



MANAJEMEN TEKNOLOGI INFORMASI



MODUL - Sesi 2 – BAB 2
Budaya Manajemen Informasi

ISMAIL, S.KOM, M.KOM



BAB 2

BUDAYA MANAJEMEN INFORMASI

Capaian Pembelajaran (*Learning Outcomes*):

1. Mengkategorisasikan Struktur Organisasi
2. Menerangkan Model Budaya Informasi
3. Mengidentifikasi Perusahaan dan Budaya Informasi
4. Mengkaji Situasi Internal Budaya Perusahaan



UNIVERSITAS
INABA

2.1 MENGKATEGORISASIKAN STRUKTUR ORGANISASI

Struktur organisasi terkait dengan manajemen informasi sangat ditentukan dengan tingkat kematangan atau penerapan budaya informasi di sebuah perusahaan. Max Boisot dalam bukunya "Information and Organisations" mendefinisikan budaya informasi sebagai suatu sistem kondusif yang mendukung terjadinya perilaku pertukaran informasi antar individu maupun kelompok di dalam organisasi¹. Dalam karyanya yang terkenal, yaitu Boisot's Model, yang bersangkutan mengatakan bahwa struktur manajemen informasi akan sangat terkait dari karakteristik informasi beserta konteks keberadaan organisasi yang bersangkutan, sehingga dapat dikategorikan dalam dua koordinat matriks:

- Codified vs Uncodified - informasi dianggap sebagai *codified* apabila dibutuhkan suatu mekanisme pengkategorian berdasarkan suatu standar kode tertentu, seperti misalnya: zat dalam reaksi kimia, variabel dalam formula fisika, pangkat dalam kemiliteran, dan lain sebagainya; sementara informasi yang *uncodified* sering dijumpai dalam berbagai representasi seperti pada: majalah, koran, televisi, radio, dan lain sebagainya.
- Diffused vs Undiffused - informasi dianggap sebagai *diffused* apabila dapat diakses secara bebas oleh publik; sementara dikategorikan sebagai *undiffused* apabila hanya boleh diakses oleh sekelompok individu atau komunitas tertentu.

2.2 MENERANGKAN MODEL BUDAYA INFORMASI

Berdasarkan hasil risetnya, yang diilhami dengan teori Max Boisot, Justin Keen² menemukan adanya 5 (lima) jenis model struktur manajemen informasi yang sangat dipengaruhi oleh budaya informasi perusahaan terkait. Adapun kelima model tersebut beserta karakteristiknya diperlihatkan dalam tabel berikut.


Model	Characteristics
Technocratic Utopianism	A heavily technical approach to information management, stressing categorization and modeling of an organisation's full information assets, which heavily reliance on emerging technologies
Anarchy	No overall information policy, leaving individuals to obtain and manage their information
Feudalism	Information is managed by individual functions or departments, which define their own information needs and report only limited information to the center
Dictatorship	The board defines information categories and reporting structures, and may not willingly share information with the wider organisation
Federalism	Information management is based on consensus and negotiation about information flows

1. *Technocratic Utopianism* merupakan suatu sistem dimana organisasi secara ketat, detail, dan konsisten mengatur penciptaan, distribusi, dan penggunaan setiap kategori informasi yang ada di perusahaan. Demi kelancaran proses penyebaran informasi, disusunlah sejumlah prosedur dan standar yang harus dipatuhi oleh setiap individu di dalam menggunakan beragam perangkat teknologi informasi dan komunikasi. Dengan kata lain, setiap individu di dalam organisasi ini haruslah "information technology literate" karena teknologi dan informasi telah menjadi asset berharga yang tak terpisahkan dengan keberadaan perusahaan. Dalam format ini biasanya terdapat sebuah unit teknologi informasi yang bertugas "menjamin" tercapainya suasana budaya informasi yang ketat dan "by the book" (sesuai aturan yang disepakati).

2. *Anarchy* adalah suatu kondisi dimana perusahaan sama sekali tidak memiliki kebijakan dan prosedur berkaitan dengan manajemen informasi. Setiap individu diberikan keleluasaan dan kewajiban untuk mengurus kebutuhannya masing-masing, sesuai dengan peranan, tugas, dan tanggung jawabnya di dalam organisasi. Perusahaan hanyalah menyediakan teknologi dan jalur akses terhadap berbagai sumber informasi terkait dengan bisnis perusahaan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Tentu saja dalam kerangka tersebut tidak akan ditemukan unit organisasi yang mengurus manajemen informasi, karena perusahaan biasanya

menyerahkan hak penyediaan infrastruktur informasi dan komunikasi ke pihak ketiga melalui cara *outsourcing*.

