

PENINGKATAN ORGANIZATIONAL CULTURE PADA SMK DHARMA BAHARI SURABAYA DENGAN MENGGUNAKAN SWOT ANALISIS

¹Eko Wahyu Abryandoko; ²Zeplin Jiwa Husada Tarigan

¹ Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Industri ITATS

² Dosen Mahasiswa Program Studi Magister Teknik Industri ITATS

*Email: abryandoko@gmail.com

Abstrak

SMK Dharma Bahari Surabaya merupakan SMK Kelompok Teknologi dan Rekayasa - Teknologi Komunikasi dan Informasi. Jika melihat kondisi di SMK Dharma Bahari saat ini di rasa kurang dalam hal rendahnya kinerja karyawan yang terlihat dari hasil yang dicapai dalam membentuk karakter oleh lembaga, hal itu disebabkan oleh kurangnya strategi pengurus lembaga dalam mengambil keputusan serta mengimplementasikan strategi. Penelitian ini terdiri 3 variabel, Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Dengan tujuan mencari Apa saja faktor internal dan external dalam menentukan budaya organisasi dan Strategi apa yang sesuai dalam meningkatkan budaya orgnisasi. Swot Analisis ini di pakai untuk menentukan strategi yang menggunakan kekuatan internal untuk memanfaatkan peluang eksternal. Hasil akhir dari penelitian yang dilakukan terhadap budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan sudah berpengaruh signifikan secara simultan maupun parsial, dengan mengoptimalkan seluruh karyawan dan pemimpin bekerja sama dalam melakukan aktivitas lembaga. Dari pihak external yaitu siswa didik sangat merasa puas dengan proses kinerja dari kariawan.

Kata Kunci : Budaya organisasi, kepemimpinan, Swot Analisis

1. Pendahuluan

Banyaknya lembaga pendidikan yang saat ini bermunculan serta pesatnya daya saing mendorong para lembaga untuk saling berkompetensi secara ketat untuk memberikan kualitas yang terbaik. Hal ini mendorong tiap-tiap lembaga untuk terus meningkatkan kualitas serta performa kerja dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang baik. Seperti salah satu yang dikemukakan oleh Amstrong (1994) yaitu MSDM adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi. Alwi (2012).

SMK Dharma Bahari Surabaya merupakan SMK Kelompok Teknologi dan Rekayasa - Teknologi Komunikasi dan Informasi. Program Keahlian yang diselenggarakan terdiri dari

1. Teknik Otomotif Kendaraan Ringan (TKR) (Terakreditasi B)
2. Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) + Multimedia (Terakreditasi B)
3. Teknik Pemesinan (TPM) + Teknik Pengelasan (Terakreditasi B)

"Terdepan dalam Mutu, Ide dan Pelayanan" merupakan komitmen SMK Dharma Bahari Surabaya untuk memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas pendidikan dan terus berkembang seiring dengan kemajuan teknologi yang berlangsung pesat. Terdaat beberapa masalah yang dihadapi oleh lembaga ini seperti hanya apa yang di hadapi oleh lembaga pendidikan yang lain, yaitu kurang strategiknya seorang kepala sekolah dalam mengambil keputusan, implementasi strategi usaha dan kurangnya budaya organisasi yang dimiliki oleh seluruh karyawannya. Hal itu bisa dilihat dari kurang kompaknya seluruh karyawan atau pengurus lembaga dalam membangun lembaga untuk mencapai suatu tujuan. Peran seorang pemimpin dalam suatu kelompok atau organisasi merupakan sesuatu yang penting. Peran kepemimpinan akan membawa corak tertentu dalam kelompok tersebut.

Paper ini akan mengkaji faktor apa saja yang mempengaruhi budaya organisasi di SMK Dharma Bahari, bagaimana faktor internal dan external dalam menentukan budaya organisasi dan Strategi apa yang sesuai dalam meningkatkan budaya orgnisasi.

