

BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KESUKSESAN SISTEM ADMINISTRASI SYARIAH DENGAN METODE OCAI

¹ Syaifullah, ² Ratna Dewi, ³ Tengku Khairil Ahsyar, ⁴ Megawati

Program Studi Sistem Informasi

Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau.

¹syiaifullah@uin-suska.ac.id, ^{11653200059@students.uin-suska.ac.id}, ²tengkukhairil@uinsuska.ac.id ³mega.zahara@gmail.com⁴

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi mampu menjadi faktor yang fundamental dalam peningkatan daya saing suatu organisasi dalam bentuk pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum belum mengetahui budaya organisasi yang berjalan saat ini dan seperti apa budaya organisasi yang diharapkan kedepannya. Kondisi ini menjadi sangat penting dalam mengambil kebijakan dan penyesuaian terhadap visi misi yang salah satunya adalah penggunaan system administrasi syariah. Salah satu cara menggambarkan budaya organisasi di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum saat ini adalah dengan menggunakan metode Organizational Culture Asesment Instrument (OCAI) dan Computing Value Framework (CVF). Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran budaya organisasi di jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) saat ini serta budaya organisasi yang di harapkan sehingga mampu menjadi bahan pertimbangan perumusan kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi saat ini yaitu adhocracy dengan nilai rata-rata 2,605, dari hasil budaya yang diketahui bahwa Jurusan Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum merupakan organisasi yang dinamis dan kreatif. Setiap stakeholdernya berani untuk mengambil resiko, dan pimpinannya dianggap sebagai motivator dan contoh dalam pengambilan keputusan. Sedangkan budaya organisasi yang diharapkan adalah hierarchy dengan nilai rata-rata 2,519. Berdasarkan hal ini jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau mengharapkan sistem kerja yang terstruktur sesuai dengan standar prosedur serta saling menjaga dalam berorganisasi

Kata kunci: Budaya Organisasi, *Computing Value Framework (CVF)*, *Organizational Culture Asesment Instrument (OCAI)*

Abstract

The success of an organization in achieving its goals can be influenced by the culture of the organization. Organizational culture can be a fundamental factor in increasing the competitiveness of an organization in the form of thoughts, feelings, and actions of a social group, which differentiates it from other social groups. The Department of Constitutional Law (Siyasah), Faculty of Sharia and Law does not yet know the current organizational culture and what organizational culture is expected in the future. This condition is very important in making policies and adjustments to the vision and mission, one of which is the use of the Islamic administration system. One way to describe the organizational culture in the Department of Constitutional Law (Siyasah), Faculty of Sharia and Law today is by using the Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) and Competing Value Framework (CVF) methods. This study aims to provide an overview of the current organizational culture in the Department of Constitutional Law (Siyasah) as well as the expected organizational culture so that it can be taken into consideration in policy formulation. The results showed that the current organizational culture is adhocracy with an average score of 2.605, from the results of this culture it is known that the Department of Constitutional Law (Siyasah) Faculty of Sharia and Law is a dynamic and creative organization. Every stakeholder is brave enough to take risks, and the leader is seen as a motivator and role model in decision making. While the expected organizational culture is a hierarchy with an average value of 2.519. Based on this, the Department of Constitutional Law, Faculty of Sharia and Law, UIN SUSKA Riau expects a working system that is structured following standard procedures as well as mutual care in the organization.

Keywords: Organizational Culture, *Computing Value Framework (CVF)*, *Organizational Culture Asesment Instrument (OCAI)*

A. PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial, yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain. hal penting yang perlu ada dalam definisi budaya organisasi adalah sistem nilai yang dirasakan semua individu di perusahaan, dan bahwa sistem nilai adalah dasar dari pergerakan perusahaan [1]. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, cara mengalokasi sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal [2].

