

Persepsi pejabat dan staf terhadap transformasi organisasi di lingkungan sekretariat jenderal DPR RI dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja dewan = The perception of the officials and staff toward the transformation of the organization structure of the secretariat general of the DPR-RI which aimed at enhancing the effectiveness of the performance of the house of the representatives

Satyanto Priambodo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109792&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam melakukan perubahan, suatu organisasi tidak terlepas dari tekanan atau kekuatan yang mendorong terjadinya perubahan. Tekanan tersebut dapat berasal dari dalam (internal) maupun yang berasal dari luar (eksternal) organisasi. Perjalanan pemerintahan yang ada saat ini bergerak dalam nuansa reformasi, dengan keinginan adanya perbaikan kehidupan masyarakat Indonesia, membawa pengaruh iklim kerja yang terjadi di Lembaga Legislatif (DPR RI). Hal tersebut mempunyai konsekuensi adanya berbagai ragam tuntutan serta aspirasi yang masuk dan berkembang di DPR RI. Pergeseran paradigma ini mengacu pada reposisi dan redefinisi peran dan fungsi DPR RI melalui Amandemen Konstitusi Sena ketetapan-ketetapan MPR RI.

Lembaga DPR RI dibantu oleh sebuah kesekretariatan yaitu Sekretariat Jenderal DPR RI, yang mempunyai tugas pokok memberikan dukungan teknis, administrasi serta dukungan keahlian. Tuntutan perubahan akan peran dan fungsi DPR RI membawa arti perlu adanya penyesuaian pada organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI. Tuntutan pembaharuan dari lingkungan eksternal mengharuskan Sekretariat Jenderal DPR RI beradaptasi secara reaktif dan proaktif terhadap perubahan kebutuhan Dewan, dengan konsekuensi penyesuaian dengan lingkungan internal organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI dalam menghadapi perubahan Secara optimal.

Sehubungan dengan itu, penulis melakukan penelitian studi kasus untuk mengukur variabel yang terkait dengan transformasi organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI. Penelitian ini hanya dibatasi pada variabel visi, budaya, strategi, dan struktur, dengan diukur secara persepsional oleh pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI sebagai internal organisasi dan juga persepsi Dewan sebagai bagian eksternal organisasi.

Sampel berjumlah 134 orang mewakili pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI yang terdiri dari pegawai yang menduduki jabatan struktural dan yang tidak dari 1340 orang pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI.

Sedangkan untuk sampel Dewan sebanyak 55 orang diambil dari 550 anggota Dewan dan semua sampel diambil secara random sampling.

Data primer yang berasal dari penyebaran instrumen yang dikembangkan dengan skala likert (mengukur perbedaan persepsi pegawai Sekretariat Jenderal DPR RI) dan ipsative rating scale (mengukur perbedaan persepsi dan harapan Dewan). Sedangkan data sekunder dilakukan kajian dan analisis kualitatif terhadap berbagai informasi mengenai dokumen peraturan operasional, dokumen kebijakan dan lainnya.

Peneliti mengembangkan instrumen sendiri berdasarkan konstruk dari rumusan ke 4 aspek sebagai variabel

penelitian untuk mengukur perbedaan tanggapan antara pejabat struktural dan staf terhadap transformasi organisasi yang dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif-kualitatif. Pengolahan data dilakukan dengan menjumlahkan skor pada setiap sel dan diakhiri dengan menghitung rata-rata.

Berdasarkan temuan penelitian dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan persepsi antara pejabat dan staf terhadap transformasi organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI ditinjau dari aspek visi, budaya, strategi dan struktur. Untuk aspek visi perbedaan sebesar 0,37%, aspek budaya sebesar 3,01%, aspek strategi sebesar 3,48% dan struktur 0,38%. Dengan memperhatikan tingkat kesenjangan antara persepsi pejabat dan staf terhadap 4 aspek dalam transformasi organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI dengan kumulasi perbedaan sebesar 7,24%. Dari perbedaan skor yang ada bahwa aspek strategi dan aspek budaya yang memiliki perbedaan skor yang tinggi. Indikasi ini bisa diartikan sebagai adanya perbedaan dalam melakukan strategi organisasi dan budaya kerja masing-masing pegawai yang ada di Setjen Sebagai justifikasi temuan ini dapat dilihat dari tanggapan Dewan mengenai ke 4 aspek transformasi tersebut. Dari hasil yang ada ternyata untuk aspek strategi dan budaya sebagai aspek yang belum memenuhi harapan Dewan. Hal ini bisa diartikan ada kesesuaian temuan penelitian yang menyatakan ada perbedaan persepsi pada pejabat dan staf mengenai aspek strategi dan budaya tersebut. Dengan perbedaan persepsi ini berdampak pada kinerja yang selaras dan akhirnya belum memenuhi harapan Dewan secara maksimal.

