

Nomor : 025 /Lp2sdm/8/23

11 Agustus 2023

Lampiran : I berkas panduan bimtek

Perihal : Permohonan Narasumber

Kepada

Yth Bapak Dr.Drs.H.Ade Jaya S.SH,MBA,MM

Di Serang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan akan dilaksanakan Kegiatan Bimbingan Teknis Penguatan Pendidikan Karakter bagi Guru Pendidikan Usia Dini Se Kota Serang

Dengan ini saya mohon kesediaan Bapak untuk menjadi Narasumber pada kegiatan Bimbingan Teknis tersebut diatas

Kegiatan Bimtek akan dilaksanakan pada

Hari Tanggal : Selasa,15 Agustus 2023

Waktu : 08.00 – 16.00

Tempat : Hotel Wisata Baru Serang

Jln Maulana Yusuf Taman Sari Serang

Atas kesediaan bapak saya sampaikan terimakasih

Direktur LP2SDM

LP2  
SDM  
BANTEN



Drs.Ujang Nurjaman,Msi



# FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS LA TANSAMASHIRO

Jl. Soekarno – Hatta Rangkasbitung Lebak Banten 42317 Telp. 0252 207163 Hp. 082299537888  
Email. Stie\_latansamashiro@yahoo..com Website : www.latansamashiro.ac.id

## SURAT TUGAS

No. 1258 /FEB.0-LT/2023

Yang Bertandatangan di bawah ini, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro Rangkasbitung, dengan ini Menugaskan Kepada :

Nama : **Dr. H. Ade Jaya Sutisna, S.H., M.M., MBA**  
Jabatan : Divisi Kerjasama Dalam dan Luar Negeri  
Universitas La Tansa Mashiro  
NPP : 12809640922123

Untuk menjadi **Narasumber** pada Kegiatan “**Bimbingan Teknis Penguatan Pendidikan Karakter bagi Guru Pendidikan Usia Dini Se Kota Serang** ” yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan Pembaharu Sumber Daya Manusia Banten dan akan dilaksanakan pada tanggal 15 Agustus 2023 bertempat di Hotel Wisata Baru Serang Jalan Maulana Yusuf Taman Sari, Serang.

Demikian surat tugas ini diberikan untuk dapat dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

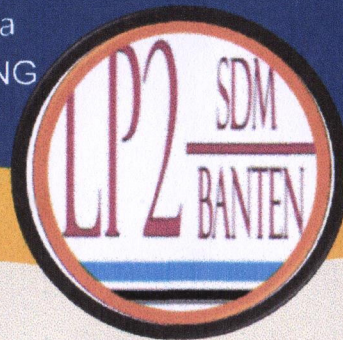
Rangkasbitung, 14 Agustus 2023  
Universitas La Tansa Mashiro  
Fakultas Ekonomi & Bisnis  
Dekan

  
**Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E., M.M.**  
NPP 22306740898004



LP2SDM BANTEN

Lembaga Pendidik Pembaharu Sumber Daya Manusia  
JLN KAPTEN PONDOK CILAKU CURUG SERANG



Sertifikat

Nomor: 023/Lp2sdm/VII/23

**DIBERIKAN KEPADA**  
**Dr.Drs.H.Ade Jaya.S.SH.MBA.MM**  
**SEBAGAI NARASUMBER**

Pada Kegiatan Bimbingan Teknis  
**Perencanaan Kelemagaan PKBM**  
**Dengan Materi : Membangun Lembaga yang Berkualitas**  
Bagi Pengelola Lembaga Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat Se Kota Serang  
Pada Tanggal 15 Agustus 2023 di Hotel Wisata Baru Serang

Serang, 15 Agustus 2023

Direktur

DRS.UJANG NURJAMAN,MSI

# Membangun Lembaga Yang Berkualitas



Oleh :

**Dr.Drs.H.Ade Jaya.S.SH.MBA.MM.CPM.CP.Arb**

**Hotel Wisata Baru**

## Latar Belakang

Kenapa kita harus Memahami lembaga yang berkualitas ?

