

STIKOM BALI *Always The First*

KNS&I
2010



PROCEEDINGS

**KONFERENSI NASIONAL
SISTEM & INFORMATIKA
2010**

**AUDITORIUM STMIK STIKOM BALI
13 November 2010**

Editor :
Yudi Agusta, PhD

DAFTAR REVIEWER

- Adha Imam Cahyadi, DR.Eng (Universitas Gajah Mada)
Agus Fanar Syukri, PhD (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia)
Agus Pribadi, ST, MSc (STMIK Bumigora Mataram)
Andreas Handojo, MT (Universitas Kristen Petra Surabaya)
Andrew Santosa, DR (National University of Singapore)
Anto Satriyo Nugroho, DR.Eng (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi)
Wayan Gede Ariastina, PhD (Universitas Udayana)
Azhari, MT (Universitas Gajah Mada)
Budi Santosa, PhD (Institut Teknologi Sepuluh November)
Edhy Sutanta, ST, MKom (AKPRIND Yogyakarta)
Eri Prasetyo Wibowo, PhD (Universitas Gunadarma)
Irwan Prasetya Gunawan, PhD (Universitas Multimedia Nusantara)
Lintang Yuniar Bonosuwari, DR (Universitas Gunadarma)
Marvin Candra Wijaya, MT (Universitas Kristen Maranatha)
Muhamad Said Hasibuan, M.Kom (Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya)
Norwati Mustopha, PhD (Universiti Putra Malaysia)
Roy Rudolf Husein, MT (STMIK STIKOM Bali)
Rudi Adipranata, MEng (Universitas Kristen Petra Surabaya)
Saiful Akbar, Ph.D (Institut Teknologi Bandung)
Son Kuswadi, DR (Institut Teknologi Sepuluh November)
Sony Sumaryo, IR, MT (IT Telkom Bandung)
Wahju Sediono, DR.Eng (Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi)
Warnia Nengsih Sikumbang, SKom, MKom (Politeknik Caltex Riau)
Widodo, SKom, MKom (Universitas Negeri Jakarta)
Yudho Giri Sucahyo, DR (Universitas Indonesia)
Yudi Agusta, PhD (STMIK STIKOM Bali)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR REVIEWER	ii
DAFTAR ISI	iii
KEYNOTE SPEAKER: Disaster Victim Identification: Automatic Dental Radiograph Image Recognition Using Fuzzy Approach M. Rahmat Widyanto <i>Faculty of Computer Science, University of Indonesia</i>	v
 DAFTAR MAKALAH	
[KNS&I10-001] Implementasi Manajemen <i>Traffic</i> dan <i>Bandwidth Internet</i> Dengan IPCOP	1
[KNS&I10-002] Perbandingan Performansi Algoritma Penjadwalan <i>Round-Robin</i> , <i>Maximum C/I</i> , dan <i>Proportional Fair</i> Dengan Menggunakan HARQ Pada Sistem 3GPP LTE	7
[KNS&I10-003] Wireless Lan Electrocardiograph (ECG)	15
[KNS&I10-004] Korelasi Antara Efektifitas Sistem Informasi Penjualan Dengan Kinerja User Pada PT. SMT	21
[KNS&I10-005] Rancangan Model Sistem Informasi Registrasi Pasien Pada Rumah Sakit Umum	28
[KNS&I10-006] Analisa, Disain, dan Implementasi Sistem Informasi Tenaga Kerja Berdasar KEPMENAKERTRANS No. 250/MEN/XII/2008 (Studi Kasus Sistem Informasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat)	34
