

Analisis learning organization pada wilayah kerja kantor pelayanan bea dan cukai tipe A khusus Soekarno-hatta

Hary Budi Wicaksono, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20463389&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian yang bertujuan mendapatkan strategi pemberdayaan aparatur pada Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, dilakukan dengan metode kuantitatif terhadap data primeryang didapat dari sam pel penelitian sebanyak 103 responden yang terdiri atas pegawai fungsional dan struktural. Konsep yang digunakan dalam menganalisis strategi pemberdayaan aparatur menggunakan konsep organisasi pembelajar (learning organization) yang dikemukakan oleh Senge (1996) dalam buku "The Fifth Discipline" (Disiplin Kelima). Berdasarkan konsep Disiplin Kelima tersebut maka didapat karakteristik organisasi pembelajar pada KPBC SH yang ditinjau melalui konsep Disiplin Kelima dari Senge,(1996) yang meliputi lima disiplin, yaitu (1) Keahlian Pribadi (personal mastery), kondisi pegawai untuk aspek ini mengindikasikan bahwa pegawai KPBC SH memiliki kecenderungan untuk bersikap dan memperluas kemampuannya secara terus menerus guna menciptakan hasil yang terbaik bagi organisasi; (2) Model Mental (metal models), kondisi pegawai untuk aspek ini menunjukkan bahwa pandangan pegawai KPBC SH dalam memahami dunia pekerjaan dan mengambil keputusan dalam tugas mengindikasikan hasil yang baik, artinya pegawai memiliki kemampuan dalam memahami pekerjaannya dan dalam pengambilan keputusan; (3) Visi Bersama (shared vision), untuk aspek ini ditunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki visi yang sama dalam pencapaian tujuan organisasi secara bersama; (4) Pembelajaran Tim team learning), untuk aspek ini terlihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja sama sebagai satu kesatuan, saling mempercayai, saling menghargai dan menjunjung tinggi kelebihan yang ada pada tim kerja; dan (5) Berfikir Sistem (system thinking), untuk aspek ini mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki pola berfikir yang sistematis dan dinamis dalam menyikapi permasalahan di tempat kerja.

Aspek-aspek yang lebih dominan dari Disiplin Keliina pada KPBC SH yang dilihat dari kelima aspek konsep Disiplin Kelima dari Senge (1996) terlihat bahwa tidak terdapatnya aspek yang lebih dominan, hal ini terlihat dari besarnya selisih yang sebagian besar memiliki selisih sangat kecil di antara pegawai struktural dan pegawai fungsional. Analisis statistik dengan menggunakan pengujian uji beda (mean different) dihasilkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara pegawai struktural dengan pegawai fungsional dalam mempersepsikan organisasi pembelajar yang ditinjau dari konsep Disiplin Kelima dari Peter M. Senge.

Strategi pemberdayaan bagi sumber daya aparatur di KPBC SH melalui penerapan Disiplin Kelima dapat dilakukan meialui dukungan peran pimpinan atau atasan dalam mencapai keberhasilan pemberdayaan sumber daya aparatur. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut : 1. Untuk aspek pembelajaran tim dan visi bersama, kedua aspek ini memiliki nilai yang terendah, sehingga perlu mendapatkan peningkatan karena sesuai dengan lingkup kerja pada KPBC SH sebagai organisasi pemerintah yang banyak menangani permasalahan perdagangan intemasional atau transaksi impor dan ekspor. 2. Pada aspek pembelajaran tim yang perlu mendapatkan perhatian adalah pada kemampuan para pegawai dalam bekerja sama pada satu kesatuan organisai, menumbuhkan sikap saling mempercayai, sikap saling

menghargai dan menjunjung tinggi kelebihan yang ada pada tim kerja. 3. Sedang aspek visi bersama adalah bagaimana agar seluruh pegawai memiliki satu kesatuan visi yang kompak dalam membawa KPBC SH sebagai organisasi yang matang dan handal dalam menangani atau melayani pengguna jasa dalam melakukan transaksi atau perdagangan impor dan ekspor.