

VISI, MISI ORGANISASI, MANAJEMEN PENGETAHUAN DAN INOVASI PADA ANARA HOTEL BANDARA SOEKARNO HATTA DI TANGERANG

KLEMENS WEDANAJI PRASASTYO¹, IAN NURPATRIA SURYAWAN²,
ASTRID RUDYANTO³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti^{1,2,3}

Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat, Indonesia

e-mail: klemens@stietrisakti.ac.id, inp@tsm.ac.id, astrid@stietrisakti.ac.id

ABSTRACT

This training aims to improve the competence and understanding of employees in various divisions, so that they can adapt to changing needs and demands of the industry, and contribute to sustainable innovation. The training method used is to adopt a case study approach that focuses on how to formulate a good vision and mission. The implementation of Community Service (PKM) activities by P3M Trisakti School of Management for employees of Anara Hotel Soekarno Hatta Airport was carried out on Friday, May 17, 2024. Vision and mission are important for organizations in determining the goals of the organization, because vision is an important element in the organization because it is part of strategic planning. Innovation is a view that assumes that organizations use ideas and external and internal paths, by having good knowledge, they can make good innovations. The training conducted at the Anara Airport Hotel Bandara Soekarno Hatta uses a case study approach on how to create a good vision and mission. Evidently, by following the training provided by the instructors, the participants understand and comprehend how to create a good vision and mission and how to work in a compact team in order to create good synergy in order to achieve good organizational goals.

Key words: Vision, Mission, Knowledge, Innovation.

ABSTRAK

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman karyawan di berbagai divisi, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan industri, serta berkontribusi terhadap inovasi yang berkelanjutan. Metode pelatihan yang digunakan adalah mengadopsi pendekatan studi kasus yang fokus pada cara merumuskan visi dan misi yang baik. Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) oleh P3M Trisakti School of Management kepada karyawan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta telah dilaksanakan pada hari Jumat, 17 Mei 2024. Visi dan misi merupakan hal yang penting bagi organisasi dalam menetapkan tujuan dari organisasi, karena visi merupakan unsur yang penting dalam organisasi karena merupakan bagian dari perencanaan strategis. Inovasi merupakan suatu pandangan yang mengasumsikan bahwa organisasi menggunakan ide-ide serta jalur eksternal maupun internal, dengan memiliki pengetahuan yang baik, maka dapat melakukan inovasi yang baik. Pelatihan yang dilakukan di Anara Airport Hotel Bandara Soekarno Hatta menggunakan pendekatan studi kasus mengenai cara membuat visi dan misi yang baik. Terbukti, dengan mengikuti pelatihan yang diberikan oleh para instruktur, para peserta menjadi mengerti dan memahami cara membuat visi dan misi yang baik dan cara bekerja dalam tim yang kompak dalam rangka menciptakan sinergitas yang baik demi tercapai tujuan organisasi yang baik.

Kata kunci: *Visi, Misi, Pengetahuan, Inovasi.*

PENDAHULUAN

Visi dan misi adalah aspek krusial bagi sebuah organisasi dalam merumuskan tujuan. Visi, khususnya, merupakan elemen penting dalam perencanaan strategis (Hamdan, 2001), Hamdan juga menjelaskan bahwa visi mampu menjelaskan alasan keberadaan organisasi serta arah perkembangan yang ingin dicapai. Dengan demikian, visi dapat mendorong semua pihak yang terlibat untuk mengambil langkah-langkah yang terkoordinasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Misi adalah komponen penting dalam proses perencanaan strategis, yang dimulai dengan analisis lingkungan, pengembangan, penetapan prioritas, serta penentuan sasaran dan tujuan. Setelah melalui semua tahapan tersebut, misi dapat dirumuskan dengan lebih jelas (Hamdan, 2001). Untuk merumuskan visi dan misi yang efektif, diperlukan pemahaman yang mendalam guna menciptakan inovasi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

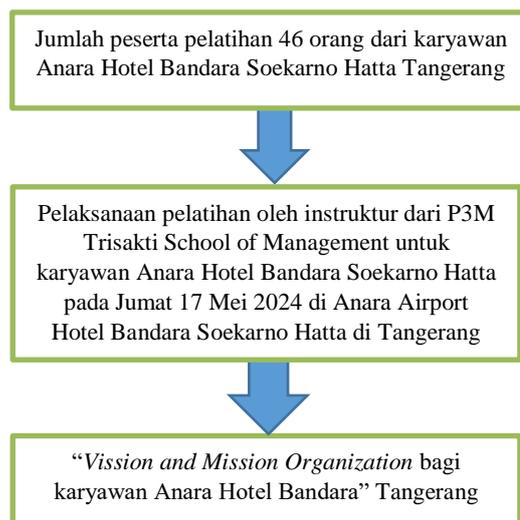
Inovasi dapat dipahami sebagai suatu perspektif yang mengasumsikan bahwa organisasi mengadopsi ide-ide serta mengintegrasikan jalur eksternal dan internal untuk melakukan perubahan, dengan tujuan mendorong kemajuan teknologi mereka (Alawamleh et al, 2018; Suryawan, 2022).. Menurut (Damanpour & Schneider, 2009), inovasi mencakup pengenalan berbagai elemen baru dalam organisasi, termasuk peralatan, sistem, regulasi, produk atau jasa, teknologi proses produksi, struktur atau sistem administrasi, serta program perencanaan yang baru. Proses inovasi ini penting bagi organisasi untuk tetap relevan dan kompetitif dalam lingkungan yang selalu berubah. Proses inovasi sangat bergantung pada pengetahuan,

