

Analisis *Input Organization Factors (Model Hoch)* di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau Pada Era Digital

ROSMIDA¹; RADEN LESTARI GARNASIH^{2*}; MARZOLINA³

Universitas Riau

Kampus Bina Widya KM. 12,5, Simpang Baru, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

E-mail : raden.lestari@lecturer.unri.ac.id

Submit: 27 Juni 2022

Review: 10 Juli 2022

Publish: 30 Juli 2022

*) Korespondensi

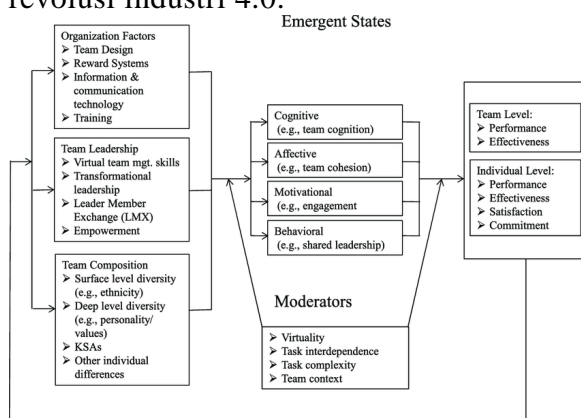
Abstract: This study aims to analyze the readiness of aspects of input organization factors at the FEB UNRI in the digital era. The population in this study includes all lecturers of the FEB UNRI, amounting to 154 people. Primary data were collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study. The data was processed using descriptive statistics and frequency statistics with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been chosen is the purposive non-random sampling method (98 lecturers of team teaching, FEB UNRI). The results of this study indicate that organization factors at the FEB UNRI are ready to implement e-learning in the learning process. This can be seen from the aspect of organizational factors that have been running well. Aspects of these organizational factors are: 1) FEB UNRI has a good design team. 2) Reward systems that have been implemented well by the FEB UNRI. 3) Lecturers of the FEB UNRI have excellent readiness in information and communication technology. 4) The training conducted by the FEB UNRI has succeeded in providing quality improvements. 5) Organizational factors that are most readily implemented in the current digital era are information and communication technology.

Keywords: *Organization factors; Team design; Reward systems; Information and communication technology; Training.*

Revolusi industri 4.0 merupakan perkembangan dan juga tantangan bagi perguruan tinggi. Perguruan tinggi harus mampu mengembangkan seluruh potensinya mengikuti arus besar perubahan melalui revolusi 4.0 yang sedang berlangsung. Pelaksanaan tim virtual menjadi bagian dari perubahan akibat revolusi industri 4.0.

Dalam kriteria deterministic utama untuk tim virtual yang merupakan adaptasi dari model IPO (*Input-Process-Output*) terdiri dari tiga kategori yaitu: Faktor Organisasi (*Organization Factors*), Tim Kepemimpinan (*Team Leadership*) dan Tim Komposisi (*Team Composition*).

Fokus penelitian hanya pada faktor organisasi (*organization factors*) dikarenakan keterbatasan waktu serta pemahaman, oleh sebab itu penelitian ini dapat terus dilanjutkan dan dikembangkan oleh peneliti selanjutnya. Kategori faktor organisasi juga termasuk dalam dukungan struktural dengan mengkompensasi ketiadaan lokasi bersama pimpinan dengan cara menyusun, mendukung, dan mengarahkan tim virtual seperti sistem informasi dan penghargaan. Bell & Kozlowski (2002), Hoch & Kozwoski (2004). Pemenuhan faktor organisasi dalam model IPO seperti desain tim, sistem penghargaan, teknologi informasi dan komunikasi serta pelatihan,