Kesimpulan penulis bahwa aspek budaya dan strategi harus mendapat perhatian lebih dari pegawai dan organisasi Sekretariat Jenderal DPR RI. Bentuk perhatian bisa dilakukan antara lain adalah: penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, mengembangkan budaya yang menjunjung tinggi nilai dan norma, meningkatkan komitmen dalam penyelesaian tugas personal dan lainnya, sehingga diharapkan dapat memberikan dukungan kinerja Dewan secara optimal.

<hr><i>In conducting changes, an organization cannot escape from the pressure or power that cause the changes. The pressure may come from inside the organization as well as from outside. The government at the moment is moving towards within the reform environment, with the intention to bring about the betterment of the life of the Indonesian people. Having said that, it also affects the working climate of the legislative body (the DPR). There are raising demands and aspirations to see a better legislature. The shift of the paradigm was stimulated by the reposition and redefinition of the role and function of the DPR as seen in the amendments to the Constitution and the decrees of the MPR.

As a legislative body, the DPR is assisted by a secretariat, namely, the Secretariat General of the DPR-RI, which has the main functions to give technical, administrative and expertise supports. The demand for changes on the role and function of the DPR led to the need to also transform the organization of the secretariat general of the DPR. The external demand for changes forced the DPR Secretariat General to adapt reactively and proactively to the changes of the need of the DPR by adjusting the internal organization of the Secretariat General in order to face the changes in the best possible manners.

Related to the case above, the proponent conducted a case study research to measure the variables related to the transformation of the organization of the DPR General Secretariat. This research includes only the variables of vision, culture, strategy, and structure, and is seen through the perception of the employees of the DPR General Secretariat as the internal organization and through the perception of the DPR as the external organization.

The sampling consisted of 134 employees, of structural and non structural position, to represent the 1340 staff of the DPR Secretariat General From the DPR, 55 Members took part to represent the 550 total number of the DPR Members. All samples were taken randomly.

Primary data was taken through instrument distribution which was developed with likert scale (to measure the discrepancy of the perception of the Secretariat employees) and lipsative rating scale (to measure the discrepancy of the perception and expectation of the DPR). Secondary data was expanded through qualitative research and analysis to various information based on the documents on operational regulations, policy and other matters.

The proponent developed the instrument based on the construct of the four aspects as research variables to measure the discrepancy of the response of the structural officials and staff toward the transformation of the organization by utilizing quantitative-qualitative descriptive method. The data analysis was conducted by accumulating the score of every cell and calculating the average.

Using the findings of the research it can be concluded that there is a discrepancy between the perception of the structural officials and staff toward the transformation in the DPR Secretariat General based on the visional, cultural, strategic and structural aspects. For the visional aspect the discrepancy is 0,37%; cultural aspect 3,01%; strategic aspect, 3,48%, and structural aspect 0,38%. The accumulated discrepancy level of the perception of the officials and staff on the four aspects is 7,24%. The most outstanding discrepancy of the score are for the strategic aspect and cultural aspects. This indicates that there are different ways in undertaking the organizational strategy as well as differences of work culture among the employees. A justification of this finding is the response of the DPR on the four aspects for transformation. The DPR believed that the strategic and cultural aspects have not fulfilled the DPR expectation. This is to say that there are different perceptions between ranked officials and staff on the aspects of strategy and culture. The differences led to the situation where the Secretarial has not satisfied the needs of the DPR.

In the end, the proponent concluded that the aspects of culture and strategy should receive more attention from the employees and the Secretariat General. This can be in forms of placing the employees based on their competence, creating a conducive work environment, developing a culture that upholds norms and values, strengthening the commitment in settling individual tasks, and through other manners, that can make the Secretariat provide optimum support for the work of the DPR.</i>