[KNS&I10-007] <i>Churn Prediction</i> Pada Telekomunikasi Seluler Dengan Metode <i>Bagging</i> dan <i>Boosting</i>	38
[KNS&I10-008] Peramalan Harga Dinar di Indonesia Menggunakan <i>Gramatical Evolution</i>	45
[KNS&I10-009] Pembangunan Aplikasi Ujian Akhir Semester (UAS) <i>Online</i> Untuk Mengukur Pencapaian Kompetensi Peserta didik Studi Kasus: Politeknik Telkom	51
[KNS&I10-010] Aplikasi <i>Neural Network Backpropagation</i> Untuk Mendeteksi Penyimpangan Pola Aliran Arus Dalam Penghantar Melalui Pengenalan Pola distribusi Medan Magnet	57
[KNS&I10-011] Analisa Performansi Implementasi Layanan <i>Video Conference</i> Pada Jaringan UMTS (Studi Kasus ISP Indosat M2)	63
KNS&I10-012] Evaluasi <i>Basic Service</i> dan Disain <i>Value Added Service</i> Pada RT/RW Net Berdasarkan <i>Online Group Discussion</i> Studi Kasus Perusahaan Titik Maya, Bandung	70
[KNS&I10-013] Identifikasi Pola Iris Mata Menggunakan Dekomposisi Transformasi <i>Wavelet</i>	75
[KNS&I10-014] Deteksi Otomatis Kelainan Jantung Menggunakan <i>Hidden Markov Model</i> (HMM)	81
[KNS&I10-015] Perancangan Parameter Terbaik Untuk Prediksi Produksi Ban GT3 Menggunakan Jaringan Syaraf Tiruan <i>Resilient Propagation</i>	87
[KNS&I10-016] Prediksi Produksi Ban GT3 Menggunakan Jaringan Syaraf Tiruan <i>Resilient Propagation</i> dan <i>Weight-Elimination</i>	92
[KNS&I10-017] Analisis Perbandingan Metode <i>Pearson</i> dan <i>Spearman Correlation</i> Pada <i>Recommender System</i>	99
[KNS&I10-018] Sistem Informasi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan <i>Outsourcing</i> Studi Kasus: Unit SDM PT.Ciptamaya	106
[KNS&I10-019] Analisis dan Perancangan Sistem <i>High Availability</i> Pada PT. A	112
[KNS&I10-020] Analisis dan Perancangan Sistem Basis Data Manajemen Produksi Pada PT. X	118
[KNS&I10-021] <i>Content Based Recommender System</i> Menggunakan Algoritma Apriori	124
[KNS&I10-022] Integrasi dan Implementasi Operasi Informasi Konfigurasi di <i>ATN Stack</i> Berbasis ISO 9542 Pada Proses Routing Untuk Penerbangan Nasional	130
[KNS&I10-023] Kultur Organisasi Menggunakan <i>Hofstede</i> dan OCAI Terhadap Strategi Penerapan Teknologi Informasi (Studi Kasus: Perguruan Tinggi XYZ)	136
[KNS&I10-024] Sistem Informasi Akuntansi Penjualan Kredit, Piutang, dan Penerimaan Kas	142
[KNS&I10-025] Sistem Penunjang Keputusan Penerimaan Beasiswa Menggunakan Metode <i>Analytical Hierarchy Process</i> (Studi Kasus Penerimaan Beasiswa di SMAN 2 Metro)	145
[KNS&I10-026] Optimasi Logika Fuzzy Menggunakan Algoritma Genetika Pada Identifikasi Pola Tanda Tangan	151
[KNS&I10-027] Evaluasi Pengendalian Sistem Informasi Penjualan	158
[KNS&I10-028] Pengiriman Barang Dengan Menggunakan Teknologi RFID dan Algoritma Djikstra	163