Gambar 1 *Input-Process-Output Model of Virtual Teams*

Sumber: J.H. Dulebohn, J.E. Hoch/Human Resource Management Review

merupakan salah satu upaya dalam pencapaian tujuan tim virtual pada perguruan tinggi khususnya dimasa pandemic covid-19 yang mengubah proses pembelajaran menjadi *e-learning*. Penggunaan teknologi komunikasi melalui beberapa *synchronous* aplikasi yang dapat menunjang jalannya proses perkuliahan seperti: *Google Meet*, *Zoom-Meeting* dan *Youtube*. Terdapat juga penggunaan *asynchronous* aplikasi seperti: *WhatsApp*, dan *Google Classroom* Herliandry, Nurhasanah, Suban & Heru (2020). Penggunaan *synchronous* aplikasi dirujuk memudahkan penyampaian materi ajar oleh dosen serta memperjelas pemahaman mahasiswa mengenai materi perkuliahan. Sedangkan penggunaan *asynchronous* aplikasi cenderung lebih monoton tanpa inovasi yang berarti. Berdasarkan data laporan evaluasi PJJ UNRI tahun 2020, bahwa penggunaan *Whatsapp Group* merupakan media pembelajaran secara daring mode *synchronous* yang banyak digunakan oleh dosen FEB UNRI dengan persentase sebesar 39%. Sedangkan untuk penggunaan media pembelajaran secara daring mode *asynchronous* yang digunakan oleh dosen FEB UNRI memiliki persentase sebesar 70% dengan menggunakan *classroom*.

Penggunaan *Whatsapp Group* dan *Classroom* sebagai media pembelajaran secara *e-learning* memberi dampak pada tingkat penyerapan pemahaman materi perkuliahan yang disampaikan dosen kepada mahasiswa, sebesar 49% mahasiswa mengalami kesulitan dalam memahami materi perkuliahan yang disampaikan dosen. Faktor organisasi berperan dalam mencapai tujuan pembelajaran secara *e-learning*, sehingga *team design* penting bagi organisasi, memperhatikan revolusi industry 4.0 yang mengubah hampir semua cara kerja manual menjadi sistem teknologi sehingga perlu adanya kecakapan dalam mengaplikasikan teknologi tersebut untuk mencapai *output* yang diharapkan. Dalam hal ini dosen perlu diberdayakan untuk turut andil sebagai penggerak utama pada

perguruan tinggi. Perlunya dosen memiliki kemampuan desain selain untuk *upgrade* kemampuan yang kini dimiliki, tentunya juga dapat memudahkan dosen dalam menyiapkan bahan ajar bagi mahasiswa. Sehingga dosen perlu memaksimalkan penggunaan *ICT* serta memiliki kemampuan desain, untuk mencapai hal tersebut perlunya dukungan organisasi melalui pengadaan *training*.

Training akan membantu pengenalan serta penggunaan teknologi yang lebih memumpuni mengingat penggunaan teknologi memerlukan keahlian khusus. Selain itu juga dikarenakan pengadaan *e-learning* maka diperlukan *training* untuk dosen mempersiapkan bahan ajar termasuk *training* penggunaan *synchronous* aplikasi yang akan menjadi inovasi pada materi ajar yang akan disampaikan secara *online* kepada mahasiswa. Kemampuan dosen menciptakan pembelajaran yang efektif dan efisien melalui *e-learning* selaras dengan kemampuan mengoperasikan teknologi yang ada. Hal ini juga dapat mempengaruhi *reward* yang akan diterima oleh dosen. Fenomena yang dapat dijumpai peneliti ialah masih terdapat dosen yang belum memumpuni dalam penggunaan *ICT* dan *team design*. Hal ini dikarenakan belum adanya *training* yang dapat menunjang *technology competence* dosen FEB UNRI. Sehingga masih terdapat ketidaksiapan materi ajar oleh dosen. Serta alur pembelajaran yang masih dinilai kurang responsif dari mahasiswa, terdapat materi ajar yang dikemas dalam bentuk *full text* tanpa video visual ataupun audio visual. Serta kurangnya *reward systems* yang diberikan FEB UNRI terhadap kontribusi dan loyalitas dosen dalam proses pembelajaran secara *e-learning*. Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik mengkaji lebih dalam bagaimana kesiapan FEB UNRI dalam pembelajaran secara *e-learning* dalam sebuah rancangan usulan penelitian dengan judul “Analisis

Input Organization Factors (Model Hoch) di FEB UNRI pada Era Digital". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kesiapan *organization factors*, aspek *team design*, aspek *reward systems*, aspek *information and communication technology*, aspek *training* serta untuk mengetahui faktor organisasi mana yang paling siap diimplementasikan di FEB UNRI. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif.