Setiap organisasi harus siap dan bisa menyesuaikan perubahan budaya organisasi. Salah satu cara bagi organisasi untuk menyesuaikan perubahan budaya organisasi adalah dengan mempersiapkan penerapan teknologi sistem informasi pada organisasinya[3]. Penerapan teknologi sistem diharapkan mampu membangun budaya organisasi sehingga menambah produktivitas dan efektifitas sebuah organisasi. Sebuah informasi dikatakan bernilai apabila mengurangi ketidakpastian pemakai dalam menghadapi situasi keputusan tertentu. Sebaliknya apabila tidak memiliki nilai dan informasi tersebut tidak memberi tambahan manfaat bagi pemakainya [4]. Kualitas informasi yang bermanfaat adalah relevan, akurat, tepat waktu, singkat, jelas, dapat dikuantifikasi dan konsisten

Kesuksesan penerapan sistem informasi dianggap sebagai sebuah kecenderungan untuk merangkul orang lain agar menggunakan teknologi baru, guna mencapai suatu tujuan bersama di suatu organisasi atau di tempat kerja berdasarkan bagaimana sebuah teknologi dapat dimanfaatkan dan diterima oleh pengguna [5].

Pada jurusan Hukum Tata Negara (siyasa) Fakultas Syariah dan Hukum memiliki visi “Mewujudkan Program Studi Hukum tata Negara (Siyasa) sebagai wadah pendidikan tinggi islam pilihan utama dan berkualitas yang memelopori pengembangan sistem hukum tata negara islam secara profesional dan integral tahun 2023”. Berdasarkan visi tersebut maka perlu diketahui budaya organisasi yang berjalan saat ini dan budaya organisasi seperti apa yang diharapkan kedepannya, termasuk dengan kebutuhan system informasi untuk mensupport capaian visi dan menciptakan lingkungan organisasi yang

nyaman dan strategi. Salah satu system yang diterapkan di jurusan Hukum Tata Negara (siyasa) Fakultas Syariah dan Hukum adalah sistem Administrasi Syariah atau lebih dikenal dengan nama Siasy. Siasy diterapkan dalam rangka memberikan layanan administrasi surat menyurat agar lebih efisien dan akuntabel.

Penerapan Siasy di Fakultas Syariah dan Hukum telah menimbulkan beberapa dampak positif dan negatif. Dampak positif dari penerapan Siasy adalah pelayan administrasi surat menyurat menjadi lebih terpadu dan terintegrasi dengan tujuan untuk mempermudah pelayanan surat menyurat agar menjadi lebih efektif dan efisien. Sementara itu, gangguan jaringan dan server, kurangnya sosialisasi dan petunjuk penggunaan Siasy, kurang beradaptasinya mahasiswa baru terhadap pelayanan Siasy. ketidak sempurnaan operasional sistem ini justru menimbulkan beberapa kendala dan keterbatasan terhadap penerimaannya. Hal-hal ini merupakan salah satu sebuah rangkaian proses organisasi yang menjadi budaya organisasi yang harus di ketahui kondisi budaya yang sebenar berjalan saat ini dan bagaimana harapannya terbaik kedepannya.

OCAI merupakan pengembangan dari CVF, yang sangat berguna dalam mencerminkan ke arah mana organisasi akan dikelompokkan berdasarkan kulturnya, yaitu budaya clan, budaya adhocracy, hierarchy dan market, untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga agar dapat mengidentifikasi elemen-elemen apa saja yang mendukung kegiatan organisasi [6]. untuk mengukur tingkat kesuksesan sistem informasi berpengaruh positif pada use dan user satisfaction dan selanjutnya akan berpengaruh positif pada net benefit atau hasil akhir.

B. LANDASAN TEORI

B.1 Budaya Organisasi

Organisasi Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi untuk memahami tindakan yang dapat diterima dan tidak dapat diterima dalam organisasi[7]. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, sebagai instrumen untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan, cara mengalokasi sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal [8]. Hal yang paling mendasar dari budaya organisasi adalah sebagai sistem kontrol sosial bagi anggota organisasi untuk mengendalikan sikap dan perilaku yang diharapkan agar sesuai dengan tujuan organisasi [9].

Menurut [3] terdapat empat tipe budaya dalam setiap organisasi, dapat dilihat pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1. Empat tipe budaya K. Cameron dan Quinn (2006)

Menurut [10] budaya organisasi mempunyai empat tipe budaya organisasi yang diukur dengan OCAI:

1. Budaya Klan (Clan Culture) Budaya organisasi yang mencirikan tempat kerja yang nyaman, dimana orang-orang didalamnya berbagi banyak informasi pribadi, seperti keluarga besar. Pimpinan dan kepala organisasi dipandang sebagai mentor dan bahkan seperti figur orang tua. Organisasi disatukan berdasarkan rasa kesetiaan atau tradisi. Komitmen organisasi tinggi. Organisasi menekankan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kepentingan besar untuk menjaga kohesi dan moral organisasi. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan sensitivitas terhadap pelanggan dan kepedulian terhadap orang lain. Organisasi mengutamakan kerjasama, partisipasi, dan konsensus.