KULTUR ORGANISASI MENGGUNAKAN HOFSTEDE DAN OCAI TERHADAP STRATEGI PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI (STUDI KASUS: PERGURUAN TINGGI XYZ)

Budi Laksono Putro dan Agus Pratondo
Politeknik Telkom
putromail@yahoo.com dan agus_milis@yahoo.com

ABSTRACT

Culture concept has been the main issue in anthropology study from the beginning and took much attention in the development of organization behavior study. Culture concept in the organization theory is one dimension understanding organization behavior. This concept becomes important in economics and management theory at globalization era. The problem in this research is how to plan implementation strategy of information technology supporting the expected changes of organization culture. The measurement for organization culture in this research performed using Hofstede and OCAI.
Keywords: Organization Culture, Hofstede, OCAI.

1. Pendahuluan

1.1 Budaya

Budaya mempunyai pengertian yang cukup luas dan dapat dilihat dari berbagai aspek. Salah satu aspek budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya menurut perspektif dari penelitian-penelitian Hofstede sebelumnya, yang meliputi: 1) budaya kelompok masyarakat yang lebih mementingkan dirinya sendiri, atau kelompok masyarakat yang mementingkan kebutuhan kelompok. Hal ini disebut budaya *individualism vs collectivism*, 2) budaya suatu kelompok masyarakat dalam hal toleransinya terhadap kekuasaan yang ada di sekelilingnya cenderung tinggi atau rendah. Budaya ini disebut *power distance*, 3) budaya kelompok masyarakat yang cenderung mempunyai keberanian mengambil resiko atau cenderung menghindari resiko disebut budaya *uncertainty avoidance*, 4) budaya kelompok masyarakat yang cenderung bertindak secara tegas tanpa memperhatikan hubungannya dengan orang lain, atau cenderung berhati-hati dengan mempertimbangkan hubungan baiknya dengan orang lain dalam hal mengambil keputusan, aspek budaya tersebut disebut *masculine vs feminine*^[17].

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana merencanakan strategi penerapan teknologi informasi di dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan.

1.3 Tujuan

Strategi penerapan teknologi informasi di dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Hofstede

Menurut Hofstede^[9], sebuah bangsa memiliki budaya. Hofstede sendiri telah mengklaim telah sukses menyingkap rahasia kebudayaan bangsa tersebut dalam lima dimensi yang dapat digambarkan secara hirarki. Pada tahun 1994, ia juga mengklaim skala penerimaan dari notasinya mengenai kebudayaan bangsa yang disebutnya sebagai perubahan paradigma yang nyata telah terjadi. Hofstede^[9] dalam penelitiannya mengelompokkan masyarakat yang satu dengan masyarakat lainnya yang kemudian dibedakan budayanya dari berbagai aspek termasuk budaya toleransi kekuasaan atau (*power distance*). Budaya akan dapat mempengaruhi persepsi karir seseorang meskipun pada tingkat analisis individual. Dari tingkat analisis individual, budaya pada umumnya akan mempengaruhi anggota organisasi termasuk mempengaruhi gaya kepemimpinan atau *leadership style*.

Model Hofstede

Data primary Hofstede diekstraksi dari sebuah *survey* kelakuan pegawai bank pada sekitar tahun 1967 dan 1970 berkolaborasi dengan IBM di 66 negara. Kemudian Hofstede menganalisa jawaban dari hasil *survey* tersebut bersama dengan beberapa data tambahan dan "*theoretical reasoning*". Ia menyatakan bahwa terdapat empat focus dan "large independent" dimensi bipolar yang terdapat pada kebudayaan nasional. Selain itu 40 dari 66 negara difasilitasi oleh Hofstede dapat memberikan sebuah penilaian pembandingan pada setiap empat dimensi tersebut. Hofstede mendefinisikan dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Power Distance Index (PDI).
2. Individualisme (IDV).
3. Maskulinitas (MAS) versus femininitas.
4. Uncertainty Avoidance Index (UAI).
5. Long Term Orientation (LTO) berbanding orientasi jangka pendek.

2.2 OCAI (Organisasi) Mengembangkan terdapat 4 macam mempunyai pend

Model kultur

1. Hierarchy Culture Didasarkan p lebih fokus pertimbangan jika tujuannya perubahan pe
2. Market Culture Masih menga dengan isu i peluang, sepe
3. Clan Culture Fokus pada Tujuannya a
4. Adhocracy Culture Berfokus pa kreativitas d semuanya se

Dimensi dari K Enam kunci dir

1. Dominant cl
2. Organizatio
3. Managemen
4. Organizatio
5. Strategic em
6. Chriteria fo

OCAI Format

OCAI mempur responden untu Yang kedua, re dimensi di atas

Kegunaan

OCAI sangat t mendukung m melawan misi mendefinisika perusahaan.

