ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL DINAS SEJARAH ANGKATAN DARAT

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Syarat Kelulusan Guna Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (M.A.P.) pada Konsentrasi Kebijakan Publik Program Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Pasundan

Oleh:

Endang Ahmad Farid

NPM: 148010014



KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG 2016

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada masalah pokok, yaitu Kinerja Personil rendah. Hal ini diduga disebabkan oleh belum dijalankannya Pendekatan-pendekatan Pengembangan Organisasi secara menyelumh pada Dinas Sejarah

Pendekatan dalam penelitian ini tentang Pengembangan Organisasi dan Kinerja Personil dilihat dari konteks kebijakan publik dan administrasi publik sebagai teori induknya untuk mengembangkan khasanah Ilmu Adminislrasi Publik.

Metode penelitian yang digunakan, metode explanatory survey. Metode ini digunakan untuk menjelaskan fenomena sosial yang dalam hal ini digunakan untuk meneliti pengaruh Pengembangan Organisasi (X) sebagai variabel bebas terhadap Kinerja Personil (Y) sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif melalui penggunaan Metode Analisis Jalur (Path Analysis) yang dimaksudkan untuk mengetahui besaran pengaruh variabel Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh Pengembangan Organisasi (X) terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 59,54%. Adapun pengaruh variabel lain (e) terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 40,46%. Sedangkan secara parsial, pengaruh Pengembangan Organisasi (X) yang terdiri dari tiga pendekatan Pengembangan Organisasi yang meliputi: Pendekatan Pengembangan Struktur (Xi) berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 21,25%, Pendekatan Pengembangan Teknologi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 28,10% dan Pendekatan Pengembangan Karir (X3) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 10,19%. Dari ke tiga Pendekatan Pengembangan Organisasi yang memberikan pengaruh dominan secara parsial terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat, yaitu Pendekatan Pengembangan Teknologi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Personil (Y) sebesar 28,10%.

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pengembangan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat. Bahwa secara menyeluruh Pengembangan Organisasi telah dilaksanakan dan dijalankan sesuai dengan dimensi-dimensi Kinerja Personil.

ABSTRACT

This research based on main problem, that is the low of Personnel Performace. This conditions is predicted because of has not implemented of Organization Development Approachs at Agency of Army History.

Approach in this research about organization development and Personnel Performace from Public Policy and Public Administration as master theory to develop science area of public administration.

Research method is explanatory survey descriptive. This method used to explain social phenomenon which in this case used to check influence of Organization Development (X) as independent variable to Personnel Performace (Y) as dependent variable. This research use quantitative analysis and Path Analysis as a Method to know value of influence Organization Development variable to Personnel Performace of Agency of Army History either through simultan and also by parsial.

Result of research indicate that by simultan, influence of Organization Development (X) to Personnel Performace (Y) equal to 59,54%. As for influence of other variable to Personnel Performace (Y) equal to 40,46%. While by partial, influence of Organization Development (X) which consist of three Organization Development approachs covering: Structure Development Approach (Xi) have a positive effect to Personnel Performace (Y) equal to 21,25%, Technology Development Approach (Xrf have a positive effect to Personnel Performace (Y) equal to 28,10% and Career Development Approach (X3) have a negative effect to Personnel Performace (Y) equal to 10,19%. From three Organization Development approachs that giving dominant influence by parsial to Personnel Performace of Agency of Army History is Technology Development Approach (X2) have a significance effect to Personnel Performace (Y) equal to 28,10%.

Researcher can conclude that Organization Development influential in positive and significance to Personnel Performace of Agency of Army History. That accross the board Structuring the Organization has been executed and implemented according to Personnel Performace dimensions.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Bclakang Penelitian

Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan oleh para pendirinya dengan terlebih dahulu menyusun visi dan misi organisasi. Visi organisasi untuk menentukan arah masa depan organisasi, sedangkan misi menentukan terhadap arah visi yang ingin dicapai. Organisasi akan tumbuh dan berkembang bila didukung oleh sumber daya manusia yang baik, teknologi yang canggih dan pemenuhan segala aspek kebutuhan organisasi termasuk di dalamnya sistem yang tepat dan efektif. Sisi lain yang sangat penting dari keberhasilan organisasi, yaitu adanya sistem kerja yang memenuhi barapan dan langkah kerja dari setiap bagian sistem, sehingga dapat berjalan secara bersama-sama sesuai dengan tugas yang menjadi tanggungiawab dan pengelola organisasi.

