



INTISARI

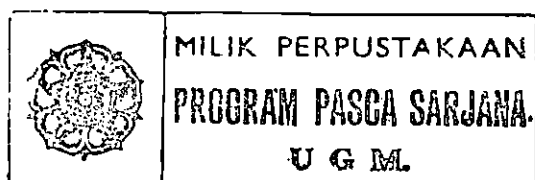
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas organisasi, mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menyebabkan Bappeda kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta usaha-usaha apa saja yang pernah dan mungkin dilakukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Masalah penelitian: "Mengapa Bappeda Provinsi Papua kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya?"

Landasan teori dibangun dari berbagai pendapat ahli, terutama dari Steers, Gibson dan Megill tentang konsep efektivitas dan faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas. Kerangka konseptual yang digunakan terdiri dari dua variabel, yaitu variabel dependen yang meliputi struktur organisasi, sumberdaya dan kepemimpinan. Variabel independen adalah efektivitas organisasi yang diukur dari kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas dan kepuasan kerja.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus dan teknis analisisnya adalah analisis kualitatif. Jumlah responden 103 pegawai terambil di antara 140 pegawai Bappeda Provinsi Papua berdasarkan strata pendidikan. Data primer diperoleh melalui hasil pengisian kuisioner dan wawancara dengan 103 responden serta pengamatan langsung, data sekunder diperoleh dengan menggunakan teknik studi dokumentasi.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ada beberapa temuan pokok, yaitu: (1) Hasil pengukuran efektivitas organisasi diketahui bahwa Bappeda kurang efektif dalam melaksanakan tugas dan fungsinya akibat dampak negatif dari pola perencanaan top down, rendahnya kualitas sumberdaya manusia serta keterbatasan data dan informasi yang akurat; (2) Dengan adanya kewenangan luas yang diberikan dan perubahan paradigma model perencanaan, Bappeda dapat melakukan desentralisasi perencanaan pembangunan daerah; (3) Kepuasan kerja tidak dirasakan akibat belum adanya penataan sistem kerja untuk mendorong motivasi dan prestasi yang membawa kepuasan kerja; (4) Hasil redesain struktur organisasi tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi, disebabkan tidak adanya pertimbangan spesifikasi, spesialisasi dan fungsionalisasi tugas dan fungsi dalam redesain struktur; (5) Pemanfaatan sumberdaya yang dimiliki kurang optimal akibat belum adanya pemberdayaan untuk optimalisasi peran; (6) Gaya kepemimpinan otoriter yang dipraktekkan pimpinan menyebabkan pola interaksi internal dan eksternal kurang harmonis serta iklim organisasi kurang kondusif.

Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, manajemen Bappeda perlu memperhatikan: peningkatan kualitas sumberdaya manusia serta penyediaan data dan informasi yang akurat; penataan sistem kerja dan struktur organisasi serta kepemimpinan untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif.





ABSTRACT

The aim of this research are knowing organization effectiveness, identifying factors that caused Bappeda in doing task and function ineffectively, and also gathering what efforts whether had been used or would be possible to be implemented to increase organization effectiveness. Research problem: "Why Bappeda of Papua Province did not implement functions and tasks effectively, then what factors that caused it?"

The theory anvil constructed from various experts' thinks, especially from Steers, Gibson and Megil about effectiveness concept that is used, which contains of two variables, dependent variable that included organization structure, resources and leadership. Independent variable is organization effectiveness that measured from the ability to self-adaptation, productivity and job satisfaction.

The used research sort is qualitative-descriptive research with case study and analysing technique is qualitative one. Respondents were 103 from 140 employees of Bappeda of Papua Province that based on educational degree. Primary data had been gathered through questionnaire and interview also direct tracking, secondary data through documentation study technique.

From the implemented research outcomes, there are some main finds, they are: (1) Organization effectiveness measurement outcomes showed that Bappeda less-effectively to implement their tasks and functions as negative impact of top down planning patterns, low quality of human resources and limitation of accurate data and information; (2) By large authority that given and the change of planning model paradigm, Bappeda could make decentralization of region development planning; (3) Job satisfaction was not felt as the cause of not available matter of working system management to support motivation and performance which make job satisfaction. (4) Organization restructure outcomes did not give meaningful impact to effectiveness of tasks and functions implementation, it is caused whether there were not considerations of specification, specialization and functioning of tasks and functions for structure re-design; (5) Resources profitability was not optimal yet, it was caused there is not conservation for character optimalizing yet; (6) Authoritative leadership style that implemented by leaders, which caused less harmonic internal and external interactions and less conducive organization climate.

To increase of organization effectiveness, Bappeda management should concern to: human resources quality increasing also accurate data and information preparation; working system and organization structure managements, also leadership to create conducive organization climate.