3. Analisis

Studi kasus pe tahun 2002. M mengambil res

3.1 Analisis H

KULTUR ORGANISASI MENGGUNAKAN HOFSTEDE DAN OCAI TERHADAP STRATEGI PENERAPAN TEKNOLOGI INFORMASI STUDI KASUS : PERGURUAN TINGGI XYZ

Budi Laksono Putro, Ssi, MT¹, Agus Pratondo, ST, MT²
Politeknik Telkom, putromail@yahoo.com, +6281221007008
Politeknik Telkom, agus_milis@yahoo.com, +622270637292

ABSTRAKS

Konsep budaya telah menjadi hal utama dalam bidang antropologi sejak awal mula dan memperoleh perhatian dalam perkembangan awal studi perilaku organisasi. Konsep budaya dalam teori organisasi, merupakan salah satu dimensi dalam memahami perilaku organisasi. Konsep ini menjadi penting dalam teori ekonomi dan manajemen saat ini, dalam era globalisasi, ketika banyak perusahaan multinasional beroperasi di berbagai negara dengan berbagai ragam budaya yang berbeda.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana merencanakan strategi penerapan teknologi informasi di dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan. Pengukuran budaya organisasi disini menggunakan Hofstede, dan OCAI.

Kata Kunci: Kultur Organisasi, Hofstede, OCAI

1. PENDAHULUAN

1.1 Budaya

Budaya mempunyai pengertian yang cukup luas dan dapat dilihat dari berbagai aspek. Salah satu aspek budaya yang dimaksud dalam penelitian ini adalah budaya menurut perspektif dari penelitian-penelitian Hofstede sebelumnya, yang meliputi : 1) budaya kelompok masyarakat yang lebih mementingkan dirinya sendiri, atau kelompok masyarakat yang mementingkan kebutuhan kelompok, hal ini disebut budaya *individualism vs collectivism*, 2) budaya suatu kelompok masyarakat dalam hal toleransinya terhadap kekuasaan yang ada di sekelilingnya cenderung tinggi atau rendah , budaya ini disebut *power distance*, 3) budaya kelompok masyarakat yang cenderung mempunyai keberanian mengambil resiko atau cenderung menghindari resiko disebut budaya *uncertainty avoidance*, 4) budaya kelompok masyarakat yang cenderung bertindak secara tegas tanpa memperhatikan hubungannya dengan orang lain, atau cenderung bertindak dengan mempertimbangkan hubungan baiknya dengan orang lain dalam hal mengambil keputusan, aspek budaya tersebut disebut *masculine vs feminine* (Robbin, 1991).

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana merencanakan strategi penerapan teknologi informasi di dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan.

1.3 Tujuan

Strategi penerapan teknologi informasi di dalam mendukung perubahan budaya organisasi yang diinginkan.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Hofstede

Menurut Hofstede, sebuah bangsa memiliki budaya. Hofstede sendiri telah mengklaim telah sukses menyingkap rahasia kebudayaan bangsa tersebut dalam lima dimensi yang dapat digambarkan secara hirarki. Pada tahun 1994, ia juga mengklaim skala penerimaan dari notasinya mengenai kebudayaan bangsa yang disebutnya sebagai perubahan paradigma yang nyata telah terjadi.

Hofstede (1984) dalam penelitiannya mengelompokkan masyarakat yang satu dengan masyarakat lain yang kemudian dibedakan budayanya dari berbagai aspek termasuk budaya toleransi kekuasaan atau (*power distance*). Budaya akan dapat mempengaruhi persepsi karir seseorang meskipun pada tingkat analisis individual. Dari tingkat analisis individual, budaya pada umumnya akan mem-pengaruhi anggota organisasi termasuk mempengaruhi gaya kepemimpinan atau *leadership style*

Model Hofstede

Data primary Hofstede diekstraksi dari sebuah survey kelakuan pegawai bank pada sekitar tahun 1967 dan 1973 dengan kontribusi dengan IBM di 66 negara. Kemudian Hofstede menganalisa jawaban dari hasil survey tersebut bersamaan dengan beberapa data tambahan dan "theoretical reasoning". Ia menyatakan bahwa terdapat empat focus dan "largely independent" dimensi bipolar yang terdapat pada kebudayaan nasional. Selain itu 40 dari 66 negara yang di fasilitasi oleh IBM dapat memberikan sebuah penilaian perbandingan pada setiap empat dimensi tersebut. Hofstede mendefinisikan dimensi-dimensi tersebut sebagai berikut:

1. Power Distance Index (PDI)
2. Individualisme (IDV).
3. Maskulinitas (MAS) versus femininitas.
4. Uncertainty Avoidance Index (UAI).
5. Long Term Orientation (LTO) berbanding orientasi jangka pendek.