2. Budaya Adhokrasi (Adhocracy Culture) Budaya organisasi bercirikan tempat kerja yang dinamis, kewiraswastaan dan kreatif. Orang-orang didalamnya berani bertanggung jawab dan mengambil resiko. Pimpinan organisasi dianggap sebagai inovator dan berani mengambil resiko [11]. Perekat organisasi dalam komitmen bersama untuk selalu mencoba hal yang baru/inovasi dan bereksprimen. Organisasi dalam jangka panjang menekankan pada pertumbuhan dan mendapatkan sumber daya yang baru. Kesuksesan berarti mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. Menjadi pemimpin dalam produk layanan dianggap penting. Organisasi mendorong individu dalam organisasi itu untuk mengambil inisiatif.

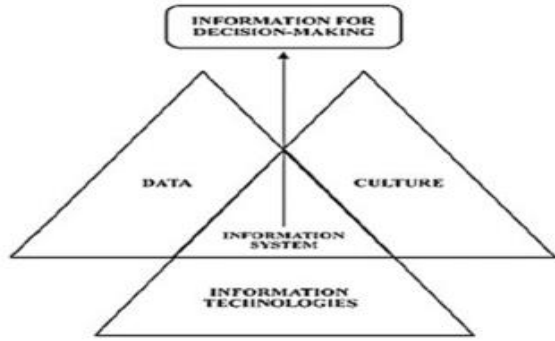
3. Budaya Pasar (Market Culture) Budaya organisasi yang bercirikan organisasi yang berorientasi pada hasil dimana perhatian utamanya adalah bagaimana

menuntaskan tugas. Individu dalam organisasi saling berkompetisi dan berorientasi pada target. Pimpinan organisasi adalah seorang pendorong prestasi yang keras, produktif dan kompetitor. Mereka sangat teguh dan penuh tuntutan. Perekat yang menjaga kesatuan organisasi adalah keinginan untuk memenangkan kompetisi. Kesuksesan dan reputasi menjadi perhatian utama. Fokus panjang adalah pada aksi kompetitif dan keberhasilan mencapai tujuan dan target yang terukur. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan bagian dan penetrasi pasar. Harga yang kompetitif dan kepemimpinan dipasar dianggap penting, gaya organisasi adalah kompetitif dan penuh tuntutan berprestasi.

4. Budaya Hierarki (Hierarchy Culture) Budaya organisasi bercirikan pada tempat kerja yang formal dan terstruktur. Standar prosedur menentukan apa yang dikerjakan. Pimpinan organisasi bangga sebagai koordinator dan ahli organisasi yang mementingkan efektivitas. Menjaga organisasi yang lancar kerjanya adalah prioritas utama. Aturan formal dan kebijakan formal adalah menjaga kesatuan organisasi. Perhatian jangka panjang adalah pada stabilitas dan kinerja dengan operasi yang lancar dan efisien. Kesuksesan didefinisikan berdasarkan pemberian layanan/produk yang dapat diandalkan, rutinitas yang lancar dan berbiaya rendah. Manajemen personel/kepegawaian memerhatikan rasa aman pegawai dan prediktibilitas.

B.2 Hubungan Budaya Organisasi dengan Sistem Informasi

Sistem informasi merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi suatu organisasi dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya. Implementasi sistem informasi pada organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Implementasi sistem informasi pada organisasi bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karakteristik sistem kerja organisasi, serta SDM, metodologi pengembangan dalam pengembangan dalam organisasi merupakan satu kesatuan untuk mencatat tujuan organisasi [12]. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi yang akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara perilaku pegawai, sehingga budaya tersebut sangat mempengaruhi keberhasilan pengembangan sebuah sistem informasi, karena aktor yang terpenting dalam sistem informasi adalah pengguna [13]. Budaya organisasi selalu dapat ditemukan melekat pada sistem informasi organisasi [14]. Hubungan sistem informasi dengan budaya organisasi dapat dilihat pada Gambar 2.2.