yang mencerminkan pemahaman yang lebih dalam daripada sekadar data, informasi, dan logika konvensional. Dalam konteks ini, kekuatan pengetahuan terletak pada subjektivitasnya, yang mendasari nilai-nilai dan asumsi-asumsi yang ada, sehingga menjadi fondasi bagi proses pembelajaran (Nonaka & Takeuchi, 1995). Dengan memahami konteks ini, organisasi dapat lebih efektif dalam mengembangkan inovasi yang berkelanjutan dan relevan, karena inovasi sering kali muncul dari kolaborasi pemikiran yang beragam dan pemahaman mendalam tentang lingkungan yang ada. (Ganguly et al, 2019) mengungkapkan bahwa kualitas pengetahuan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti frekuensi, kegunaan, inovasi, serta karakteristik yang baru dan berwujud untuk sistem atau organisasi. Namun, jika pengetahuan tersebut tidak berkontribusi untuk mencapai tujuan pengembangan organisasi, maka pengetahuan tersebut dapat dianggap tidak memenuhi standar kualitas yang baik. Selain itu, (Darudianto & Suryadi, 2013) menekankan bahwa pengetahuan merupakan konsep penting dalam organisasi, karena dapat membantu meminimalkan risiko kerugian yang signifikan. Oleh karena itu, informasi yang tepat dan relevan sangat diperlukan untuk membangun pengetahuan yang baik (Turulja & Bajgoric, 2018). Dengan memiliki pengetahuan yang baik, organisasi akan lebih mampu melakukan inovasi yang efektif dan berhasil.

Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, sebagai sebuah organisasi, tentunya perlu memiliki pengetahuan yang baik di setiap divisinya untuk memastikan kemampuan melakukan inovasi yang efektif dan mencapai misi serta visi secara maksimal. Untuk mendukung upaya ini, diadakan pelatihan di

Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta di Tangerang.

Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman karyawan di berbagai divisi, sehingga mereka dapat beradaptasi dengan perubahan kebutuhan dan tuntutan industri, serta berkontribusi terhadap inovasi yang berkelanjutan. Dengan investasi dalam pengembangan pengetahuan dan keterampilan, Anara hotel dapat menciptakan tim yang lebih profesional dan responsif terhadap tantangan, serta mampu memberikan pengalaman yang lebih baik bagi tamu, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.



Gambar 1. Alur Pelaksanaan Pelatihan, 2024

METODE PELAKSANAAN

Pelatihan dilakukan di Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta mengadopsi pendekatan studi kasus yang fokus pada cara merumuskan visi dan misi yang baik. Dalam konteks ini, penting bagi visi dan misi yang ditetapkan untuk sejalan dengan deskripsi pekerjaan dan *standar operasional prosedur* (SOP) masing-masing divisi di Anara hotel. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sinergi yang saling melengkapi dan berkesinambungan antara karyawan dan manajemen.

Dengan memastikan bahwa visi dan misi relevan dan sesuai dengan peran masing-masing divisi, diharapkan setiap karyawan dapat memahami kontribusi mereka terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Sebagai bagian dari proses evaluasi, sebelum dan setelah pelatihan, kuesioner akan dibagikan kepada peserta. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur pemahaman peserta tentang materi pelatihan, serta mengidentifikasi peningkatan dalam pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh. Analisis hasil kuesioner akan memberikan wawasan tentang efektivitas pelatihan yang telah dilaksanakan, serta membantu dalam merencanakan pengembangan sumber daya manusia yang lebih baik di masa mendatang.



Gambar 2. Suasana Pelatihan di Anara Airport Hotel Bandara Soekarno Hatta di Tangerang, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) oleh P3M Trisakti School of Management kepada karyawan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta telah dilaksanakan pada hari Jumat, 17 Mei 2024. Kegiatan ini mengusung tema "*Visi dan Misi Organisasi bagi Karyawan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta*". Pelatihan ini dilaksanakan secara langsung di lokasi Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, tepatnya di ruang Ardea-Egretta, lantai UG, dan berlangsung dari pukul 16.00 WIB hingga 18.00 WIB.