2.2 OCAI (*Organizational Culture Assessment Instrument*)

K.S Cameron dan RE Quinn 1999 mengembangkan konsep “competing values” yang didekati dari segi kebudayaan organisasi. Pada model mereka ini terdapat 4 macam model kebudayaan dalam organisasi, enam dimensi penting dalam budaya, dan setiap model ini mempunyai pendekatan yang berbeda pada setiap enam dimensi dalam budaya.

Model kultur

1. Hierachy Culture
didasarkan pada Teori birokrasi weber dan nilai tradisi, konsistensi, kooperasi, dan penyesuaian. Model hirarchy lebih fokus pada isu internal dibanding isu eksternal dan nilai kestabilan dan kendali diatas fleksibilitas dan pertimbangan. Hal ini merupakan model " perintah dan kendali" yang tradisional dalam organisasi, yang bekerja baik jika tujuannya adalah efisiensi dengan syarat lingkungan organisasinya stabil dan sederhana. Atau hanya ada sedikit perubahan pelanggan, pilihan pelanggan, kompetisi, teknologi, dan lain lain
2. Market Culture
Masih mengandalkan kestabilan, namun untuk model ini kita lebih memfokuskan pada pasar eksternal dibandingkan dengan isu internal. Idenya, pada model ini kita mencari ancaman-ancaman yang ada diluar, mengidentifikasi peluang, seperti halnya mencari keuntungan.
3. Clan Culture
Fokus pada isu internal, nilai kefleksibelan dan pertimbangan dibandingkan pada mencari kestabilan dan kontrol. Tujuannya adalah untuk mengatur lingkungan perusahaan melalui kerjasama, partisipasi dan konsekwensi.
4. Adhocracy Culture
Bertfokus pada isu eksternal dan nilai kefleksibelan dibanding kestabilan dan kontrol. Kunci utamanya adalah kreativitas dan pengambilan resiko. Pada organisasi macam ini biasanya tabel-tabel organisasi, aturan, ruang fisik semuanya sementara bahkan tidak ada.

Dimensi dari cultur organisasi

Enam kunci dimensi dari kultur organisasi menurut cameron dan quinn adalah :

1. Dominant characteristics
2. Organizational leadership
3. Management of employees
4. Organizational glue

5. Strategic emphasis
6. Chriteria for success

OCAI Format

OCAI mempunyai dua macam formulir yang membandingkan hal yang sama. Formulir yang satu menayakan pada responden untuk menilai derajat tingkat dari masing-masing pernyataan yang benar, untuk menilai enam dimensi tadi. Yang kedua, responden diminta untuk menilai empat pernyataan yang menggambarkan pendekatan ideal dari setiap enam dimensi diatas.

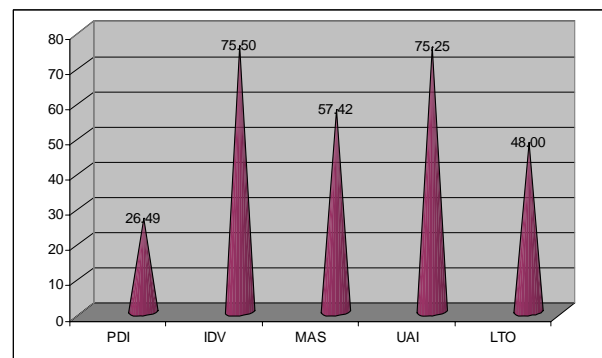
Kegunaan

OCAI sangat berguna dalam mencerminkan kearah mana perusahaan ini dikelompokkan berdasarkan kulturnya untuk mendukung misi dan tujuannya, dan juga untuk dapat mengidentifikasi elemen-elemen didalam kultur yang dapat melawan misi dan tujuan. Hal ini juga bermanfaat, ketika sebuah perusahaan sedang mencari kembali jatidirinya dan mendefinisikan ulang kebudayaan didalamnya, sehingga dapat mencari elemen apa saja yang dapat mendukung kegiatan perusahaan.

3. ANALISIS

Studi kasus penelitian ini adalah perguruan tinggi swasta di Bandung. Perguruan Tinggi swasta tersebut telah berdiri dari tahun 2002. Memiliki staf, karyawan, dosen sebanyak 200 orang. Untuk melakukan survey OCAI dan Hofstede ini, kami mengambil responden sebanyak 10 %, yaitu sebanyak 20 orang.