3. *Feudalism* terjadi apabila kebutuhan dan tata kelola manajemen informasi dipegang atau "dimonopoli" oleh satu atau beberapa fungsi organisasi khusus. Unit-unit organisasi inilah yang menentukan model, kategori, dan standar informasi yang perlu dikelola oleh perusahaan dan merekalah yang akan menyediakannya bagi seluruh individu yang ada. Dalam format kerangka ini, biasanya para individu dan unit lainnya akan sangat bergantung dengan divisi atau departemen teknologi informasi yang dimaksud.



4. *Dictatorship* menempatkan posisi para pimpinan perusahaan atau yang biasa disebut sebagai Dewan Direksi sebagai pihak yang memutuskan dan mengontrol keberadaan informasi di perusahaan. Dewan inilah yang akan menentukan tipe dan jenis informasi yang dibutuhkan perusahaan, siapa saja yang boleh memperoleh dan mengaksesnya, sampai dengan struktur kontrol dan pelaporan manajemen terkait dengannya. Ada atau tidaknya unit yang bertanggung jawab terhadap teknologi informasi sangat ditentukan oleh keputusan dewan tersebut.

5. *Federalism* dipandang sebagai sebuah sistem manajemen yang cukup "demokratis" karena sejumlah pihak yang berkepentingan mengadakan "konsensus" bersama mengenai tata kelola informasi

yang ada dan mengalir di perusahaan. Bentuk konsensus yang dimaksud dapat bermacam-macam, mulai yang sangat formal seperti kesepakatan membentuk suatu unit atau komunitas khusus di masing-masing fungsinya, sampai dengan yang informal seperti pembentukan Dewan Perwakilan Users³.

2.3 MENGIDENTIFIKASI PERUSAHAAN DAN BUDAYA INFORMASI

Kesalahan klasik yang kerap dilakukan oleh manajemen adalah langsung membentuk struktur unit teknologi informasi beserta mekanismenya tanpa memperhatikan tingkat kematangan budaya informasi di perusahaan. Tidak perlu heran jika di negara maju dimana mayoritas individunya memiliki "*information literacy*" dan "*technology literacy*" yang tinggi, model anarchy kerap menjadi pilihan utama karena dinilai demokratis dan menjunjung tinggi hak individu untuk memilih dan menentukan informasi apa saja yang relevan baginya. Sementara itu untuk sebuah perusahaan yang sangat bergantung dengan informasi namun baru pimpinan saja yang mengerti nilai strategisnya, penerapan model dictatorship akan lebih efektif hasilnya dibandingkan dengan model lainnya. Contoh lainnya adalah penerapan model technocratic utopianism yang biasa diimplementasikan oleh perusahaan atau organisasi dimana kualitas informasi sangat menentukan arah institusi seperti organisasi antariksa NASA, lembaga intelijen negara, bursa saham, perpustakaan nasional, dan lain-lain.

2.4 MENGAJAI SITUASI INTERNAL BUDAYA PERUSAHAAN

Pada kenyataannya tidak semua perusahaan telah mengerti dan memahami fungsi strategis dari informasi di era globalisasi saat ini. Sering dijumpai kasus dimana hanya segelintir individu yang paham betul akan makna informasi dan bagaimana pemanfaatannya dapat meningkatkan kinerja usaha secara signifikan; namun yang bersangkutan mengalami kesulitan untuk meyakinkan mitra kerjanya yang lain. Sementara itu tidak jarang pula ditemui perusahaan dimana mayoritas manajemen dan karyawannya sangat berniat untuk mempelajari seluk beluk informasi beserta teknologinya, namun mereka yang telah memiliki pemahaman tidak mau membagikan ilmunya kepada mereka yang membutuhkan. Banyak orang yang salah mengartikan kalimat *"information is power"*, dimana mereka menganggap jika memberitahukan informasi yang dimilikinya, maka dengan sendirinya *"power"* yang mereka miliki akan hilang⁴. Padahal, sesuai dengan yang pernah dikatakan Bill Gates dalam suatu kesempatan, prinsip yang benar adalah *"the power is coming from the share of information; not from the hoard of information"*. Budaya membagi informasi harus meresap ke dalam jiwa masing-masing individu jika ingin perusahaan dimana mereka bekerja akan meningkat kinerjanya dari hari ke hari.