Selama sesi pelatihan, karyawan diberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya visi dan misi dalam konteks organisasi, serta bagaimana hal tersebut dapat diintegrasikan ke dalam pekerjaan sehari-hari. Para peserta juga dilibatkan dalam diskusi interaktif dan studi kasus yang relevan, sehingga mereka dapat lebih memahami bagaimana visi dan misi yang baik dapat berdampak positif pada kinerja individu dan tim.

Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman karyawan tentang peran mereka dalam mencapai tujuan organisasi, serta memberikan mereka keterampilan yang diperlukan untuk berkontribusi terhadap budaya organisasi yang lebih kuat dan sinergis. Dengan demikian, pelatihan "*Visi dan Misi Organisasi*" ini menjadi langkah penting dalam pengembangan sumber daya manusia di Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta.

Acara pelatihan "*Visi dan Misi Organisasi*" dibuka secara resmi oleh Bapak Epril Purwandi, selaku General Manager Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta. Dalam kata sambutannya, beliau menekankan pentingnya pemahaman mengenai visi dan misi bagi setiap karyawan dalam rangka menciptakan sinergi dan kinerja yang optimal di lingkungan kerja. Bapak Fachril Rezy Alvian, S.H., selaku HRD Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, juga memberikan sambutan yang menggarisbawahi komitmen perusahaan untuk terus meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan-pelatihan yang bermanfaat.

Pelatihan ini dibawakan langsung oleh para instruktur dari Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Trisakti School of Management, yang terdiri dari Bapak Dr. Klemens Wedanaji Prasastyo, S.E., M.M., CIQnR., Bapak Dr. Ian Nurpatricia Suryawan, S.E., M.M., dan Ibu Dr. Astrid Rudyanto, CSRS., CMA., CAP., CGBA. Para instruktur ini merupakan ahli di bidangnya, sehingga mereka mampu memberikan wawasan serta materi yang mendalam tentang penyusunan visi dan misi yang efektif.

Pelatihan dihadiri oleh total 46 orang karyawan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, yang berpartisipasi aktif selama sesi pelatihan. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan bahwa karyawan akan lebih memahami pentingnya visi dan misi dalam mencapai tujuan organisasi, serta dapat menerapkannya dengan lebih baik dalam pekerjaan sehari-hari. Acara ini juga menjadi kesempatan bagi karyawan untuk berinteraksi dan berdiskusi, sehingga menciptakan suasana belajar yang dinamis dan kolaboratif.



Gambar 3. Para Instruktur dari Trisakti School of Management dan General Manager Anara Hotel Bandara, 2024

Terbukti, melalui pelatihan yang dihadiri, para peserta mampu memahami dan mengaplikasikan cara membuat visi dan misi yang baik, serta teknik bekerja dalam tim yang solid. Pelatihan ini telah memberikan pemahaman penting tentang pentingnya sinergitas antar anggota tim dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Para karyawan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta menunjukkan komitmen yang tinggi untuk melaksanakan visi dan misi yang telah ditetapkan, dengan tujuan menciptakan organisasi yang autentik. Organisasi yang autentik, seperti yang diungkapkan oleh (Goffee & Jones, 2015), memiliki identitas yang kuat, mengamalkan nilai-nilai yang diyakini, dan pemimpin yang menjadi teladan bagi pengikutnya dalam mengimplementasikan nilai-nilai tersebut.

Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta diharapkan dapat menjadi organisasi yang mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Suryawan et al., 2022).

Dengan semangat dan dedikasi yang ditunjukkan oleh para karyawan, pelatihan ini diharapkan dapat memfasilitasi terbentuknya budaya kerja yang positif dan mendukung dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kami berharap bahwa semua peserta dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh dalam meningkatkan kinerja individu dan tim, serta berkontribusi secara maksimal pada keberhasilan Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta.

Inovasi telah mengalami perkembangan yang jauh lebih kompleks dibandingkan dengan sekadar menciptakan produk atau layanan baru. Di era bisnis saat ini, inovasi meliputi berbagai aspek, seperti cara perusahaan beroperasi, pengelolaan tim, serta penyesuaian dengan perubahan pasar dan teknologi. Hal ini mendorong terciptanya budaya inovasi yang mendalam di seluruh tingkat organisasi.

Ada beberapa bidang di mana inovasi kini menjadi elemen kunci:

1. **Model Bisnis yang Adaptif.**

Inovasi memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mengubah atau menyesuaikan model bisnis mereka agar semakin relevan terhadap kebutuhan pasar dan teknologi terbaru. Contohnya, perusahaan dapat menggunakan platform digital atau teknologi berbasis AI untuk menyediakan produk atau layanan yang lebih efisien.