3.1 Analisis Hofstede



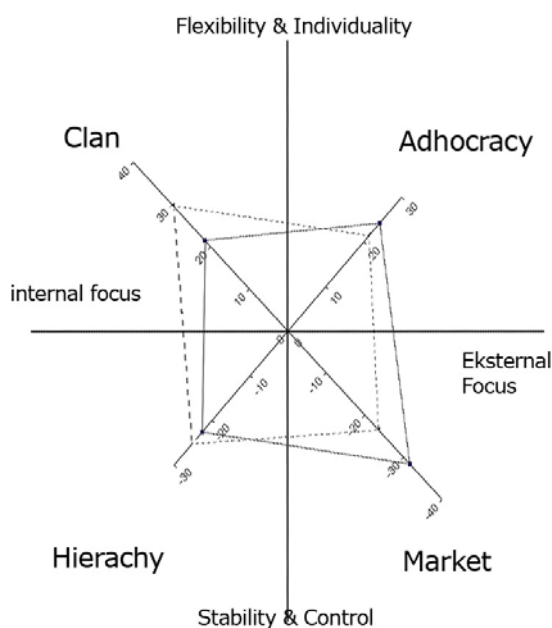
Gambar 1: grafik hasil kuesioner dengan cara Hofstede

Kesimpulan :

1. Dengan nilai PDI sebesar 26.49 menunjukkan bahwa institusi tersebut mempunyai distribusi kekuatan yang merata. Hal ini menunjukkan ada kesetaraan diantara individu-individu yang berbeda jabatan.
2. Dengan nilai IDV sebesar 75.50 menunjukkan bahwa individu dalam

- institusi tersebut memiliki sifat individualistis berbanding dengan kolektif.
3. Nilai MAS sebesar 57,42 menunjukkan bahwa sifat maskulinitas didalam mayoritas individual dalam organisasi mempunyai pengaruh yang kuat dibanding dengan feminin.
 4. Nilai UAI sebesar 75,25 menunjukkan bahwa institusi tersebut mempunyai konsentrasi mengarah ke hal-hal yang lebih dapat memiliki kepastian.
 5. Nilai LTO sebesar 48 menunjukkan institusi lebih berkonsentrasi dalam hal-hal yang mempunyai sifat jangka panjang.

3.2 Analisis OCAI



Gambar 1: grafik hasil kuesioner dengan cara OCAI

Kesimpulan :

1. Saat ini pada institusi tersebut lebih mencerminkan tipe kultur mengikuti kultur market yang lebih mementingkan isu-isu dari luar yang diidentifikasi untuk mencari peluang dalam memenangkan market.
2. Untuk kedepannya institusi lebih fokus pada isu-isu internal dengan fleksibel dan juga mengedepankan pertimbangan-pertimbangan. Akhirnya dengan kerjasama, partisipasi dan konsekwensi maka institusi dapat mengatur lingkungannya.

3.3 Strategi Penerapan Teknologi Informasi

a. Identifikasi Kebutuhan Sistem

Untuk kebutuhan dari sistem dapat dilihat berdasarkan Internal dan External Value Chain yang kemudian dipetakan pada Matriks Portofolio Aplikasi.

• Value Chain Analysis

Internal Value Chain Analysis

Primary Activities	
Inbound logistic	Aplikasi yang Digunakan
Operation	Aplikasi yang Digunakan
Outbound logistic	Aplikasi yang Digunakan
Sales & Marketing	Aplikasi yang Digunakan
Service	Aplikasi yang Digunakan
Support Activities	
Organizational infrastructure	Aplikasi yang Digunakan
Human resources management	Aplikasi yang Digunakan
Technology Development	Aplikasi yang Digunakan
Procurement	Aplikasi yang Digunakan