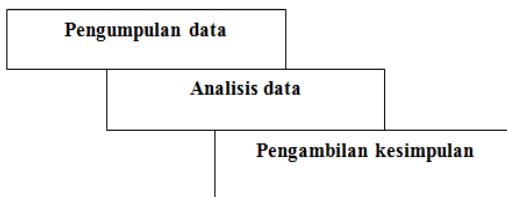
Gambar 2.2. Hubungan sistem informasi dengan budaya organisasi Claver dkk. (2001)

Pada Gambar 2.2 merupakan titik awal untuk memahami bagaimana suatu informasi yang dihasilkan dapat membantu perusahaan dalam membuat keputusan (strategis maupun yang taktis). Komponen ketiga yang secara langsung dapat mengetahui bahwa komponen keberhasilan implementasi suatu sistem informasi adalah budaya perusahaan. sistem informasi akan mempengaruhi kepribadian perusahaan sedemikian rupa sehingga mereka akan menciptakan visi bersama, bersama yang menjadi nilai budaya. Keberhasilan suatu sistem informasi dalam sebuah perusahaan akan di kondisikan oleh data, IT, dan orang-orang dalam budaya organisasi [15]. Untuk membentuk koresponden budaya organisasi dengan IT/IS, harus mempertimbangkan fakta bahwa ada banyak tipologi budaya, dan diluar tipologi tersebut ada budaya yang spesifik untuk masing-masing perusahaan. Oleh karena itu setiap budaya akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh sistem informasi sesuai dengan nilai-nilai yang konkret bersama dalam setiap organisasi [16].

C. METODE PENELITIAN

Alur yang akan dilakukan dalam penelitian ini meliputi pengumpulan data, analisis data dan kemudian pengambilan kesimpulan seperti terlihat pada gambar.

Untuk mempermudah dalam pengerjaan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian seperti pada gambar 3.1 berikut ini.



Gambar 1. Metode Penelitian

D.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner OCAI yang disebarkan ke admin siasy dan mahasiswa jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum. Hasil kuisioner kemudian dianalisis sehingga didapatkan kesimpulan mengenai budaya organisasi yang terdapat pada jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum.

D.2 Analisa Data

OCAI merupakan alat ukur khusus untuk mengetahui tipologi suatu organisasi dengan 6 dimensi yaitu karakteristik dominan organisasi, kepemimpinan organisasi, manajemen karyawan dalam organisasi, kerekatan hubungan dalam organisasi, penekanan strategi dalam organisasi. OCAI bertujuan untuk menentukan kearah mana perusahaan dikelompokkan berdasarkan culture nya yaitu budaya clan, adhocracy, market dan hierarchy untuk mendukung tujuannya dan juga untuk mengidentifikasi elemen-elemen di dalam culture nya yaitu budaya clan, adhocracy, hierarchy dan market yang dapat melawan misi dan tujuan. Pemetaan menggunakan instrumen OCAI bertujuan untuk mengetahui budaya organisasi apa yang diterapkan jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum dan bagaimana budaya organisasi yang diharapkan.

D.3 Pengambilan Kesimpulan

Melakukan pembahsan dan menarik kesimpulan dari budaya organisasi yang berjalan saat ini dan budaya yang diharapkan di jurusan Hukum Tata Negara (siyasah) Fakultas Syariah dan Hukum.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

D.1 . Perhitungan skor pengukuran budaya organisasi

Pengukuran OCAI dibuat berdasarkan skala yang disebut ipsative rating scale dengan sedikit perubahan, dimana responden diminta untuk membagi 100 poin atas empat alternative yang sesuai dengan empat tipe budaya berdasarkan tiap organisasi untuk melihat budaya organisasi dominan yang tengah berjalan dan diharapkan.

