

IMPLEMENTASI PELATIHAN DAN PENDIDIKAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STMIK STIKOM BALI

I Gede Kt. Tjahyadi Putra Budhi

STMIK STIKOM Bali

Email: tjahyadiketut2015@gmail.com

Abstract: STMIK STIKOM Bali is one of the private universities in Bali. During the course of the development of leadership and culture in universities many have had a change. The main factor that has changed in the organizational culture is the development of technology and the increasing number of human resources. Organizational culture in a company that is a university is carried out to achieve the goals and vision and mission of a company. STIKOM Bali has a different organizational culture from other private universities. The main issue at this time is the relationship between education and training and organizational culture on employee performance. Currently employees in universities have an agenda for training and education activities, this is done to improve company performance. Increased companies are influenced by adequate and reliable human resources in carrying out activities. Education and training as well as organizational culture in universities have a considerable influence on the performance of employees themselves. From the urgency, it was felt necessary to do a training on organizational culture education in order to have a positive impact on employee performance at STIKOM Bali. This study uses a single case study with a descriptive qualitative approach. Primary sources are obtained from interviews, observation and documentation. From the results of research that has been found that training and education in organizational culture has a positive impact on employee performance at STIKOM Bali. This will be a reference in human resource development and affect the improvement of the company's vision and mission.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, STMIK STIKOM BALI

Abstrak: STMIK STIKOM Bali merupakan salah satu Perguruan tinggi swasta di Bali. Selama perjalanan perkembangan kepemimpinan dan budaya yang ada di dalam perguruan tinggi banyak memiliki suatu perubahan. Faktor utama yang menjadi perubahan dalam budaya organisasi tersebut adalah dengan berkembangnya teknologi dan jumlah SDM yang semakin bertambah. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan yakni perguruan tinggi dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan visi misi suatu perusahaan. STIKOM Bali memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perguruan tinggi swasta lainnya. Hal yang menjadi pokok permasalahan saat ini adalah hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Saat ini karyawan di perguruan tinggi telah memiliki agenda kegiatan untuk pelatihan dan pendidikan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Meningkatnya perusahaan dipengaruhi oleh SDM yang memadai dan handal dalam melaksanakan kegiatan. Pendidikan dan pelatihan serta budaya

organisasi yang ada dalam perguruan tinggi sangat memiliki pengaruh yang cukup besar untuk kinerja karyawan itu sendiri. Dari urgensi tersebut, dirasa perlu dilakukan sebuah pelatihan terhadap pendidikan budaya organisasi agar memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan di STIKOM Bali. Penelitian ini menggunakan studi kasus tunggal dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Sumber primer didapat dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Dari hasil penelitian yang telah ditemukan bahwa pelatihan dan pendidikan budaya organisasi memberi dampak positif bagi kinerja karyawan di STIKOM Bali. Hal ini akan menjadi acuan dalam pengembangan SDM dan mempengaruhi peningkatan visi dan misi perusahaan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, STMIK STIKOM BALI

Pendahuluan

STMIK STIKOM Bali merupakan salah satu Perguruan tinggi swasta di Bali yang berdiri sejak tahun 2002. Selama perjalanan perkembangan kepemimpinan dan budaya yang ada di dalam perguruan tinggi banyak memiliki suatu perubahan. Faktor utama yang menjadi perubahan dalam budaya organisasi tersebut adalah dengan berkembangnya teknologi dan jumlah SDM yang semakin bertambah. Budaya organisasi merupakan sebagai pola asumsi dasar bersama yang telah dipelajari oleh anggota kelompok selama memecahkan masalah dalam beradaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu untuk diajarkan terus-menerus sebagai cara memandang, berpikir, merasakan dan bertindak yang benar. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda.

Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respons yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama. Di samping itu perbedaan sistem makna ini dapat menyebabkan perbedaan perilaku para anggota organisasi dan perilaku organisasi itu sendiri. Akar perbedaan ini bersumber pada asumsi-asumsi dasar yang meliputi keyakinan, nilai-nilai, filosofi atau ideologi organisasi yang digunakan dalam memecahkan persoalan organisasi. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan yakni perguruan tinggi dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan visi misi suatu perusahaan. STIKOM Bali memiliki budaya organisasi yang berbeda dengan perguruan tinggi swasta lainnya. Hal yang menjadi pokok permasalahan saat ini adalah hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Saat ini karyawan di perguruan tinggi telah memiliki agenda kegiatan untuk pelatihan dan pendidikan, hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Meningkatnya perusahaan dipengaruhi oleh SDM yang memadai dan handal dalam melaksanakan kegiatan. Pendidikan dan pelatihan serta budaya organisasi yang ada dalam perguruan tinggi sangat memiliki pengaruh yang cukup besar untuk kinerja karyawan itu sendiri. Namun selama ini belum adanya suatu pengukuran sebuah data yang memberikan hasil dari bagaimana hubungan antara pendidikan dan pelatihan serta budaya

organisasi perusahaan yaitu STIKOM Bali apakah mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini nantinya akan mengukur hubungan dan analisa dari efek dari penelitian dan pelatihan serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian ini nanti akan menjadi acuan dalam pengembangan SDM dan mempengaruhi peningkatan visi dan misi perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Di tingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja (Gibson, 2003) Dalam Susanto (1997) memberikan definisi budaya organisasi sebagai 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 atau berperilaku. Robbins (1998) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Lebih lanjut, Robbins (1998) menyatakan bahwa sebuah sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan seperangkat karakter kunci dari nilai-nilai organisasi (*"a system of shared meaning held by members that distinguishes the organization from other organization. This system of shared meaning is, on closer examination, a set of key characteristics that the organization values"*).¹

Metode Penelitian

Pada penelitian ini peneliti akan menggunakan penelitian jenis kualitatif dimana penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang mendeskripsikan sebuah permasalahan secara jelas dalam sebuah penelitian. Menurut Bodgan dan Taylor (1975) bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.² Lapornya berisi amatan dari berbagai kejadian dan kondisi di tempat penelitian. Tujuan akhir dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami apa yang dipelajari dari perspektif itu sendiri dari sudut pandang kejadiannya itu sendiri.

¹ Stephern P. Robbins, *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition (Englewood Cliffs dan Jakarta: PT. Prenhallindo, 1998),

² Basrowi dan Suwandi, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 21

Jadi dalam hal ini, penelitian kualitatif merupakan pilihan yang tepat untuk menjelaskan segala sesuatu secara mendalam dan menyeluruh.

Dalam melakukan penelitian jenis kualitatif ini akan digunakan metode studi kasus. Menurut Robert K. Yin studi kasus adalah satu impuiri , empiris, yang menyelidiki fenomena dalam konteks kehidupan nyata , bila mana batas-batas antara fenomena dan konteks tak tampak dengan tegas, dan dimana multi sumber bukti dimanfaatkan. Studi kasus lebih banyak berkuat dan atau berupaya menjawab pertanyaan-pertanyaan “ *How*”, (bagaimana) dan “*Why*” (mengapa), serta pada tingkatan tertentu juga menjawab pertanyaan “*What*”(apa/apakah), dalam kegiatan penelitian.³