Lembaga yang berkualitas , pasti ada keterkaitannya dengan budaya organisasi yang berkualitas .

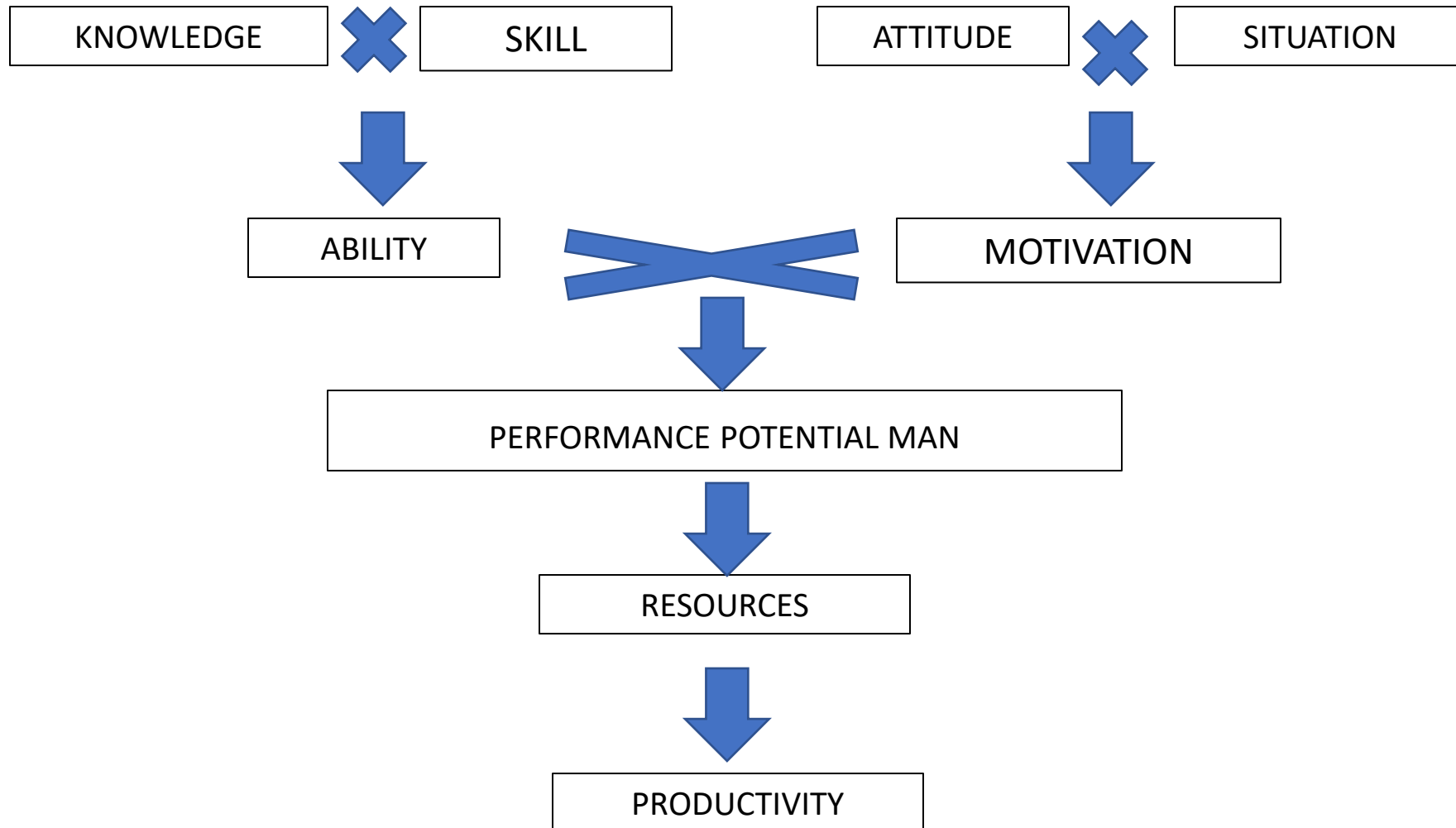
Budaya organisasi memiliki kaitan erat dalam pembentukan sumber daya manusia di sebuah perusahaan.