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhoracy	market	Hierarchy	Clan	adhoracy	market	Hierarchy
1	2,00	2,33	3,00	3,17	3,00	2,67	2,00	1,83
2	2,50	2,50	1,83	3,17	2,50	2,50	3,17	1,83
3	2,67	1,83	2,83	2,67	2,33	3,17	2,17	2,33
4	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
5	2,00	2,67	3,00	2,33	3,00	2,33	2,00	2,67
6	1,83	2,83	2,50	2,83	3,17	2,17	2,50	2,17
7	2,33	2,67	3,17	1,83	3,17	2,50	1,67	2,67
8	2,83	3,00	2,83	1,83	2,17	2,00	2,17	3,17
9	3,00	2,67	2,00	2,33	2,33	2,17	2,33	2,33
10	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
11	1,83	2,50	3,17	2,50	2,50	2,50	2,17	2,83
12	2,00	3,00	2,83	2,17	2,83	2,83	1,83	2,50
13	3,17	2,67	2,00	2,17	1,67	2,50	2,67	3,17
14	2,17	2,67	3,00	2,17	2,83	2,33	2,33	2,50
15	1,50	2,17	3,00	3,33	2,17	3,17	2,33	2,33
16	3,00	2,33	2,33	2,50	2,00	2,33	3,17	2,50
17	2,00	2,67	2,17	3,17	3,00	2,33	2,83	1,83
18	1,67	1,67	3,33	3,17	2,33	2,50	2,33	2,83
19	2,33	2,83	2,67	2,17	2,33	2,17	2,67	2,83
20	2,00	2,50	2,33	3,00	2,50	2,50	2,50	2,50
21	1,67	2,83	2,83	2,67	2,83	1,67	2,00	3,17
22	2,83	2,50	2,33	2,33	2,17	2,50	2,83	2,50
23	1,83	2,50	3,17	2,50	3,17	1,83	2,00	3,00
24	2,50	3,33	2,17	2,00	1,83	2,50	3,00	2,67
25	2,50	3,00	2,17	2,33	2,17	2,00	2,83	3,00
26	2,00	2,33	2,67	3,00	2,83	2,67	1,67	2,83
27	2,67	2,33	2,00	1,83	2,50	2,50	3,17	1,83
28	3,50	3,50	1,67	1,83	1,83	3,00	3,33	3,33

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhoracy	market	Hierarchy	Clan	adhoracy	market	Hierarchy
29	2,33	2,00	3,33	2,33	3,17	2,83	1,33	2,67
30	2,67	1,67	2,00	3,67	2,83	2,90	2,67	2,00
31	2,67	2,67	2,17	2,67	2,50	2,33	2,83	2,33
32	2,33	2,50	2,83	2,33	2,83	2,00	2,00	3,17
33	2,17	2,67	2,17	2,83	2,33	2,67	2,33	2,67
34	2,83	2,83	1,83	2,50	2,17	2,17	3,17	2,50
35	2,33	2,67	3,00	2,00	2,67	2,33	2,33	3,00
36	13,50	1,00	0,94	0,94	0,88	0,88	0,94	0,94
37	13,88	0,69	0,75	0,94	0,75	1,19	0,81	0,75
38	2,90	2,83	2,00	2,67	2,67	2,67	2,17	2,50
39	1,67	2,83	3,00	2,50	3,33	2,17	2,00	2,50
40	2,90	2,50	1,83	3,17	2,50	2,90	3,17	1,83
41	2,00	2,33	3,33	2,33	2,33	1,50	2,17	2,17
42	2,00	2,50	2,83	2,67	3,00	2,50	2,17	2,33
43	2,83	3,33	1,83	2,00	2,17	1,67	3,17	3,00
44	2,83	2,33	2,67	2,17	2,17	2,67	2,33	2,83
45	3,00	2,90	2,17	2,33	3,00	2,90	2,83	2,67
46	2,17	1,83	3,17	2,83	2,83	3,17	1,83	2,17
47	2,17	2,83	1,83	3,17	2,67	2,17	3,33	1,83
48	2,33	2,33	2,33	3,00	2,67	2,67	2,67	2,00
49	1,83	3,17	2,83	2,17	3,17	1,83	2,17	2,33
50	2,33	2,50	2,00	3,50	2,67	2,50	3,00	1,50
51	2,50	2,50	2,67	2,33	2,50	2,50	2,33	2,67
52	2,67	3,00	2,17	2,17	2,33	2,00	2,83	2,83
53	3,90	2,00	2,33	2,67	1,50	3,00	2,67	2,33
54	3,00	3,00	2,17	1,83	2,00	2,00	2,83	3,17
55	2,33	2,00	2,83	2,83	2,67	3,00	2,17	2,17
56	2,33	2,00	2,50	3,17	2,50	2,90	2,17	1,17
57	1,83	3,17	2,83	2,17	3,17	1,83	2,17	2,33
58	3,33	2,50	1,67	2,50	1,67	2,90	3,33	2,50
59	2,67	2,50	2,17	2,67	2,33	2,50	2,83	2,33
60	2,83	2,50	2,17	2,50	2,17	2,50	2,83	2,50
61	2,90	2,83	3,00	1,67	2,50	2,17	2,00	3,33
62	2,67	1,83	2,83	2,67	2,33	3,17	2,17	2,33
63	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
64	2,00	2,67	3,00	2,33	3,00	2,33	2,00	2,67
65	2,67	2,50	2,17	2,67	2,33	2,90	2,83	2,33
66	2,83	2,50	2,17	2,50	2,17	2,50	2,83	2,50
67	2,90	2,83	3,00	1,67	2,50	2,17	2,00	3,33
68	2,67	2,00	2,00	3,33	3,00	3,00	3,00	1,67
69	2,83	3,17	1,50	2,50	2,17	1,83	3,50	2,50