1.1. Pembahasan

Lembaga yang berorientasi pada kepentingan pelayanan (pasar) dan ingin meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan harus memerlukan penerapan budaya dukungan (support culture) dan penerapan budaya prestasi (achievement culture) agar tercapai semua tujuan organisasi tersebut. Rivai (2004) Budaya organisasi yang efektif adalah budaya organisasi yang mengakar

kuat dan dalam yang diterapkan oleh karyawannya. Diperusahaan yang berbudaya demikian, hampir semua individunya menganut nilai-nilai yang seragam dan konsisten. budaya melakukan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, yaitu (a) budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain; (b) budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi; (c) budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas pada kepentingan individu; (d) budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial; (e) budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

1.2. Budaya organisasi

Pengertian *corporate culture* ataupun *organization culture* mempunyai istilah yang sama, dimana dalam berbagai penelitian terhadap kedua istilah tersebut selalu dipergunakan secara bersama-sama, dan keduanya memiliki satu pengertian yang sama. Djokosantos (2003) juga menyatakan, bahwa budaya korporat atau budaya manajemen atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. Pendapat Susanto (2003) tentang budaya organisasi adalah 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.

Beberapa karakteristik budaya organisasi yang di jabarkan Robbins (2006) yang didalamnya berkaitan dengan nilai dan perilaku budaya Bank Kalsel dan hubungannya dengan jenis/kejelasan pekerjaan dibagian *frontliner* yaitu (1) perhatian ke rincian; (2) orientasi hasil; (3) orientasi tim.

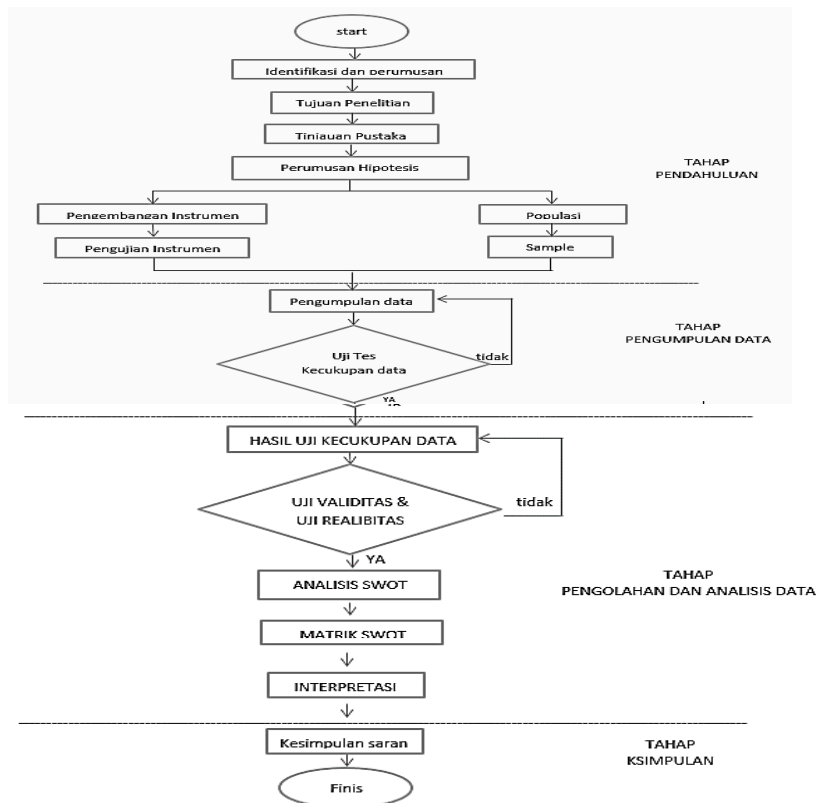
1.3. Perubahan Organisasi

Adanya peningkatan kondisi yang lebih baik atau perubahan kondisi yang lebih baik merupakan suatu esensi dari perubahan. Suatu organisasi dapat bertahan jika suatu organisasi tersebut dapat melakukan perubahan yang lebih baik secara terus menerus, dalam artian bisa mengevaluasi kekurangan atau kelemahan organisasi dan mampu merubahnya. Untuk dapat mncapai suatu keefektifan organisasi tergantung pada sejauhmana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut serta harus mencermati setiap perubahan lingkungan yang terjadi. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbins, 2003). Robbins juga menyatakan perubahan organisasi dapat dilakukan pada struktur yang mencakup strategi dan sistem, teknologi, penataan fisik dan sumber daya manusia.