Team Design

Tim diimplementasikan oleh organisasi dalam berbagai macam bidang, berbagai pekerjaan di organisasi saat ini telah banyak diselesaikan melalui kerja tim, Kozlowski & Ilgen (2006) mendefinisikan bahwa dapat dikatakan sebuah tim apabila:

- a. Terdapat dua atau lebih individu yang saling berinteraksi secara sosial baik melalui tatap muka maupun secara virtual.
- b. Memiliki satu atau lebih tujuan yang sama serta disatukan untuk melakukan tugas yang relevan secara organisasi.
- c. Adanya ketergantungan antara individu yang berkaitan dengan alur kerja, tujuan dan hasil yang di capai.
- d. Setiap individu dalam tim memiliki peran dan tanggungjawab yang berbeda.
- e. Bersama-sama tertanam dalam sistem organisasi yang mencakup dengan batas-batas dan keterkaitan dengan konteks sistem yang lebih luas dan lingkungan tugas.

Reward Systems

Moorhead & Griffin (2013) menjelaskan bahwa sistem penghargaan (*reward system*) terdiri atas semua komponen yang ada di organisasi, termasuk orang-orang, proses, aturan dan prosedur, serta kegiatan pengambilan keputusan serta semua yang terlibat dalam mengalokasikan kompensasi dan tunjangan kepada karyawan sebagai suatu apresiasi untuk kontribusi karyawan pada organisasi.

Indikator penghargaan instrinsik menurut Yapa (2002), Zaman (2011) Qureshi, (2010) Hashim (2011) dalam Edirisooriya (2014) terdiri dari:

- 1) Pengakuan
- 2) Kemajuan karir
- 3) Tanggungjawab
- 4) Kesempatan belajar

Information and Communication Technology

Menurut Adisel (2020) *ICT* merupakan sistem pembelajaran berbasis multimedia (teknologi yang melibatkan) teks, gambar, suara dan video) sehingga mampu membuat penyajian suatu topik bahasan menjadi menarik, tidak monoton dan mudah untuk dipahami. Menurut Latip, (2020) berikut ini beberapa indikator dari *ICT*:

- 1) Pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan media elektronik
- 2) Keterampilan mengolah informasi online
- 3) Keterampilan berkomunikasi secara online

Training

E-training adalah proses penyampaian keterampilan dan pengetahuan dengan menggunakan teknologi dimediasi oleh internet karyawan, Mohsin dan Sulaiman (2013). Berikut indikator-indikator dari pelatihan sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012):

- 1) Prestasi kerja
- 2) Kedisiplinan
- 3) Absensi
- 4) Kendala berkurang
- 5) Meminimalisir kesulitan
- 6) Tingkat efisiensi semakin baik
- 7) Tingkat kerjasama semakin serasi
- 8) Meningkatnya prakarsa
Kepemimpinan atau keputusan-keputusan yang ditetapkan semakin baik

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang mengajar S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau sebanyak 154 orang, dengan metode penarikan sampel menggunakan *purposive non random sampling*.

HASIL

Tanggapan responden terhadap pernyataan angket pada aspek *team design* adalah setuju dengan nilai rata-rata 4.16 pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *team design* di FEB UNRI sudah siap dalam melaksanakan *e-learning* saat ini maupun dimasa yang akan datang. Tanggapan responden terhadap pernyataan angket pada aspek *reward systems* adalah setuju dengan nilai rata-rata 3.94 pada kategori baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *reward systems* untuk dosen di FEB UNRI sudah siap dalam melaksanakan pembelajaran secara *e-learning* saat ini maupun dimasa yang akan datang.

