisciplinary in Education*. Singapore: Springer.
- Luzar, L. C., & Monica, M. 2014. Penerapan cultural studies dan aliran filsafat dalam Desain Komunikasi Visual. *Humaniora*, 5(2), 1295-1304.
- Miller, J.P. & Seller W. 1984. *Curriculum Perspectives and Practice*. New York & London. Logman.
- Routledge. Adi, Ida Rochani.1998. Pendekatan Interdisipliner dalam Studi Amerika, *Humaniora*, 7, 82-85.
- Sari, A. P. 2013. Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya, *Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
- Seaton, A. 2002. *Reforming the Hidden Curriculum: The Key Ahiltees Model and For Curriculum Forms*, Curriculum Perspective.
- Sudikan, S. Y. 2015. Pendekatan interdisipliner, multidisipliner, dan transdisipliner dalam studi sastra. *Paramasastra: Jurnal Ilmiah Bahasa Sastra dan Pembelajarannya*, 2(1).
- Susanto, A.B. dkk. 2008. *Corporate Culture & Organization Culture*. Jakarta: The Jakarta Consulting Group
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.