2. METODOLOGI

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Metode Deskriptif menurut Sugiyono (2009) "Penelitian yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi". Sedang metode kuantitatif yaitu membuat suatu uraian secara sistematis mengenai faktor-faktor dan sifat-sifat dari objek yang diteliti kemudian menggabungkan antar variabel yang terlibat didalamnya.

2.1 Diagram Alur Penelitian



Gambar 3.1 Diagram Alur Penelitian

2.2 Objek Penelitian

Menanggapi penjelasan di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa objek penelitian digunakan untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu. Objek penelitian yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah: “Peningkatan Organizational Culture Pada Smk Dharma Bahari Surabaya Dengan Menggunakan Swot Analisis”. Budaya organisasi dan kepemimpinan merupakan faktor penyebab, sedangkan kinerja karyawan merupakan faktor akibat. Objek penelitian ini dilakukan pada anggota atau karyawan SMK Dharma Bahari

2.3 Sumber Data

Data Primer adalah data yang didapat melalui sumber dari perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti. Sedangkan data Sekunder adalah data yang diperoleh melalui sebuah perantara, sehingga informasi yang di dapat tidak diperoleh langsung dari sumber perorangan

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di ambil dari berbagai sumber seperti hanya :

- Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
- Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Setelah data sudah di dapatkan semua langkah berikutnya adalah menguji data-data tersebut melalui uji sebagai berikut :

Analisis Data Penelitian Uji hal ini di lakukan untuk mengetahui Gambaran Variabel Budaya Organisasi dari tanggapan-tanggapan responden terhadap setiap indikator yang di ajukan mengenai variabel budaya organisasi, kepemimpinan dan kinerja karyawan

2.5 Rancangan Analisis (*SWOT analysis*)

Setelah di ketahui kelemahan dari hasil data yang di olah pada uji validitas dan realibitas di lakukan analisis matrik IFE dan EFE yaitu Pada Analisis Matriks *EFE* dikembangkan daftar peluang yang dapat dimanfaatkan dan ancaman yang harus dihindari sedangkan Matriks *IFE* dilakukan sebagai langkah penutup dalam melaksanakan audit manajemen strategis internal

2.6 Identifikasikan Faktor-Faktor Eksternal dan Internal Perusahaan

Langkah pertama, tentukan faktor eksternal perusahaan yang berupa peluang dan ancaman yang ada. Kemudian dilanjutkan dengan mengidentifikasi faktor internal terpenting termasuk kekuatan maupun kelemahan yang ada pada perusahaan.

2.7 Pembobotan

Pemberian bobot dengan kisaran 0 (tidak penting) sampai 1 (terpenting) pada setiap faktor. Bobot tertinggi diberikan kepada faktor-faktor yang memiliki pengaruh terbesar pada prestasi organisasi. Penentuan bobot menggunakan metode “*Paired Comparison*”, metode tersebut digunakan untuk memberikan penilaian terhadap bobot setiap faktor penentu internal dan eksternal serta faktor-faktor dalam struktur industri. David (2004)

2.8 Analisis Matriks I-E (Internal-Eksternal)

Gabungan Matriks *IFE* dan *EFE* menghasilkan Matriks *IE* yang berisikan sembilan macam sel yang diilustrasikan pada Gambar 7 yang memperlihatkan kombinasi total nilai terbobot dari matriks-matriks *IFE* dan *EFE*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini akan dijelaskan hasil dari proses pembuatan, penelitian dan analisis dari data yang dihasilkan dari pengujian – pengujian baik kuantitatif maupun kualitatif. Penelitian dengan objek SMK Dharma Bahari di mana untuk meningkatkan organisatin culture dengan menggunakan *SWOT Analisis* mulai dari proses pembuatan. Berikut hasil penelitiannya:

3.1 Analisis Data Penelitian

a. Gambaran Variabel Budaya Organisasi (variabel XI)

Berikut adalah tanggapan-tanggapan responden terhadap setiap item yang di ajukan mengenai variabel budaya organisasi.

Tabel 1. Berdasarkan Tingkat Keterlibatan, Konsistensi, Adaptabilitas, Misi Dalam Budaya Organisasi

Kategori	Frekuensi	%
Sangat setuju	3	6
Setuju	26	52
Cukup setuju	21	42
Tidak setuju	-	
Sangat tidak setuju	-	
Jumlah	50	100

Sumber : Olah data

b. Gambaran Variabel Kepemimpinan (variabel X2)

Berikut adalah tanggapan-tanggapan responden terhadap setiap item yang di ajukan mengenai variabel kepemimpinan.