Menurut Para ahli akibat adanya Budaya organisasi yang berkualitas akan menghasilkan :

1. Kualitas kerja yang lebih baik
2. Proses orientasi menjadi lebih murah
3. Karyawan/Staf lebih termotivasi untuk bekerja
4. Lingkungan kerja terasa menyenangkan
5. Setiap orang mendapatkan lebih banyak edukasi
6. Produktivitas tinggi



TEORI DASAR  
(KITH DAVIES & JOHN W. NEWSTROM)



# Pembangunan Kapasitas

- Pembangunan kapasitas didefinisikan sebagai proses pengembangan dan penguatan keterampilan, naluri, kemampuan, proses, dan sumber daya yang dibutuhkan organisasi dan komunitas untuk bertahan, beradaptasi, dan berkembang di dunia yang cepat berubah.
- Unsur penting dalam pembangunan kapasitas adalah transformasi yang dihasilkan dan dipertahankan dari waktu ke waktu dari dalam, transformasi semacam ini melampaui melakukan tugas untuk mengubah pola pikir dan sikap



## 7 Strategi Membangun Budaya Organisasi Yang Baik.

### 1. *Focus pada kesehatan mental Setiap orang*

Kesehatan mental merupakan salah satu elemen paling penting dalam budaya organisasi yang baik, tetapi sering tidak diperhatikan.

2. *Ciptakan Komunikasi yang efektif*. Banyak organisasi besar memiliki sejumlah besar divisi yang didalamnya banyak anggota pula . Komunikasi sering mengalami masalah ,karena datang dari berbagai arah dan mungkin terjadi bias

Disinilah peran sebuah sistem yang tersentralisasi menjadi sangat penting





## 7 Strategi.....

- 3. *Tanamkan Toleransi dalam organisasi.*** Perbedaan dalam organisasi adalah suatu hal yang wajar. Perbedaan dapat hadir dalam berbagai bentuk : perbedaan kepercayaan, budaya, sudut pandang, preferensi, dll. Untuk menghindari hal ini, perlu adanya penanaman toleransi oleh seorang pemimpin
- 4. *Nilai Karyawan secara objektif:*** Penilaian kinerja adalah proses yang harus organisasi lakukan untuk memotivasi karyawan agar tumbuh terus
- 5. *Wujudkan Kesetaraan di Tempat Kerja :*** Yang dimaksud disini tentu bukan soal upah karyawan, tetapi perlakuan terhadap mereka. Upah karyawan tentu saja berbeda, karena tanggungjawab dan hasil yang setiap karyawan telah capai pasti berbeda. Akan tetapi, tidak peduli posisi, gender, atau tanggungjawab mereka, mereka berhak untuk mendapat perlakuan yang adil.



## 7 strategi

**6. Motivasi Karyawan Melalui Gamifikasi** : Organisasi tidak akan berkembang apabila orang-orang nya tidak tumbuh, untuk bisa tumbuh karyawan harus punya motivasi yang kuat.

Salah satu bentuk gamifikasi yaitu dengan mengadakan kompetisi diperusahaan.

**7. Tunjukan Apresiasi** : Mengapresiasi merupakan usaha untuk memberikan semangat bagi mereka untuk berbangkit lagi meskipun sempat mengalami kegagalan.



# Ciri- Ciri Budaya Organisasi Yang Sehat

## 1. Organisasi memiliki identitas yang jelas

Identitas organisasi atau perusahaan, artinya memiliki lokasi yang jelas, perijinan, dan nama perusahaan.

## 2. Status karyawan di dalam perusahaan jelas

Status karyawan ini ditunjukkan dengan adanya bukti konkret, seperti tanda pengenal, kartu anggota, baju seragam karyawan, dan sebagainya.

