

ABSTRAK

Perubahan budaya organisasi pada FT UNDIP terjadi karena adanya implementasi konsep pembelajaran berbasis OBE. Sedangkan, praktik budaya baru tersebut belum pernah dilakukan pemantauan secara rutin oleh FT UNDIP. Hal tersebut tentunya dapat mengakibatkan adanya kesenjangan antara kebijakan yang diambil dengan kondisi setiap departemen yang telah berubah akibat adanya praktik budaya baru. Sedangkan, instrumen pengukuran pada penelitian terdahulu hanya terbatas pada model konseptual. Oleh karena itu, diperlukan instrumen pengukuran perubahan budaya organisasi yang direpresentasikan dalam sebuah skala yang dapat dikomparasikan pada setiap level perubahannya. Penelitian ini bertujuan untuk merancang instrumen pengukuran yang terdiri dari tipologi karakteristik level perubahan budaya organisasi dan formulasi indeks komposit yang merepresentasikan culture change. Penelitian ini menggunakan metode Cut-Off Point untuk mengidentifikasi komponen pengukuran dan perancangan tipologi karakteristik, serta metode Analytical Network Process untuk menentukan bobot komponen pengukuran. Komponen pengukuran berupa 13 kriteria dan 63 sub-kriteria yang berasal dari framework Organizational Culture Innovation (OCI). Level perubahan budaya organisasi merupakan 5 elemen ADKAR Model, yakni level 1 (Awareness), level 2 (Desire), level 3 (Knowledge), level 4 (Ability), dan level 5 (Reinforcement). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 7 departemen yang berada pada level 3 (Knowledge) dan 5 departemen pada level 4 (Ability).

Kata Kunci: ADKAR Model, Culture Change, Instrumen Pengukuran

ABSTRACT

Changes in the organizational culture at FT UNDIP because of the implementation of OBE-based learning. Meanwhile, this new cultural practice has never been routinely monitored, so it can result in a gap between the policies taken and the conditions in each department that have changed. Meanwhile, the measurement instruments in previous studies were limited to conceptual models. Therefore, an instrument for measuring changes in organizational culture that is represented on a scale that can be compared at each level of change is needed. This study aims to design a measurement instrument consisting of a typology of cultural change characteristics and a composite index formulation that represents cultural change. This study uses the Cut-Off Point to identify components and design a typology, and the ANP method to determine the weights of components. The components consist of 13 criteria and 63 sub-criteria from the Organizational Culture Innovation (OCI) framework. The level of change is determined by the 5 elements of the ADKAR Model, namely level 1 (Awareness), level 2 (Desire), level 3 (Knowledge), level 4 (Ability), and level 5 (Reinforcement). The results of the study show that there are 7 departments at level 3 (Knowledge) and 5 departments at level 4 (Ability).

Keywords: ADKAR Model, Culture Change, Measurement Instrument