No	Sekarang				Diharapkan			
	Clan	adhoracy	market	Hierarchy	Clan	adhoracy	market	Hierarchy
70	2,67	3,00	2,50	2,33	2,33	2,00	2,50	2,67
71	2,90	2,90	2,17	2,83	2,50	2,83	3,00	1,67
72	2,33	3,17	1,83	2,67	2,17	1,67	3,50	2,67
73	2,67	2,50	2,50	2,33	2,33	2,50	2,50	2,67
74	1,83	2,00	2,50	2,00	3,17	2,17	2,00	2,67
75	2,83	3,17	1,83	2,33	2,17	1,83	3,17	2,67
76	2,17	1,83	3,17	2,83	2,83	3,17	1,83	2,17
77	1,83	2,83	2,50	2,83	3,17	2,17	2,50	2,17
78	2,33	2,67	3,17	1,83	3,17	2,90	1,67	2,67
Rata-rata	2,440	2,605	2,468	2,498	2,900	2,370	2,906	2,519

D.2 Pemetaan budaya organisasi

Pada tahap ini dilakukan pemetaan budaya organisasi yang sedang berjalan saat ini dan budaya yang diharapkan. Dengan menggunakan instrumen OCAI untuk menentukan tipe budaya organisasi. Pemetaan budaya organisasi pada jurusan Hukum Tata Negara (siyash) Fakultas Syariah dan Hukum dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4. Pemetaan budaya organisasi

	Sekarang				Harapan			
	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Karakteristik Organisasi	2,23	2,65	2,82	2,50	2,73	2,24	2,18	2,65
Kepemimpinan Organisasi	2,40	2,76	2,60	2,23	2,41	2,23	2,38	2,90
Manajemen Kepegawaian	2,53	2,64	2,27	2,59	2,29	2,42	2,74	2,50
Peretak Organisasi	2,63	2,51	2,68	2,21	2,45	2,47	2,33	2,72

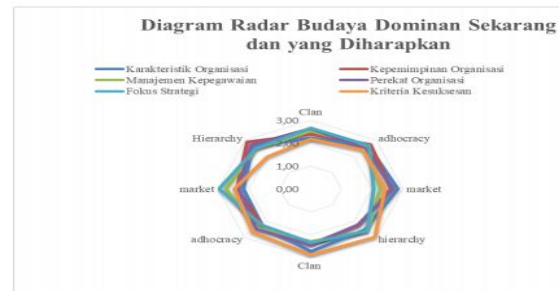
Table 4.4 Tabel lanjutan..

	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy	Clan	Adhocracy	Market	Hierarchy
Fokus	2,67	2,68	2,04	2,59	2,33	2,23	2,96	2,50
Strategi								
Kriteria	2,18	2,41	2,42	2,96	2,88	2,65	2,47	1,97
Kesuksesan								
Rata-rata	2,440	2,605	2,468	2,498	2,500	2,370	2,506	2,519

D.3 Peringkat karakteristik budaya organisasi

Pada tahapan ini melakukan rangkin terhadap peringkat budaya organisasi, sehingga diketahui budaya organisasi yang berjalan sekarang dan budaya organisasi apa yang diharapkan.