Pengelolaan organisasi yang efektif berpengaruh pada peningkatan keberhasilan organisasi daiam menjawab perubahan lingkungan tersebut diantaranya dengan melakukan pengembangan organisasi. Secara mendasar pengembangan organisasi (organization development) diperlukan, karena organisasi harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di pelbagai aspek kehidupan, baik politik, ekonomi dan budaya yang penuh ketidakpastian. Pengembangan organisasi dapat membantu suatu organisasi untuk menciptakan respon positif terhadap perubahan-perubahan dengan cara melakukan perubahan-perubahan dalam organisasi itu sendiri.

Perubahan organisasi perlu direncanakan, diarahkan dan dilaksanakan oleh seluruh komponen yang ada di dalam organisasi itu atau bahkan dengan cara meminta bantuan dari pihak luar organisasi. Pengembangan organisasi dapat dilaksanakan dengan perubahan struktur yang sudah ada dan mengembangkan sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi itu. Apapun bentuk dari organisasi itu, baik publik maupun privat, keberhasilan suatu organisasi harus disertau kekuatan sumber daya yang memadai, sehingga tercapai sasaran yang diharapkan.

Kebutuhan akan sumber daya materil yang sesuai dengan tugas pekerjaan diemban sangatlah mempengaruhi hasil efektivitas kerja personil dan organisasi. Kecanggilian dan kemutakhiran daya dukung teknologi yang dipergunakan oleh organisasi dalam proses kerja secara umum menjadi salah satu pembangkit keberhasilan kinerja. Kekuatan teknologi organisasi akan mendukung keberhasilan organisasi, apabila disertai dengan perubahan dan pengembangan organisasi secara memadai dan efektif.

Indrawidiaja (1989: 87) mengemukakan mengenai makna Pengembangan

Organisasi, antara lain:

Pengembangan organisasi merupakan suatu proses yang berorientasi kepada pemecaban persoalan-persoaJan organisasi, meliputi persoalan yang timbul karena kurang sempurnanya susunan organisasi maupun proses kegiatan dan interaksi dalam organisasi tersebut.

Pemahaman pengembangan organisasi merupakan strategi untuk

menyempumakan struktur organisasi dan proses yang terjadi pada organisasi

tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengembangan organisasi

berkaitan dengan strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai atau personil secara menyeluruh, agar organisasi dapat tumbuh dan berkembang dengan tepat.

Kinerja pegawai yang dirnaksud adalah kinerja personil, merupakan penyelesaian pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu yang disertai dengan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Memmit Jamari dalam Rival (2009: 633), kinerja personil: "sebagai perwujudan wewenang, tugas dan tanggungjawab yang dibcbankan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah digariskan oieh organisasi". Pendapat tersebut menjelaskan bahwa pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai memenuhi standar yang tepat, bila mengacu pada hasil pekerjaan sesuai dengan standar mutu yang telah ditentukan, sehingga mencapai hasil dan sasaran yang tepat. Pemahaman kinerja pegawai/personil dirnaksud, termasuk kinerja personil pada Dinas Sejarah Angkatan Darat.

Dinas Sejarah Angkatan Darat merupakan Badan Pelaksanan Pusat di tingkat Markas Besar Angkatan Darat yang berkedudukan langsung di bawah Kasad. Berdasarkan Peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Perkasad/103/XII/2012, Dinas Sejarah Angkatan Darat mempunyai tugas pokok menyelenggarakan fungsi Sejarah Angkatan Darat yang meliputi pembinaan fungsi Doklisjarah dan Musmontra dalam rangka mendukung tugas pokok Angkatan Darat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Dinas Sejarah Angkatan Darat mengalami berbagai hambatan, terutama yang berkaitan dengan rendahnya Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat, sehingga tidak sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan Dinas Sejarah Angkatan Darat.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, terkait dengan tugas-tugas pada Dinas Sejarah Angkatan Darat ditemukan masalah yang berhubungan dengan Kinerja Personil rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut:

1. Kerjasama antar personil kurang padu. Contohnya dalam penulisan dan penyusunan buku sejarah peristiwa dan biografi. Walaupun penulisan dan penyusunan buku dapat diselesaikan tetapi proses penyelesaiannya sering mengalami keterlambatan. Hal ini disebabkan karena kurangnya kerjasama antar personil terkait keperluan data dalam penyusunan buku dan ketepatan dalam penulisan redaksional. Di mana proses penyusunan bukw memerlukan perbaikan hingga 4-6 kali yang disebabkan karena kesalahan dalam penulisan redaksional dan sitematika penulisan, Tabel berikut ini memperlihatkan bagaimana kondisi pelaksanaan penyusunan buku sejarah peristiwa dan biografi:

Tabel 1

Penulisan dan Penyusunan Buku Sejarah Peristiwa dan Biografi pada Disjarahad T.A. 2015