2. **Operasi yang Lebih Efektif.**

Dengan memanfaatkan teknologi seperti otomatisasi, Internet of Things (IoT), dan analisis big data, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi biaya, serta meningkatkan kualitas produk atau layanan yang ditawarkan.

3. **Peningkatan Pengalaman Pelanggan.**

Inovasi dalam pengalaman pelanggan melibatkan pemanfaatan teknologi dan cara kreatif untuk memenuhi atau bahkan melampaui harapan pelanggan. Ini bisa berupa personalisasi layanan, penambahan saluran komunikasi baru, atau penggunaan platform digital untuk mempermudah interaksi.

4. **Budaya Inovasi yang Kuat.**

Agar dapat berinovasi secara berkelanjutan, perusahaan perlu menciptakan budaya yang merangsang karyawan untuk berpikir kreatif dan berani mengambil risiko. Ini dapat dimulai dengan memfasilitasi kolaborasi antar tim, memberikan ruang untuk eksperimen, serta mendukung pengembangan keterampilan baru.

5. **Manajemen yang Fleksibel.**

Kepemimpinan yang mendukung inovasi biasanya ditentukan oleh kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan. Ini meliputi pengambilan keputusan yang responsif, memberikan kebebasan kepada tim untuk bereksperimen, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas.

KESIMPULAN

Inovasi menjadi kunci bagi Anara hotel untuk bertahan dan berkembang di dunia yang terus berubah. Inovasi yang dilakukan Anara hotel sesuai dengan visi dan misi sehingga Anara hotel terus berkembang. Dengan menjadikan inovasi sebagai bagian yang integral dari strategi bisnis, Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta dapat lebih siap menghadapi tantangan, memanfaatkan peluang baru, dan menciptakan nilai lebih bagi pelanggan serta pemangku kepentingan lainnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, terutama kepada Bapak Epril Purwandi selaku General Manager Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta dan Bapak Fachril Rezy Alvian, S.H. selaku HRD Manager Anara Hotel Bandara Soekarno Hatta, atas dukungan dan fasilitas yang telah diberikan untuk pelaksanaan pelatihan ini.

Kami juga mengucapkan terima kasih kepada pihak Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (P3M) Trisakti School of Management, khususnya kepada Dr. Astrid Rudyanto, CSRS., CMA., CAP., CGBA dan Bapak Dr. Regi Munzio Ponziani atas kontribusi dan bimbingan yang berarti selama pelatihan.

Para instruktur telah memberikan wawasan yang mendalam dan inspiratif, yang tentunya akan sangat bermanfaat bagi pengembangan diri dan kinerja seluruh peserta. Terima kasih atas segala upaya dan kerjasamanya, semoga kita dapat terus bekerja sama dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan bertujuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawamleh, M., Ismail, L.B., Aladwan, K. & Saleh, A. 2018. The influence of open/closed innovation on employees' performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 26(1), 75-90. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2017-1207>
- Damanpour, F. & M. Schneider. 2009. Characteristics of innovation and innovation adoption in public organizations: Assessing the role of managers. *Journal of public administration research and theory*, 19(3), 495-522. <https://doi.org/10.1093/jopart/mun021>
- Darudiato, S. & Suryadi, L. 2013. Knowledge management : Tinjauan pemberdayaan pada perusahaan umumnya. *ComTech*, 4(2), 1079-1086. <https://doi.org/10.21512/comtech.v4i2.2550>
- Ganguly, A., Talukdar, A. & Chatterjee, D. 2019. Evaluating the role of social capital, tacit knowledge sharing, knowledge quality and reciprocity in determining innovation capability of an organization. *Journal of Knowledge Management*, 23(6),1105-1135. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190>
- Goffee, R., & Jones, G. 2015. *Why should anyone work here? What it takes to create an authentic organization*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press, USA
- Hamdan, Y. 2001. Pernyataan visi dan misi perguruan tinggi. *Mimbar*, 17(1), 90-10. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v17i1.34>
- Nonaka, I., & H. Takeuchi. 1995. *The Knowledge creation company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford University Press. New York, USA, 304.
- Suryawan., I. N. 2022. Maximizing Organization Performance: The Role Of Travel Business In Jakarta?. *Jurnal Manajemen*, 26(1), 17–34. <https://doi.org/10.24912/jm.v26i1.832>
- Suryawan, I. N., Prasastyo, K. W. & Sutrisno, N. 2022. *Managing Changes and Leadership Bagi Karyawan dan Manajerial Anara Airport Hotel Bandara Soekarno Hatta Tangerang*. *Indonesia Berdaya*, 3(4), 1015-1020. <https://doi.org/10.47679/ib.2022341>
- Turulja, L. & Bajgoric, N. 2018. Knowing means existing : Organizational learning dimensions and knowledge management capability. *Business System Research*, 9(1), 1-18. <https://doi.org/10.2478/bsrj-2018-0001>