Tanggapan responden terhadap pernyataan angket pada aspek *information and communication technology* adalah setuju dengan rata-rata 4.27 dengan kategori sangat baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa FEB UNRI sangat siap dalam melaksanakan pembelajaran secara *e-learning* saat ini maupun dimasa yang akan datang. Tanggapan responden terhadap pernyataan angket pada aspek *training* adalah setuju dengan nilai rata-rata 4.11 dalam kategori baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa *training* yang diikuti oleh dosen FEB UNRI memiliki kualitas yang baik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data keseluruhan jawaban dari aspek *team design* dominan jawabannya adalah setuju, nilai rata-rata jawaban sebesar 4.16 dengan kategori baik. Hal ini berarti bahwa dosen di FEB UNRI memiliki *team design* yang baik, dicerminkan dari adanya koordinasi tim

dalam mengembangkan silabus sebelum pembelajaran secara *e-learning* berlangsung berdasarkan nilai rata-rata dari jawaban responden sebesar 4.39 dengan kategori sangat baik. FEB UNRI memiliki *team design* yang membantu dalam pengembangan silabus dimana pengkoordinasian silabus atau disebut juga rencana pembelajaran semester (RPS). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *team design* di FEB UNRI memiliki kesiapan dalam menjalankan *e-learning* baik saat ini maupun masa yang akan datang.

Berdasarkan jawaban secara keseluruhan aspek *reward systems*, nilai rata-rata dari jawaban sebesar 3.94 dengan kategori baik. Hal ini bermakna bahwa *reward systems* di FEB UNRI yang ditujukan untuk dosen sudah berjalan dengan baik. Hal ini dicerminkan dari adanya pengakuan yang diberikan kepada dosen FEB UNRI yang berprestasi, dilihat dari nilai-rata-rata 4.08 dengan kategori baik. Pengakuan tersebut dalam bentuk penghargaan, adapun bentuk penghargaan yang ada di FEB UNRI berupa *financial* dan *non financial reward*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa FEB UNRI memiliki kesiapan *reward systems* bagi dosen, baik dalam pelaksanaan pembelajaran secara *e-learning* dan tanggungjawab secara *online*.

Berdasarkan jawaban secara keseluruhan aspek *information and communication technology* adalah setuju, nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4.27 dengan kategori sangat baik. Hal ini bermakna bahwa dosen FEB UNRI memiliki kemampuan yang sangat baik untuk mengelola aspek ini. Dosen memiliki pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan perangkat elektronik seperti *laptop*, *computer*, *tablet* serta *smartphone* yang dapat menunjang aktivitas pembelajaran secara *e-learning* seperti penggunaan aplikasi *zoom meeting*, *google meet*, *whatsapp*, *google classroom* dan berbagai aplikasi yang dapat membantu mengimplementasikan pembelajaran secara

e-learning secara cepat serta membantu dalam mengkomunikasikan dan menyajikan materi-materi ajar yang lebih kreatif dan inovatif seperti video visual. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai rata-rata sebesar 4.36 dengan kategori sangat baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dosen FEB UNRI sangat siap dalam menjalankan *e-learning* baik saat ini maupun masa yang akan datang.