Studi kasus adalah salah satu metode penelitian dalam ilmu sosial. Penelitian yang menggunakan metode ini dilakukan pemeriksaan longitudinal yang mendalam terhadap suatu keadaan atau kejadian yang disebut sebagai kasus dengan menggunakan cara-cara yang sistematis dalam melakukan pengamatan, pengumpulan, analisis informasi dan pelaporan hasil yang telah dicapai. Sebagai hasil yang telah diperoleh, terdapat sebuah pemahaman yang mendalam tentang mengapa sesuatu terjadi dan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya. Studi kasus dapat digunakan untuk menghasilkan dan menguji. Studi kasus juga disebut sebagai strategi penelitian, penelakan empiris yang menyelidiki suatu gejala dalam latar kehidupan nyata. Dalam studi kasus dapat menggunakan bukti yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.⁴ Pada dasarnya, penelitian studi kasus jamak adalah penelitian yang menggunakan lebih dari satu kasus. Penggunaan jumlah kasus lebih dari satu pada penelitian studi kasus pada umumnya dilakukan untuk mendapatkan data yang lebih detail, sehingga deskripsi hasil penelitian menjadi semakin jelas dan terperinci. Hal ini juga didorong oleh keinginan untuk menjeneralisasi konsep atau teori yang dihasilkan. Dengan kata lain, penggunaan jumlah kasus yang banyak dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang terdapat pada penggunaan kasus tunggal, yang dianggap tidak dapat digeneralisasikan.

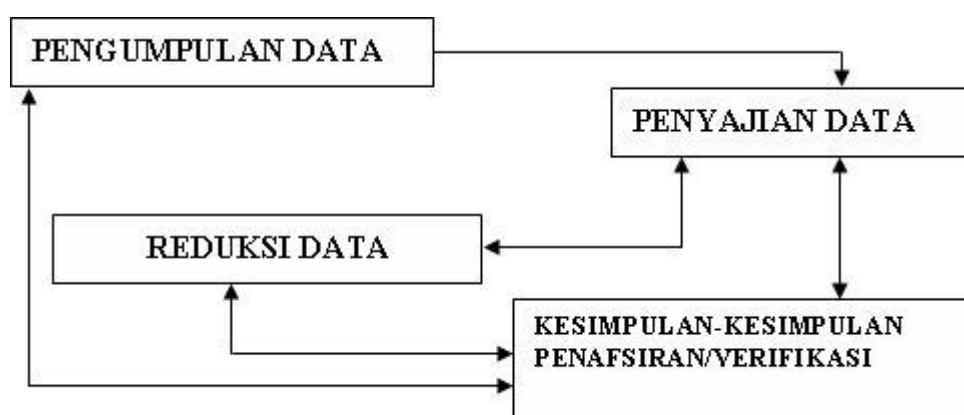
Proses analisis pada penelitian studi kasus ganda berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menggunakan jumlah responden yang banyak. Pada penelitian kuantitatif, data dari responden dapat diolah secara terintegrasi dengan formula tertentu, sehingga menghasilkan satu kesatuan konsep dalam bentuk model hubungan antar data. Di dalam penelitian studi kasus ganda, menyarankan menggunakan logika replikasi sebagai pendekatan di dalam proses analisisnya. Pada proses ini, setiap kasus harus mengalami prosedur penelitian yang sama, hingga menghasilkan hasil penelitiannya masing-masing. Selanjutnya, hasil dari masing-masing penelitian di perbandingkan, untuk menentukan kesamaan dan perbedaannya. Hasilnya dipergunakan untuk menjelaskan pertanyaan penelitian pada umumnya dan khususnya pencapaian atas maksud dan tujuan penelitian.

³ Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003),

⁴ Robert K. Yin, *Studi Kasus Desain & Metode* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014),

Dalam penelitian ini data merupakan hal yang krusial yang harus dimiliki oleh seorang peneliti. Dalam pengumpulan data beberapa hal yang harus diperhatikan adalah mengumpulkan data penelitian yang akan dilakukan dengan beberapa teknik. Melalui observasi, wawancara secara mendalam (*depth interview*), dokumentasi atau foto merupakan cara yang dipilih oleh peneliti untuk memecahkan permasalahan yang ada. Penelitian ini menggunakan teknik pemilihan informan dengan teknik *purposive*, teknik ini dilakukan dengan cara pemilihan subjek yang ada dalam posisi terbaik untuk memberikan informasi yang dibutuhkan.⁵ Alasan peneliti memilih teknik *purposive* karena peneliti memilih informan yang dianggap mengetahui informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya sebagai menjadi sumber data.