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Buku | Target | Realisasi | Keterangan |
| 1. | Sejarah Palagan Semarang. | Selesai bulan Mei | Selesai bulan Juni | Banyak perbaikan pada sistematika dan redaksional. |
| 2. | Sejarah Palagan Makasar. | Selesai bulan Mei | Selesai bulan Juni | Banyak perbaikan pada sistematika dan redaksional. |
| 3. | Biografi Jenderal TNI (Purn.) Rudini | Selesai bulan Agustus | Selesai bulan Oktober | > Banyak perbaikan pada redaksional dan ketidakcocokan dengan data. |
| 4. | Biografi Jenderal TNI (Purn.) Indriartono S. | Selesai bulan Agustus | Selesai bulan Oktober | Banyak perbaikan pada redaksional dan ketidakcocokan dengan data. |
| 5. | Terbentuknya Satuan Puspenerbad | Selesai bulan Oktober | Selesai bulan Desember | 3anyak petbnikan pada sistematika dan redaksional. |
| 6. | Terbentuknya Satuan KodamXII Tanjungpura | Selesai bulan Oktober | Selesai bulan j Banyak perbaikan Desember | pada sistematika j dan redaksional. |
| Sumer: Hasil penelitian (2015). |

2. Penggunaan waktu kerja personil kurang tepat. Contohnya dalam pelaksanaan kegiatan Harwat Non Alutsista sering dilakukan tidak sesuai dengan ketentuan. Meskipun kegiatan Harwat Non Alutsista dilakukan tetapi tidak seluruh lancar. Contohnya pada perneliharaan komputer tidak dilakukan secara rutin sehingga pada saat digunakan komputer yang ada selaiu mengalami gangguan. Hal ini mengakibatkan terhambatnya pelaksanaan pekerjaan personil yang memerlukan bantuan komputer. Tabel berikut ini

memperlihatkan bagaimana kondisi pelaksanaan kegiatan Harwat Non Alutsista:

Tabel 2 . -

Pelaksanaan Kegiatan Harwat Non Alutsista Disjarahad T.A. 2015

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No. | Jenis Kegiatan | Realisasi | Keterangan |
| i, | Pemeliharaan komputer. | 4 bulan sekali | Masih sering terjadi gangguan. Seharusnya dilakukan l bulan sekali. |
| 2. | Pemeliharaan APL data personel Disjarahad. | l tahun sekali | Masih sering kesulitar. untuk mendapatkan data terbaru. Seharusnya dilakukan 4 bulan sekali. |
| 3. | Pemeliharaan alat pemadam kebakaran. | ltahun sekali | Sering ditemukan alat yang tidak berfungsi. Seharusnya dilakukan 6 bulan sekali. |
| 4. | Pemeliharaan alsatri/alsintor. | ltahun sekali | Masih ditemukan alsantri dan alsintor yang rusak. |
| 5. | Pemeliharaan kaporlap. | 6 bulan sekali | Beium sesuai ketentuan. Seharusnya dilakukan 4 bulan sekali. |

Sumber: Hasil penelitian (2015).

Masalah yang teridemifikasi di atas, peneliti menduga terkait dengan Pengeinbangan Organisasi belum dijalankan secara tepat cleh Dinas Sejarah Ar.gkatan Darat. Berangkat dari latar belakang tersebut, penulis teitarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif yang akan dituangkan ke dalam bentuk penelitian melalui penulisan tesis dengan rnerumuskan judul: ANALISIS PENGARUH PENGEMBANGAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL DINAS SEJARAH ANGKATAN DARAT.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah {Problem Statement), yaitu Kinerja Personil rendah yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya pendekatan-pendekatan Pengembangan Organisasi secara penuh. Selanjutnya berdasarkan pernyataan masalah tersebut dirJimuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat.
2. Berapa besar pengaruh Pengembangan Organisasi yang ditentukan Pendekatan-pendekatan Pengembangan Organisasi yang meliputi: Pendekatan Pengembangan Struktur, Pendekatan Pengembangan Teknologi Dan Pendekatan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat.

13. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

\*

13.1. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis besarnya pengaruh Pengembangan Organisasi terhadap Kinerja Personil pada Dinas Sejarah Angkatan Darat.
2. Mengembangkan Pendekatan-pendekatan Pengembangan Organisasi dan Dimensi-dimensi Kinerja Personil pada Dinas Sejarah Angkatan Darat.
3. Mexierapkan secara teoritis Pengembangan Organisasi dalam memecahkan masalah Kinerja Personil Dinas Sejarah Angkatan Darat.

13.2. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis, hasil penelitian ini dapat mengembangkan khasanah keilmuan, khususnya Ilmu Kebijakan Publik yang berkaitan dengan Pengembangan Organisasi dan Kinerja Personil.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan kepada Dinas Sejarah-Angkatan Darat.