External Value Chain Analysis

Mahasiswa/Alumni	Aplikasi yang Digunakan
Memasukan perencanaan studi mahasiswa	Aplikasi perencanaan studi mahasiswa
Menyediakan layanan perwalian	Aplikasi perwalian
Menyediakan layanan akademik mahasiswa	Aplikasi akademik mahasiswa
Melayani proses studi mahasiswa	Aplikasi proses studi mahasiswa
Registrasi Mahasiswa	Aplikasi Registrasi Mahasiswa
Menyampaikan susunan matakuliah tiap semester	Belum ada
Mengkoleksi tugas – tugas mahasiswa tiap mata kuliah	Aplikasi pengumpulan tugas kuliah via internet
Menyampaikan nilai – nilai mahasiswa tiap mata kuliah	Aplikasi nilai mahasiswa tiap mata kuliah via internet
Melayani pemberian materi kuliah kepada mahasiswa	Aplikasi pengambilan materi kuliah via intranet
Melayani penyediaan informasi akademis	Sms gateway
Menginformasikan pendaftaran mahasiswa baru	Web marketing
Pelatihan workshop mahasiswa	Belum ada
Menyediakan informasi perusahaan untuk kerja praktek	Aplikasi penyediaan informasi perusahaan untuk kerja praktek via internet
Menyediakan informasi lowongan kerja	Aplikasi penyediaan informasi lowongan

	kerja
Menyediakan fasilitas koneksi alumni	Aplikasi koneksi alumni

• **Matriks Portofolio Aplikasi**

Strategic	High Potential
() Aplikasi Satuan Acara Perkuliahan (SAP)	*Aplikasi daftar nilai ujian
**Aplikasi Kegiatan belajar mengajar	*Aplikasi pencatatan kehadiran mahasiswa
()Aplikasi akademik mahasiswa	()Aplikasi perencanaan studi mahasiswa
()Web marketing	?Aplikasi Registrasi Mahasiswa
()Aplikasi penyediaan informasi perusahaan untuk kerja praktek via internet	?Aplikasi pengumpulan tugas kuliah via internet
?Aplikasi penyediaan informasi lowongan kerja	?Aplikasi nilai mahasiswa tiap mata kuliah via internet
?Aplikasi koneksi alumni	()Aplikasi pengambilan materi kuliah via intranet
?Knowledge Base Applications	?Sms gateway
**Aplikasi Perencanaan kurikulum	**Aplikasi proses studi mahasiswa
	? Aplikasi absensi kuliah harian
**Aplikasi perencanaan dosen	**Aplikasi kesediaan mengajar dosen
*Aplikasi penjadwalan kuliah	*Aplikasi perwalian
()Aplikasi perencanaan penggunaan sarana perkuliahan	*Aplikasi penyediaan perangkat pendukung kuliah
*Aplikasi kehadiran dosen dan karyawan	? Aplikasi roadshow di berbagai daerah
()Aplikasi pembayaran penggajian dosen dan karyawan	? Aplikasi Pelatihan workshop mahasiswa
? Aplikasi penyusunan matakuliah tiap semester	? Aplikasi koordinasi semua infrastruktur yang ada di institusi
	()Aplikasi biodata dosen dan karyawan
	** Aplikasi Rekrutment dosen dan karyawan
	()Aplikasi logistik
	()Asset management system
Key Operational	Support

Keterangan :

- * Sistem yang ada sekarang sudah cukup memuaskan
- () Sistem yang ada sekarang perlu ditingkatkan
- * Sistem yang sudah direncanakan
- ? Sistem potensial

b. Strategi Yang Akan Digunakan

Berdasarkan kultur organisasi, kebutuhan sistem dan hasil analisis dengan menggunakan EIGHT IMPERATIVES, maka dapat disimpulkan strategi yang akan digunakan adalah menggunakan seluruh strategi yang telah disebutkan pada seluruh langkah pada EIGHT IMPERATIVES diatas. Kemudian secara globalnya, strategi tersebut adalah :