## 3. Memiliki visi dan misi yang jelas

Pada dasarnya, visi dan misi bukanlah budaya perusahaan. Namun, secara tidak langsung budaya sebuah perusahaan mempengaruhi pembentukan visi dan misi. Visi dan misi adalah tujuan yang ingin dicapai dan bagaimana cara mencapainya. Secara tidak langsung, perusahaan memiliki arah kerja yang jelas dengan adanya visi dan misi



Ciri-ciri.....

#### **4. Manajemen bersikap terbuka**

Manajemen mengajarkan hal-hal yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas karyawan.

Tujuannya adalah agar seluruh karyawan memiliki pemahaman perusahaan dalam kondisi seperti apa, bagaimana nasib karyawan nanti, dan kontribusi apa yang mereka berikan.

Jika tujuan tersebut dapat tercapai, otomatis akan terjadi perubahan perilaku yang secara konsisten menetap pada setiap karyawan.



Ciri-ciri.....

### **5. Memiliki aktivitas organisasi yang terarah**

Aktivitas organisasi adalah kinerja yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

Selain pengaruh dari visi dan misi, tentu perilaku organisasi yang terbentuk juga harus jelas. Artinya, segala keputusan yang diambil pasti akan melalui beberapa tahapan.

Tidak seketika itu juga sebuah perubahan keputusan langsung disampaikan kepada anggota organisasi atau karyawan. Organisasi yang sehat akan selalu membiasakan karyawan menjalankan tahapan perencanaan (planning), tindakan (action), dan evaluasi (evaluation).



## Ciri-ciri

### *6. Memperhatikan kebutuhan karyawan*

Karyawan adalah aset yang harus dijaga. Organisasi yang sehat tidak hanya akan menuntut karyawan atau anggota yang tergabung di dalamnya, melainkan juga berusaha mencari cara mempertahankan karyawan. Caranya adalah memfasilitasi training, workshop, menghargai inovasi yang telah dilakukan karyawan, dan sebagainya.



## Langkah Langkah untuk menciptakan budaya organisasi yang sehat

### 1. *Konsistensi*

Para pendiri organisasi yang telah menetapkan poin-poin budaya organisasi yang telah diyakini, maka harus konsisten dalam memberikan contoh dan berperilaku. Selain dengan memberikan contoh bisa memasukkan dalam aturan perusahaan dan kebijakan perusahaan lainnya.

### 2. *Sosialisasi*

Melakukan sosialisasi kepada seluruh anggota organisasi atau karyawan. Mulai dari karyawan tersebut bergabung harus dilakukan training atau pengenalan budaya organisasi. Hal ini dilakukan agar setiap orang yang tergabung dapat beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan baik.



Langkah.....

### **3. Seleksi**

Melakukan proses seleksi kepada orang-orang yang akan bergabung dengan organisasi. Mencari bibit unggul yang memiliki karakter yang sesuai dengan budaya yang diyakini. Dengan demikian, budaya organisasi yang sehat akan memberikan dampak positif yaitu meningkatkan komitmen karyawan.

### **4. Dukungan manajemen**

Dukungan manajemen dapat dipastikan harus selalu ada dalam pembentukan budaya. Namun sebelum budaya organisasi terbentuk, manajemen yang ada di dalam perusahaan harus satu suara. Hal ini agar kedepannya tidak ada permasalahan terkait dengan budaya organisasi yang diyakin





*Langkah.....*

### **5. Evaluasi**

Melakukan evaluasi secara rutin terkait dengan budaya organisasi yang sudah berjalan serta perbaikan guna menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi ekonomi setempat dan kebutuhan dari perusahaan itu sendiri.



**7(Tujuh) prinsip dasar manajemen mutu dalam menerapkan sistem manajemen mutu (ISO 9001: 2015) yaitu :**

- Fokus pada Customer
- Kepemimpinan.
- Keterlibatan orang-orang.
- Pendekatan proses.
- Peningkatan terus-menerus.
- Pengambilan keputusan berdasarkan fakta.
- Hubungan yang saling menguntungkan dengan Stakeholder



