

ABSTRAK

Selama ini penelitian mengenai Direktorat Jenderal Pajak (DJP), hanya mengkaji hal-hal yang dapat dilihat dan diukur seperti penerimaan pajak, dan kepatuhan wajib pajak, dan hal ini sering disebut penelitian dengan perspektif integrasi. Penelitian ini diharapkan memberikan kebaruan dalam ilmu pengembangan organisasi, dan menjadi pionir untuk penelitian selanjutnya yang memiliki fokus penelitian dari sisi humanis para pegawai yang menganggap pegawai sebagai bagian inti suatu organisasi bukan hanya sebagai *agent of work*. Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi sisi bawah sadar organisasi dan tingkat keterlibatan pegawai dalam organisasi sehingga dapat memahami dinamika dalam perilaku organisasi dan meningkatkan pengembangan karir pegawai, serta melakukan eksplorasi lebih dalam terkait inovasi kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan karir, serta menganalisis gaya kepemimpinan atasan menggunakan teori Goleman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menggunakan kuesioner dengan skala likert. Terdapat 52 pegawai yang telah mengisi kuesioner ini, dan atas jawaban hasil kuesioner yang telah dikumpulkan telah dianalisis lebih lanjut. Hasil dari penelitian ini ditemukan bahwa sisi bawah sadar organisasi telah terbentuk pada Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur, dan hal ini terbukti dari 28 pegawai memiliki indeks nilai OSM yang tinggi dan membentuk arah negatif yang disebut dengan *counterculture*. Penelitian selanjutnya mengenai gaya kepemimpinan, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pegawai lebih memilih gaya kepemimpinan *Authoritative*, *Pacesetting* dan *Affiliative*, sebagai gaya kepemimpinan yang sering digunakan oleh para pimpinan dalam mengimplementasikan kebijakan yang ada di Kantor Wilayah DJP Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa resistensi dari pegawai terlihat dari jawaban pegawai yang berkaitan dengan mutasi, promosi dan penghargaan terhadap kinerja, dan berdasarkan arah dari resistensi mengarah ke sisi negatif dan membentuk *counterculture*. Implikasi dari penelitian ini, diharapkan Bagian Kepegawaian DJP membuka ruang diskusi dan komunikasi yang luas bagi pegawai sehingga mampu mengelola sisi bawah sadar organisasi yang terbentuk dan mengubah arah yang sebelumnya negatif menjadi positif, serta mampu menciptakan kebijakan baru yang lebih berkualitas dan komprehensif, terutama yang berkaitan dengan mutasi dan promosi.

Abstract

Research on the Directorate General of Taxes has been conducted on things that can be seen and measured, such as tax revenue and taxpayer compliance, and this is often called research with an integration perspective. This research is expected to provide novelty in the science of organizational development, and become a pioneer for further research that has a research focus from the humanist side of employees who consider employees as the core part of an organization not only as agents of work. The purpose of this study is to explore the subconscious side of the organization and the level of insider status of employees so as to understand the dynamics in organizational behavior and improve employee career development, as well as conduct deeper exploration related to policy innovations related to career development, and analyze leadership styles using Goleman's theory. This research uses a quantitative approach that uses a questionnaire with a Likert scale. There are 52 employees who have filled out this questionnaire, and the results of the questionnaires that have been collected have been further analyzed. The result of this research is that the subconscious side of the organization has been formed in the East Jakarta Regional Tax Office, and this is proven by 28 employees having a high OSM index score and forming a negative direction called counterculture. The subsequent discussion regarding leadership styles, based on the results of the study, showed that employees prefer Authoritative, Pacesetting and Affiliative leadership styles, as leadership styles that are often used by leaders in implementing policies in the East Jakarta DGT Regional Office. Based on the results of the study, it can be concluded that the resistance of employees can be seen from the answers of employees related to mutations, promotions and awards for performance, and based on the direction of resistance leads to the negative side and forms a counterculture. The implication of this research is that the DGT Personnel Section is expected to open a wide discussion and communication space for employees so that the staffing team is able to manage the subconscious mind of the organization that is formed and change the direction that was previously negative to positive, and be able to create new policies that are more qualified and comprehensive, especially those related to mutations and promotions.