Berdasarkan jawaban secara keseluruhan aspek *training* adalah setuju, nilai rata-rata sebesar 4.11 dengan kategori baik. Sehingga dapat dijelaskan bahwa *training* yang dilakukan untuk dosen sudah berjalan dengan baik. Dosen di FEB UNRI merasakan bahwa adanya perubahan perilaku serta mendapat manfaat setelah dilakukan *training* oleh FEB UNRI. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya peningkatan prestasi serta dosen yang mampu meminimalisir kesulitan dalam mengoperasikan media elektronik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa aspek *training* di FEB UNRI memiliki kualitas yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dipaparkan pada uraian bab sebelumnya mengenai “Analisis Input Organization Factors (Model Hoch) di FEB UNRI pada Era Digital” maka penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa dosen FEB UNRI telah memiliki dan mengimplementasikan *organization factors* yang terdiri atas 4 dimensi yaitu *team design*, *reward systems*, *information and communication technology* dan *training*. Disimpulkan bahwa dosen FEB UNRI memiliki kesiapan dalam mengimplementasikan *e-learning* pada era digital, baik saat ini maupun masa yang akan datang.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dosen FEB UNRI, memiliki kesiapan *team design* yang membantu dalam berbagai aspek selama berlangsungnya pembelajaran secara *e-learning*. Seperti adanya

pengkoordinasian terkait pengembangan silabus atau di FEB UNRI disebut juga rencana pembelajaran semester (RPS). Hal ini berarti *team design* yang dimiliki FEB UNRI sudah siap untuk mendukung proses pembelajaran secara *e-learning* saat ini maupun dimasa yang akan datang.

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa di FEB UNRI, telah menerapkan *reward systems* baik dalam bentuk *financial* seperti remunerasi yang didapat dosen setiap bulannya maupun *non financial*. Hal ini berarti *reward systems* yang ada di FEB UNRI sudah berjalan dengan baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa di FEB UNRI memiliki kesiapan aspek *information and communication technology*, diketahui bahwa dosen memiliki pengetahuan dan keterampilan mengoperasikan perangkat elektronik seperti *laptop*, *computer*, *tablet*, serta *smartphone* yang dapat menunjang aktivitas pembelajaran secara *e-learning*. Hal ini bermakna bahwa dosen FEB UNRI memiliki kemampuan yang sangat baik untuk mengelola aspek ini.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa *training* yang dilakukan untuk dosen sudah berjalan dengan baik. Dosen di FEB UNRI merasakan bahwa adanya perubahan perilaku serta mendapat manfaat setelah dilakukan *training* oleh FEB UNRI. Hal ini dapat dilihat bahwa adanya peningkatan prestasi serta dosen yang mampu meminimalisir kesulitan dalam mengoperasikan media elektronik.
6. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor organisasi yang paling siap pada era digital saat ini adalah *information and communication technology* dengan kategori sangat baik. Kesiapan ini dapat dilihat pada indikator dengan

pernyataan bahwa dosen memiliki kemampuan mengoperasikan media elektronik seperti *laptop*, *computer*, *tablet* serta *smartphone* dengan kategori sangat baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Adisel, Prananosa A.G. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Sistem Manajemen Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid 19. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1291>. e-ISSN : 2598-5159 p-ISSN : 2598-0742. Vol 3. No 1.
- Edirisooriya, W. A. (2014, February). Impact of rewards on employee performance: With special reference to ElectriCo. In *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics* (Vol. 26, No. 1, pp. 311-318).
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Herliandry, L. D., Nurhasanah, Suban, M. E., & Heru, K. (2020). *Pandemic learning during the Covid-19*. *Jurnal Teknologi Pendidikan*. DOI:<https://doi.org/https://doi.org/10.21009/jtp.v22i1.15286>. 22 (1). hlm 65–70.
- Kozlowski, SWJ, & Ilgen, DR. (2006). *Meningkatkan efektivitas kelompok kerja dan tim*. *Ilmu Psikologi untuk Kepentingan Umum*. Vol 7. hlm 77-124.
- Latip, A. (2020). Peran literasi teknologi informasi dan komunikasi pada pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19. *EduTeach: Jurnal Edukasi dan Teknologi Pembelajaran*, 1(2), 108-116.
- Mohsin, M. and Sulaiman, R. (2013), “A study on e-training adoption for higher learning institutions”, *International Journal of Asian Social Science*, Vol 3 No 9. pp. 2006-2018.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Penerapan Sistem Pemberian Reward Pada Hotel Inna Grand Bali*. *Forum Manajemen*. Vol 17. No 2.