D.4 Penetapan budaya organisasi



Gambar 4.7. Diagram radar budaya dominan

Dari hasil pengukuran budaya organisasi yang telah di dapat dari penjumlahan nilai jawaban dari kuisioner yang telah disebarakan, maka didapatkan hasil budaya organisasi yang dominan berjalan saat adalah adhocracy dengan nilai rata-rata 2,605 dan untuk budaya organisasi yang dominan diharapkan adalah Hierarchy dengan nilai rata-rata sebesar 2,519.

Dari gambar diagram radar diatas, dapat dilihat bahwa budaya yang dominan saat ini di jurusan Hukum Tata Negara (siyash) Fakultas Syariah dan Hukum adalah Adhocracy dengan nilai 2,605 dan budaya organisasi yang diharapkan adalah Hierarchy dengan nilai 2,519. Kedua budaya dominan tersebut akan dijadikan sebagai indikator dalam pengujian Sem-PLS untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah.

E. KESIMPULAN

Budaya organisasi yang dominan adalah adhokrasi dengan nilai rata-rata dari ke-enam dimensinya adalah 2.605 ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kesuksesan sistem administrasi syariah, yang berarti gaya manajemen dalam organisasi bercirikan inovatif dengan mendapatkan produk dan layanan yang baru dan unik. sehingga budaya organisasi jurusan Hukum Tata Negara yang diterapkan dapat meningkatkan kesuksesan siasy dalam menyelesaikan surat menyurat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hofstede, G. J., dan Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind: intercultural cooperation and its importance for survival*. McGraw Hill
- [2] Riyani, U., dan Syaifullah. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan e-learning dengan metode ocai dan hotfit. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 161–170.
- [3] Cameron, K., dan Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing culture: Based on the competing values framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
- [4] Husein, M. F. (2004). *Sistem informasi akuntansi*. Akademi Manajemen perusahaan YKPN.
- [5] Parasuraman, A., dan Grewal, D. (2000). The impact of technology on the quality value-loyalty chain: a research agenda. *Journal of the academy of marketing science*, 28(1), 168–174.
- [6] Putra, Analisis budaya organisasi menggunakan model OCAI pada universitas xyz. *Proceeding KNS & I STIKOM Bali*, (2017). 452-457
- [7] Syaifullah, S., Ozi, O. S., dan radiles Hasdi, H. (2019). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap efektifitas integrated academic information system (iraise) uinsuskariau. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(1), 18–33.
- [8] Riyani, U., Syaifullah, S., Ahsyar, T. K., Megawati, M., dan Jazman, M. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap efektivitas penerapan e-learning dengan metode ocai dan hot fit. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 5(2), 161–170.
- [9] Romadona, E., Putro, B. L., dan Wahyudin, A. (2014). Sistem rekomendasi sistem informasi berdasarkan budaya organisasi menggunakan metode organizational culture assessment instrument dan competing values framework. *Jurnal Pendidikan Teknologi Informasi dan Komunikasi*, 7.
- [10] Cameron, K. S., dan Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. John Wiley & Sons.
- [11] Megawati, M., dan Nashri, M. F. N. M. F. (2015). Evaluasi budaya organisasi dalam penerapan teknologi informasi menggunakan organizational culture assessment instrument (ocai) pada pt. perkebunan nusantara v pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Rekayasa dan Manajemen Sistem Informasi*, 1(1), 17–30.
- [12] Hevner, A., dan Chatterjee, S. (2010). *Design science research in information systems*. Dalam *Design research in information systems* (hal. 9–22). springer.
- [13] Putri, N. M. D. K., Jayanti, N. K. D. A., dan Sumiari, N. K. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap pengembangan sistem informasi. *Jurnal Sistem dan Informatika (JSI)*, 10(1).
- [14] Laudon, K. C., dan Laudon, J. P. (2017). *Management information system: Managing the digital firm*. Pearson.
- [15] Carles, S. A., Syaifullah, M., dan Ahsyar, T. K. (n.d.). Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap keberhasilan implementasi dapodikdasmen.
- [16] Claver, E., Llopis, J., Reyes Gonzalez, M., dan Gasco, J. L. (2001). The performance of information systems through organizational culture. *Information Technology & People*, 14(3), 247–26.