Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Analisis struktur organisasi badan kepegawaian negara akibat diterapkannya undang-undang nomor 43 tahun 1999 : 8 Tahun 1974 jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Kajian dari persepsi pegawai)

Muh. Kadarisman, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=20441181&lokasi=lokal

---

Abstrak

ABSTRAK
Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pendapat responden tentang: 1. pencapaian sasaran program dan pengembangan SDM BKN tahun 2001. 2. Kesesuaian jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi, job description dan hirarki (perintah serta tanggungjawab). 3. Keberadaan perangkat komputer dan fungsinya dalam manajemen kepegawaian. 4. Keberadaan peralatan teknologi dan manfaatnya dalam manajemen kepegawaian. 5. Pelaksanaan tugas di BKN, baik rutin maupun di luar tugas rutin 6. Penerapan konsep learning organization di BKN dan karakteristiknya. 7. Korelasi antara butir angka (1), (2), (3), (4), (5), dan (6) tersebut di atas.

Tujuan Penelitian adalah mengetahui pendapat responden tentang: 1. Pencapaian sasaran program dan pengembangan SDM BKN. 2. Kesesuaian jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi, job description dan hirarki (perintah serta tanggung jawab). 3. Keberadaan perangkat komputer dan fungsinya dalam manajemen kepegawaian. 4. Keberadaan peralatan teknoiogi dan manfaatnya dalam manajemen kepegawaian. 5. Pelaksanaan tugas rutin dan di luar tugas rutin. 6. Penerapan konsep learning organization dan karakteristiknya di BKN Pusat dan Kantor Regionalnya. 7.Hasil analisis tabulasi silang /cross tab dan korelasi elemen yang berkaitan.

Data dikunipulkan dengan riset kepustakaan kuesioner, observasi, dan wawancara. Dengan menggunakan distribusi frekuensi dan tabel silang, serta hubungan kausalitas antar elemen dengan menggunakan korelasi Range Spearman?s, data tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Secara garis besar hasil penelitian menunjukkan 6 hal: 1. Keberhasilan sasaran program BKN tahun 2001 dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu sasaran program pengembangan SUM EKN, uraian tugas/job description dan kerja sama kelompok/team work. Demikian pula keberhasilan sasaran program pengembangan SDM di BKN dipengaruhi oleh uraian tugas/job description, hirarki perintah dan kerja sama kelompok/team work. Agar sasaran program BKN dan sasaran program pengembangan SDM di BKN semakin tercapai, maka uraian tugas/job description perlu disempurnakan serta mempertahankan balikan meningkatkan kerja sama kelompok/team work yang telah berjalan dengan baik. 2. Di BKN terjadi ketidaksesuaian antara jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi, untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya analisis kebutuhan (need analysis) dan perencanaan yang matang (man power planning) dalam menentukan berapa jumlah (kualifikasi) pegawai yang benar-benar diperlukan. 3. Uraian tugas/job description di unit kerja responden ternyata tidak lengkap, tetapi pelaksanaan uraian tugas/job description tersebut telah

dijalankan dengan cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh kerja sama kelompok/team work yang sering dilakukan dan hirarki perintah yang telah sesuai. 4. Pendapat responden terhadap hirarki perintah maupun hirarki tanggung jawab, meskipun persentase tertinggi adalah telah sesuai dengan tingkat kewenangan masing-masing pejabat 8104, tetapi persentasenya masih di bawah 50 persen. Untuk meningkatkannya perlu dirumuskan kembali hirarki perintah dan tanggung jawab tersebut dalam arti wewenang dan tanggung jawab tersebut tidak menumpuk di level pejabat tingkat atas tetapi harus dimulai dengan pemberian/pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang semakin besar kepada pejabat yang lebih rendah tingkatannya agar organisasi BKN semakin adaptif dan fleksibel. 5. Di BKN tidak sepenuhnya tersedia peralatan dengan mengggunakan teknologi misalnya komputer, telepon, faximile, dan kendaraan dinas, meskipun sebagian besar responden menyatakan bahwa pekerjaannya dikerjakan dengan peralatan teknologi, dan di lain pihak peralatan teknologi tersebut sangat membantu dalam penyelesaian tugas. Untuk menunjang kondisi tersebut maka pemenuhan kebutuhan peralatan teknologi perlu dìtingkatkan. 6. Sebagian besar responden menyetujui di 8104 perlu penerapan konsep organisasi pembelajaran (learning organization), yaitu organísasi yang didasarkan pada kemampuan dan kompetensi SDM sehingga mampu menghadapi tantangan organisasi di masa depan. Untuk mewujudkannya: a. Diperlukan iklim yang dapat mendorong dan mempercepat individu/organisasi belajar terutama dalam membangun budaya belajar di kalangan individu dari proses pemberdayaan SDM yang mendukung terciptanya kreativitas, inovasi dan knowledge creation, b. Menanamkan jiwa entrepreneurship. c. Membangun budaya kerja dalam kelompok (team work). d. Komitmen pimpinan terhadap penciptaan organisasi pembelajaran merupakan unsur yang sangat penting.

Dari hasil penelitian ada dua hal yang perlu mendapat perhatian berkaitan saran kebijakan:
1. Agar pencapaian sasaran strategi BKN termasuk pengembangan SDM nya baik jangka pendek (1 tahun) maupun jangka panjang (5 tahun), berpedoman pada visi, misi, dan strategi 8104 yang telah ditetapkan. Untuk itu visi, misi maupun strategi tersebut perlu segera disosialisasikan kepada seluruh pegawai BKN, serta melaksanakannya. Agar baik vlsi, misi, dan strategi tersebut berhasil sesuai yang diharapkan, maka diperlukan dukungan dan kerja keras dari seluruh pegawai BKN, termasuk stake holders-nya. 2. Mengingat perubahan lingkungan strategis yang cepat dan menuntut penyesuaìan kompetensi pegawai yang cepat pula, maka diperlukan pengembangan organisasi pernbelajaran (learning organization). Setiap pegawai BKN perlu terus belajar dengan mengikuti Diklat pegawai, pendidikan formal, atau dengan inhouse training. Belajar di tempat kerja dengan bimbingan pimpinan atau teman sekerja, hal tersebut sangat efektif dalam mendorong peningkatan kemampuan pegawai dan kinerja organisasi BKN. Guna menanamkan jiwa entrepreneurship, maka tindakan yang perlu ditempuh antara lain dengan mendirikan ?incubator business center?.