Teknik analisis data adalah yang digunakan untuk menganalisa dengan model interaktif (*Interactive Mode of Analysis*). Menurut , tahap-tahap dalam analisis data yakni Reduksi Data, Penyajian Data dan Penarikan kesimpulan. Setelah data terkumpul dilakukan analisa melalui tiga komponen yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan verifikasi.



Gambar 1 Analisis Model Interaktif

Hasil dan Pembahasan

1. Sejarah STIKOM Bali

Prof. Dr. Made Bandem, MA., (saat itu Rektor ISI Jogjakarta), Dr. Dadang Hermawan (praktisi pendidikan), Drs. Ida Bagus Dharmadiaksa, M.Si., Ak. (Dosen) dan Drs. Satria Dharma (praktisi pendidikan) pada tahun 2000 yang begitu menaruh perhatian atas pesat dan dinamisnya perkembangan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) di dunia termasuk di Indonesia dan Bali, namun di lain pihak perguruan tinggi bidang TIK sampai dengan jenjang sarjana belum ada. Maka pada tanggal 20 Mei 2001, berdirilah Yayasan Widya Dharma Shanti yang akan menjadi Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta dan selanjutnya diajukanlah ijin

⁵ Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung: Refika Aditama Araska, 2010), 272

pendirian STMIK STIKOM Bali kepada Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan Nasional. Dengan berbagai usaha dan lika-liku pengurusan ijin serta doa, maka pada tanggal 10 Agustus 2002 keluarlah izin dimaksud dengan nomor 157/D/O/2002 dengan 2 jurusan / program studi yakni Sistem Komputer (jenjang S1) dan Manajemen Informatika (jenjang D3) lalu pada tahun 2009 ada tambahan program studi baru yakni Sistem Informasi (jenjang S1). Saat ini, STIKOM Bali sudah menjadi perguruan tinggi bertaraf internasional yang sangat dipercaya oleh masyarakat, terbukti dengan jumlah mahasiswa yang sedang kuliah tidak kurang dari 6.000 orang dan alumni yang mencapai hampir 4.000 orang (tahun 2015). Sampai saat ini total jumlah mahasiswa di STIKOM Bali pada tahun 2016 berjumlah 7000 orang. Selain itu berbagai kerja sama dalam bidang tri dharma perguruan tinggi telah dilakukan dengan berbagai pihak baik instansi pemerintah, instansi/perusahaan swasta, BUMN, BUMD, perguruan tinggi baik dalam maupun luar negeri.

2. Implementasi Pelatihan dan Pendidikan Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi budaya organisasi juga dapat menghambat perkembangan organisasi.⁶ Berikut ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi. Pertama adalah identitas organisasi, budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang di luar organisasi. *Kedua*, Menyatukan organisasi Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Ketika akan masuk menjadi anggota organisasi, para calon anggota organisasi mempunyai latar belakang budaya dan karakteristik yang berbeda. Agar dapat diterima sebagai anggota organisasi, mereka wajib menerima dan menerapkan budaya organisasi. *Ketiga*, Reduksi konflik. Pada Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda, pola pikir, asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. *Keempat* adalah motivasi, pada budaya organisasi merupakan kekuatan tidak terlihat di belakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dan Terakhir Kinerja organisasi, dimana pada budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja

⁶ Suprihati, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*, Jurnal Paradigma, 12 (1), 2014