Tabel 2. Berdasarkan Tingkat *Purposeful* (Tujuan) *Responsible* (tanggung Jawab) *Integrity* (Integritas) *Courageous* (Keberanian) *Patience* (Kesabaran) *Listen* (Mendengarkan) *Enthusiasm* (Antusiasme) *Service* (Layanan)

Kategori	Frekuensi	%
Sangat setuju	5	10
Setuju	26	52
Cukup setuju	19	38
Tidak setuju	-	

Sangat tidak setuju	-	
Jumlah	50	100

Sumber : Olah data

c. Gambaran Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Berikut adalah tanggapan-tanggapan responden terhadap setiap item yang di ajukan mengenai variabel kinerja kariawan.

Tabel 3. Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Tanggung Jawab

Kategori	Frekuensi	%
Sangat setuju	6	12
Setuju	26	52
Cukup setuju	18	36
Tidak setuju	-	
Sangat tidak setuju	-	
Jumlah	50	100

Sumber : Olah data

3.2 Analisis SWOT

Setelah diuraikan mengenai kondisi lingkungan lembaga, maka dapat di ambil kesimpulan mengenai hal-hal apa saja yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman bagi lembaga saat ini. Secara ringkas, posisi SMK Dharma Bahari saat ini adalah sebagai berikut:

3.3 Kekuatan (Strength)

Kekuatan adalah keadaan positif di dalam internal lembaga yang dapat membantu meningkatkan daya saing lembaga. Ada beberapa kekuatan yang dimiliki oleh SMK Dharma Bahari yang dapat diidentifikasi di antaranya:

- Sarana dan Prasarana setiap jurusan pada SMK Dharma Bahari sangat memadai.
- SMK Dharma Bahari menggunakan ISO 9001 untuk mencapai standar kualitas terbaik dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan siswa.
- SMK Dharma Bahari menggunakan finger print sebagai alat bantu untuk mencapai tingkat kedisiplinan yang sesuai dalam keaktifan karyawan atau pengajar.

3.4 Kelemahan (Weaknesses)

Kelemahan adalah kekurangan atau hal-hal yang negatif yang terdapat di dalam lembaga yang dapat mengancam menurunnya daya saing lembaga. Kelemahan yang dimiliki oleh SMK Dharma Bahari di antaranya adalah: Lembaga kurang dalam memperhatikan insentif/gaji pada kinerja karyawan, karena pada saat ini lembaga hanya berfokus pada peralatan pendukung pembelajaran. Oleh karena itu akan mempengaruhi jumlah keluar masuk para pekerja/pendidik, hal ini akan menyebabkan tujuan pembelajaran yang diterima oleh siswa pada SMK Dharma Bahari.

3.5 Peluang (Opportunities)

Peluang adalah kondisi-kondisi eksternal perusahaan yang dapat membantu perusahaan mencapai daya saing strategiknya. Peluang-peluang yang dapat diperoleh SMK Dharma Bahari di antaranya adalah:

- Potensi pasar/tempat sangat strategi
- Regulasi subsidi pemerintah sesuai SK Wali Kota Surabaya No. 188.45/5877/436.5.6/2010. Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) SMK Dharma Bahara menyelenggarakan sekolah gratis untuk siswa atau bebas uang SPP Bulanan.

3.6 Ancaman (Threats)

Ancaman adalah suatu kondisi eksternal lembaga yang dapat mengganggu lembaga dalam meningkatkan daya saing. Ancaman yang dihadapi oleh SMK Dharma Bahari di antaranya adalah:

- a) Saat ini peraturan/kebijakan pemerintah yang berubah-ubah setiap tahunnya, hal ini menyebabkan bantuan dana pendidikan atau sarana prasarana juga ikut berubah dan lembaga harus mengikuti peraturan itu.
- b) Karena setiap terjadi perubahan kurikulum selalu di adakan seminar kurikulum oleh lembaga pemerintahan akan tetapi karena jarak antara kurikulum KTSP dengan kurikulum 2013 menyebabkan krangnya pemahaman dari sebagian guru.