1. Memfokuskan kepada bagaimana IT dapat membentuk kembali strategi institusi dan diarahkan pada layanan yang lebih baik
2. Teknologi digunakan untuk yang bersifat strategis, karena kondisi organisasi saat ini mengarah ke kultur market yang mengedepankan bagaimana secara strategis dapat memenangkan persaingan dengan yang lain.
3. Melakukan benchmarking kepada institusi lain yang sudah berpengalaman, dan melakukan kerjasama dengan institusi lain tersebut, karena ini sesuai dengan kultur organisasi yang kedepannya mengarah ke kultur clan yang mengedepankan kerjasama.
4. Memperbaiki masalah anggaran dan biaya yang harus didapatkan dengan melakukan:
 - a. Mencari sumber pendanaan lain
 - b. Apabila terpaksa, mencari sumber dari dalam
5. Membuat standarisasi untuk memproteksi privasi dan keamanan orang perorang atau sistem yang akan diterapkan tersebut.
6. Setelah kita memanfaatkan teknologi tersebut, kita harus bekerjasama dengan dunia luar, selain untuk internal juga harus bisa dimanfaatkan oleh perusahaan lain untuk pengembangan ekonomi karena pada saat nanti kultur organisasi mengarah pada clan.
7. Terkait dengan masyarakat, dengan teknologi yang diterapkan dapat mempermudah komunikasi dengan dunia luar terutama dengan menggunakan jaringan yang dapat diakses dari dalam maupun dari luar. Sehingga organisasi tersebut dapat lebih dikenal di masyarakat.
8. Setelah seluruh teknologi diterapkan, bagaimana demokrasi digital dapat

diterapkan yaitu salah satunya dengan cara menggunakan teknologi untuk mempertunjukkan dan memperluas usaha untuk membuat informasi, pelayanan dan secara resmi mudah diakses.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Kultur organisasi berpengaruh terhadap strategi penerapan teknologi informasi.
2. Strategi penerapan teknologi informasi harus disesuaikan dengan kultur organisasi.

4.2 Saran

1. Perlu diadakan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kultur organisasi terhadap strategi penerapan Teknologi Informasi.
2. Perlu diadakan penelitian pengaruh strategi penerapan Teknologi Informasi terhadap Kultur Organisasi.

PUSTAKA

1. Denison, D.R. (1996) What is the difference between organizational culture and organizational climate ? *Academy of Management Review*, **July**.
2. Frost, P.J., et.al. (1985) *Organizational Culture*. Sage Publication, Inc., London.
3. Gibson & Ivancevich & Donnelly. (1996) *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*.
4. John Ward, Joe Peppard, Strategic Planning for Information Systems, 3rd Edition , John Wiley & Sons Ltd, 2002
5. Eight Imperatives : For Leader In Network World, Strategic Computing and Telecommunications in the Public Sector, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, <http://www.ksg.harvard.edu/stratcom/hpg>
6. Hatch, M.J. (1997) *Organization Theory : Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press, Oxford.
7. Hickson, D.J. (ed.) (1997) *Exploring Management Across the World : Selected Readings*.
8. Penguin Books, London. Hofstede, G. (1980) Motivation, leadership, and organization : do American theories apply abroad ? *Organizational Dynamics* **Summer**.
9. Hofstede, G. (1983) The cultural relativity of organizational practices and theories. *Journal of International Business Studies* **Fall**.
10. Hofstede, G. (1984) Cultural dimensions in management and planning. *Asia Pacific Journal of Management* **January**.
11. Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1992) *Corporate Culture and Performance*. The Free Press, New York.
12. Luthans, F. (1989) *Organizational Behavior*. Mc.Graw Hill Co.
13. Manz, C.C. & Sims, H.P., Jr. (1990) *Super Leadership : Leading Others to Lead Themselves*. Berkley Books, New York.
14. Minogue, M., Polidano, C. & Hulme, D. (1998) *Beyond the New Public Management : Changing Ideas and Practices in Governance*. Edward Elgar, Cheltenham, UK.
15. Rijadi, S. (1994) Tantangan industri rumah sakit Indonesia 2020. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*. Volume 2, No.2, **11-18**.
16. Robbins, S.P. (1996) *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Prenhallindo, Jakarta.
17. Schein, E.H. (1984) Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloan Management Review* **winter**.
18. Schein, E.H. (1991) *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass, San Fransisco.
19. Xenikou, A. & Furnham, A. (1996) A correlational and factor analytic study of four questionnaire measures of organizational culture. *Human Relations*, **Vol. 49, No. 3**.
20. Hofstede, G. (1997). *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. New York: McGraw-Hill.
21. Katz, J. E., dan Aspden, P. (1997). A nation of strangers. *Communications of the ACM*, 40(12), 81-86.