

Analisis dimensi struktural organisasi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual = Dimensional analysis of structural organization of Directorate General of Intellectual Property Rights

Nurbaya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81551&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual merupakan salah satu institusi pemerintah didalam lingkungan Departemen Kehakiman dan HAM RI, yang mempunyai tugas dan fungsi yang sangat penting yakni memberikan pelayanan dan perlindungan hukum dibidang Hak Kekayaan Intelektual kepada masyarakat. Misi dan visi yang dicapai tentu saja bergantung dari penerapan strategi yang telah ditentukan kedalam struktur organisasi yang merupakan gambaran dari pembagian wewenang dan tanggung jawab serta gambaran dari hubungan vertikal dan horizontal dalam organisasi dalam melaksanakan tugas memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan menganalisis keempat dimensi tersebut dan sudut persepsi pegawai. Adapun populasi dari penelitian ini adalah pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dengan sample sebanyak 95 orang. Pengelolaan organisasi berjalan dengan baik dan efisien maka diperlukan strukturisasi guna mampu mengakomodasi perkembangan lingkungan serta menjadi lebih tanggap dalam memberikan pelayanan. Struktur organisasi itu sendiri terdiri dari berbagai dimensi yakni dimensi formalisasi, sentralisasi, kompleksitas, dan intensitas administrasi. Perubahan dalam organisasi itu sendiri mempunyai berbagai model, yang dikenal dengan Mode of Change Management yakni, Tuning, Adapting, Redirecting, dan overhauling serta bentuk lain yang merupakan kombinasi dari keempat model tersebut. Untuk melakukan perubahan suatu organisasi tidak terlepas dari tekanan atau .kekuatan yang mendorong terjadinya perubahan. Tekanan itu secara garis besar merupakan penghambat yang dapat dibedakan sifatnya yakni organisasi dan manusiawi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif berdasarkan data yang ada Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dengan melalui penelusuran berbagai kepustakaan dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan realibilitas instrument penelitian, distribusi dan prosentase responder, hitung korelasi dengan spearman rho, serta uji beda mean dengan menggunakan Program SPSS 11.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan penilaian terhadap dimensi struktural organisasi antara pejabat dan staff Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Hubungan antar dimensi formalisasi dengan kompleksitas, intensitas dengan kompleksitas mempunyai hubungan yang signifikan dan positif, sedangkan dimensi formalisasi dengan sentralisasi, sentralisasi dengan intensitas mempunyai hubungan yang negatif dan tidak signifikan, kemudian dimensi sentralisasi dengan kompleksitas mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan sedangkan formalisasi dengan intensitas mempunyai hubungan positif dan tidak signifikan. Selain itu model perubahan yang diinginkan adalah tuning mode yang berarti perubahan dilakukan secara antisipatif terhadap perubahan, dilakukan bertahap dengan waktu yang relatif lama (lebih dari satu tahun) Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran kebijakan yang perlu diambil dalam memperbaiki dimensi struktural Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual agar mengurangi permasalahan yang timbul, guna mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi dengan lebih memperjelas gugus tugas masing-masing unit serta mempertegas hubungan vertical maupun horizontal. yakni melalui penerapan reward dan punishment yang konsisten (adil dan merata), membuat standarisasi,

perincian prosedur kerja. Directorate General of Intellectual Property Rights is one of government institutions under the Ministry of Justice and Human Rights of Republic of Indonesia hold important duties and functions to give service and protection of law in Intellectual property rights to the society. The attainable mission and vision evidently depend on the implementation of the strategy set out inside the structure of the organization. The stages of description of authorization and responsibility distribution and a description of vertical and horizontal relationship inside the organization in carrying out duties to give services of law to the society. This research aimed to analyze the four dimensions mentioned from the perspective of the employees. The population is the employees in Directorate General of IPR with 95 samples. Enabling the management of the organization to fUf1 well and efficient, it needs a structure to accommodate the development of the environment and to be more aware in giving services. The structure of an organization consists of several dimensions which are dimension of formalization, centralization, complexity, and intensity (Robin, 1994:891). The changes in the organization have numerous models, which know as Mode of Change Management, which are Tuning, Adapting, Redirecting and Overhauling, and another mode, which is the combination of all four models (Nadler. 1995). Making a change in an organization is related to the pressure or a force inducing the occurrence of the changing. Generally speaking the pressure is an obstruction, which can be distinguished by nature. They are organization and human (Widodo,1996:17). The method used is descriptive based on the data. Primary Data was taken using questioner, whereas secondary data taken through library study and documentation. The data was analyzed using validity test and research instrument reliability, distribution and respondent percentage, correlation with spearman rho, also mean differences using Program of SPSS 11.0 for Windows. The results show that there is no difference in evaluation of organizational structural dimension between officials and staffs of Directorate General of 1PR, There is a positively significant relationship between the dimension of formalization- and complexity and between the dimension of intensity and complexity. However, between the dimension of formalization and centralization and between centralization and intensity there is insignificantly negative relationship. Furthermore, the dimensions of centralization and complexity have negative significant relationship, but the dimensions of formalization and intensity have positively significant relationship. Moreover, the mode of change used is tuning mode, which means that the changes are conducted anticipatively against changes and periodically in a long duration (more than one year). Based on these results there are several policies to be taken in order to improve the structural dimension of Directorate General of 1PR and to solve the arising problems. It is expected to make the organization more effective and efficient by clarifying the job description of each unit and affirming the vertical and horizontal relationship through the consistent implementation of reward and punishment (fair and evenly spread), standardizing and listing the work procedure.