karyawan. Komitmen manajemen puncak yang diperagakan amat menentukan implementasi perubahan budaya organisasi. Wujudnya dapat berupa penetapan keputusan yang terkait dengan pembentukan budaya baru. Tindakan dan keterlibatan pimpinan puncak dan besarnya dukungan sumber daya yang dialokasikan. Terbentuknya budaya organisasi di suatu lingkungan pendidikan dalam hal ini universitas, sejatinya diperlukan sebuah kerjasama yang komprehensif dari setiap unsur sekolah baik itu pimpinan universitas, staf manajemen dan dosen dalam mengimplementasikan nilai-nilai normatif yang telah disepakati atau nilai yang telah dijadikan sebuah acuan dalam menjaga stabilitas lingkungan sekolah secara psikologi dan sosial. Konsep budaya organisasi di sini kemudian sangat berperan penting dalam menjaga struktur mekanisme kerja secara teknis yang akan memperbaiki sistem administrasi sekolah, karena unsur budaya organisasi memiliki pengaruh kepada masing-masing personal dalam meningkatkan semangat kerja untuk menciptakan suatu lingkungan kerja yang kondusif. Dalam proses pelatihan dan pendidikan budaya organisasi, ada hal-hal yang dapat diimplementasikan kepada para karyawan di STIKOM Bali diantaranya sebagai berikut :

a. Kedisiplinan

Proses perilaku disiplin ini tidak bisa semata-mata dikesampingkan, hal ini berpengaruh pada kinerja seorang karyawan dalam memenuhi pelayanan baik dalam bidang akademik maupun administratif. Kedisiplinan sudah menjadi perkara yang terkadang sangat sulit untuk dilaksanakan, disebabkan karena nilai kedisiplinan yang sifatnya sangat bersinggungan dengan kepribadian para personal sekolah memiliki dinamika yang berbeda-beda. Nilai kedisiplinan adalah instrumen dalam membentuk suatu budaya organisasi agar menjadi sebuah acuan dalam melakukan sebuah kinerja yang maksimal. Tidak hanya itu nilai kedisiplinan juga memberikan sebuah makna edukasi dalam mengkonstruksi kepribadian personal agar lebih inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan

b. Budaya organisasi merupakan sebuah konsep sekaligus kerangka acuan yang berbasis nilai-nilai normatif dalam menciptakan sebuah karakteristik lembaga, akan tetapi tentu nilai-nilai tersebut harus berdasarkan pada pengendalian dan ketentuan dari pihak pimpinan atas atau dalam hal ini kepala sekolah. Tak hanya itu, sebagai seorang pemimpin juga harus memberikan contoh atau patut menjadi teladan utama dalam penerapan nilai-nilai yang telah dibentuk dan diberlakukan, agar para pimpinan beserta jajarannya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mewujudkan apa yang menjadi keputusan bersama.

c. Keterlekatan

Dalam budaya organisasi keterlekatan dalam melakukan kinerja pada karyawan sangat berpengaruh. Keterlekatan ini berfungsi untuk pembentukan kerjasama antar divisi satu dengan yang lain.

Poin di atas merupakan indikator yang harus dimiliki oleh masing-masing

karyawan dalam melaksanakan efektifitas dan efisiensi kerja. Pada pelatihan dan pendidikan budaya organisasi di STIKOM Bali, diharapkan masing-masing karyawan dapat merefleksikan dalam dunia kerja. Sehingga proses kinerja dapat berjalan dengan baik dan benar sesuai dengan kapasitas kemampuan masing-masing.

Simpulan

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam meningkatkan mutu kinerja karyawan, STMIK STIKOM Bali perlu menerapkan budaya kedisiplinan, keteladanan kepemimpinan dan keterlekatan antar karyawan sebagai penunjang dalam melancarkan seluruh sistem kinerja setiap personal dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan agar terjadi sebuah keharmonisan yang berdampak pada lancarnya sistem komunikasi pelayanan serta terjalannya rasa solidaritas yang tinggi dari setiap unsur sekolah yang ada di STMIK STIKOM Bali

Daftar Pustaka

- Basrowi dan Suwandi. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008
- Bungin, Burhan. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003
- Robbins, Stephern P. *Organization Behavior, Concepts, Controversies, Application*. Seventh Edition, Englewood Cliffs dan PT. Prenhallindo. Jakarta. 1998
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PR. Eresco. 2003
- Suprihati. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Di Sragen*. Jurnal Paradigma. 12 (1). 2014
- Yin, Robert K. *Studi Kasus Desain & Metode*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2014
- Silalahi, Ulber. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama: Araska. 2010.