3.7 Strategi SWOT Analisis SMK Dharma Bahari

Jika melihat intensitas tingkat persaingan yang cukup tinggi dan makin kompetitif pada lembaga pendidikan saat ini. Maka strategi yang tepat untuk SMK Dharma Bahari adalah sebagai berikut :

- a) Strategi SO dengan mengembangkan suatu strategi dalam memanfaatkan kekuatan (S) untuk mengambil manfaat dari peluang (O) yang ada yaitu memanfaatkan Potensi tempat yang strategis, alat pendukung pembelajaran setiap jurusan yang memadai, management menggunakan ISO 9001 untuk mencapai standar kualitas terbaik dalam memberikan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan siswa, kedisiplinan pengajar yang baik.
- b) Strategi SWO yaitu mengembangkan suatu strategi yang memanfaatkan (O) dan (S) untuk mengatasi kelemahan (W) yang ada yaitu dengan memanfaatkan Regulasi bantuan dari pemerintah untuk masalah pebiayaan peserta didik, serta budaya organisasi yang baik maka karyawan, pemimpin akan bekerja dengan baik dan konsisten dan memanfaatkan fasilitas kelengkapan penunjang pembelajaran yang ada.

4. KESIMPULAN

- a. Dari hasil pembahasan dapat di ambil kesimpulan dari segi faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu tentang tunjangan yang di berikan kepada kariawan yang kurang sesuai serta perubahan peraturan-peraturan yang berlaku dari pemerintah. Namun dengan strategi *SWOT Analisis SMK Dharma Bahari* mampu meningkatkan budaya organisasi dengan baik kepemimpinan dan kinerja karyawan dapat meningkat signifikan secara simultan maupun parsial, dengan mengoptimalkan seluruh karyawan dan pemimpin bekerja sama dalam melakukan aktivitas lembaga.
- b. Jika dilihat dari pembahasan kesimpulan dari hasil pengamatan faktor internal dan external yaitu

Faktor External (Siswa) menghasilkan tuntutan dunia usaha/industri yang mengharuskan seluruh Siswa harus mempunyai keahlian . Hal itu merupakan salah satu pendorong penting motivasi konsumen, dengan ketersediaan alat peraga penunjang pembelajaran setiap jurusan.

Faktor Internal menghasilkan dengan meningkatnya Budaya Organisasi pada SMK Dharma Bahari, sehingga mampu mencapai standar kualitas pembelajaran yang terbaik dan lembaga mampu memberikan pelayanan dan pemenuhan kebutuhan siswa,

- c. Startegi yang sesuai dalam meningkatkan budaya organisasi adalah Strategi SWO yaitu mengembangkan suatu strategi yang memanfaatkan (O) dan (S) untuk mengatasi kelemahan (W) yang ada yaitu dengan memanfaatkan Regulasi bantuan dari pemerintah untuk masalah pebiayaan peserta didik, serta budaya organisasi yang baik maka karyawan, pemimpin akan bekerja dengan baik dan konsisten dan memanfaatkan fasilitas kelengkapan penunjang pembelajaran yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, S. (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif. Edisi kedua. Yogyakarta : *BPFE-Yogyakarta*.
- Anonim. SMK Dharma Bahari Surabaya, (online) <http://www.smk-dharmabahari.com/> di akses 18 januari 2017
- Armiaty, Rina dan Ariffin, Zakhyadi, 2014, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap kinerja pegawai *frontliner*, (studi pada cabang bank kalsel yang berada di wilayah banjarmasin), *Jurnal Wawasan Manajemen*, Vol. 2, Nomor 2, Juni 2014.
- David, Fred R. 2004. Manajemen Strategis, Edisi Bahasa Indonesia, , *PT. Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta

- Djokosantoso, M 2003. Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi, *Elex Media Komputindo*, Jakarta
- Robbins, S.P 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, *Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2003. Perilaku Organisasi, Jilid 2, *PT. Indeks Kelompok Gramedia*, Jakarta.
- Rivai, V 2004. *Performance Appraisal*, Edisi Kedua, *PT Rajawali Pers*, Jakarta.
- Sugiyono, Dr. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. 1997. Dasar-Dasar Manajemen. Edisi Baru. *CV. Miswa*. Jakarta.