

Penerapan learning organization di kedeputan bidang informasi keluarga dan pemanduan kebijakan program BKKBN Pusat

Sri Rahayu K, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=116520&lokasi=lokal>

Abstrak

Perubahan yang terjadi memaksa organisasi untuk melakukan perubahan/transformasi agar dapat bertahan. Salah satu yang terkena dampak dari perubahan adalah Program KB Nasional baik secara internal maupun eksternal. Perubahan internal antara lain berubahnya struktur program KB Nasional dengan efektifnya desentralisasi Program KB Nasional sejak tahun 2004, sedangkan perubahan eksternal adalah tuntutan untuk semakin memperhatikan hak-hak asasi manusia dalam kepemimpinan dan pengelolaan Program KB Nasional sesuai dengan isu internasional.

BKKBN sebagai salah satu organisasi penyelenggara administrasi publik harus dapat menyesuaikan diri untuk kesinambungan dinamika perubahan yang telah terjadi dan untuk yang akan datang sulit diramalkan arah dan kepastiannya, BKKBN harus mampu menjadi organisasi yang responsif, kreatif, inovatif adaptif, adoptif, pandai menyesuaikan diri, fleksibel dan antisipatif terhadap berbagai tantangan yang dihadapinya, karena itu harus menjadi organisasi yang terus mau belajar. Untuk itu diperlukan proses belajar (learning) yang dinamis yang juga mengarah kepada terwujudnya learning organization. Dalam Learning Organization, hanya manusialah yang belajar, manusialah yang menguasai data dan mentransformasikannya menjadi ilmu pengetahuan, baik untuk kepentingan pribadi maupun untuk organisasinya. Masalah baru dan situasi politik yang baru menyarankan perlunya pemimpin-pemimpin dengan gaya dan wawasan baru untuk pengelolaan Program KB Nasional dalam mencapai sasaran yang sudah ditetapkan dalam RPMJM 2004 ? 2009. Sebagai salah satu usaha dalam rangka mengantisipasi perubahan, maka sejak tahun 2004, BKKBN mulai mengembangkan Learning Organization, dengan teori yang dikembangkan oleh Prof. Michael J. Marquardt.

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisa penerapan learning orgnazation di lingkungan Kedeputan Bidang Informasi dan Peaduan Kebijakan Program berdasarkan pemahaman masing-masing pegawai baik tingkat Eselon I, II, III, IV dan staf berdasarkan karakteristik : (1) jenis kelamin, (2) usia, (3) jabatan pada saat dilakukan penelitian, (4) masa kerja, (5) pendidikan terakhir saat penelitian dilakukan, (6) pendidikan formal terakhir waktu diterima bekerja di BKKBN dengan menggunakan kuesioner Learning Organization Profile.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa menurut persepsi seluruh responden secara rata-rata learning organization di kedeputan Bidang Informasi dan Peaduan Kebijakan Program telah Diterapkan secara luas, namun demikian apabila dilihat dari masing-masing karakteristik responden, terdapat beberapa aspek yang masih pada berada pada nilai Diterapkan sekedarnya, artinya hanya diterapkan pada sebagian tertentu Direktorat atau kadang-kadang diterapkan kepada pegawai tertentu, bahkan pada karakteristik responden tertentu masih mempunyai persepsi Sedikit atau kurang diterapkan.

Dari rangkuman analisis terlihat bahwa faktor yang memberikan pengaruh terhadap penerapan learning organization adalah Pendidikan Awal, Pendidikan Akhir, dan Jabatan, dan pada penerapan Secara Penuh dan Secara Luas dalam Learning Organization, dari sisi jabatan sangat didominasi oleh mereka yang telah mencapai Posisi Eselon I dan II. Sementara jika dilihat dari sisi pendidikan, penerapan yang Penuh dan Luas, didominasi oleh mereka yang memiliki pendidikan akhir S2 dan S3., sehingga dapat disimpulkan bahwa learning organization sangat terpengaruh oleh faktor pendidikan selama proses karir berlangsung. Sedangkan dari karakteristik jenis kelamin, masa kerja dan usia, pemahaman responden tidak ada perbedaan. Sehingga disarankan dalam aspek Dinamika Pembelajaran diperlukan peningkatan motivasi belajar kepada kelompok yang berpendidikan akhir SMA, DIII dan S1, dalam aspek Transformasi Organisasi diperlukan peningkatan pemahaman para pegawai kelompok jabatan Eselon III, IV dan staf bahwa penerapan learning organization dapat mendukung pencapaian visi misi organisasi, dalam aspek Pemberdayaan Manusia, mengoptimalkan peran pada Pejabat Eselon I dan II dalam pembelajaran kelompok, aspek Pengelolaan Pengetahuan disarankan untuk memberikan kesempatan studi banding dan menghadiri konferensi kepada kelompok jabatan Eselon III, IV dan Staf, sehingga mempunyai keberanian dalam penyajian/presentasi hasil kegiatan, dan dalam aspek Transformasi Teknologi agar lebih mengoptimalkan pemanfaatan Teknologi Informasi dalam setiap kegiatan.

<hr>

The changing environment forces an organization to adapting or transforming in order to survive. One that experiecing this impact is Family Planning program, externally and internally. The internal change is restructuring of the Family Planning program prior to effective issuance of decentralization policy on Family Planning since 2004. Whereas the external change with regard to notion of human rights in leadership and the Family Planning in accordance to international issues.

BKKBN as one organization that deliver public administration should cope with its dynamic changes which may pose difficulty or uncertainty of its future. BKKBN should yield into a resposinve, creative, innovative, adaptive, adoptive, flexible, and anticipative toward all challenges. Therefore BKKBN should attempt to learn as an organization. The learning process should be dynamic directed to effective learning organization. In Learning Organization, only human who learn, these human utilize and transform data into sciences or information, both for their personal or organizational needs. New challenges or situation lead new leaders to apply new style and paradigm to managed Family Planning program to achieve its goals stated into the Middle Term Development Plan 2004 ? 2009. As one effort to anticipate these changes, since 2004 BKKBN applies Learning Organization, utilizing its theory developed by Prof. Michael J. Marquardt.

This study aims at analyzing the application of the learning orgnazation at BKKBN specifically at the Line Deputy of Family Information and Program Policy Integration, according to the level of understanding among officials of echelon I, II, III, IV and staff according to their characteristics: (1) gender, (2) age, (3) position at time of the study, (4) duration of working, (5) the highest educational level attained, (6) last formal education received when serving BKKBN, using Learning Organization Profile.

Result of the study indicates that based on reposndents? perception, on average learning organization has been applied widely at the Line Deputy of Family Information and Program Policy Integration. However, if

one would analyse in detailed each characteristic, there are several aspects that valued as partly applied, meaning this is only applied in certain Directorate or among certain employees. Furthermore, some characteristics indicate perception valued as least applied.

Conclusion of the analysis shows that factors affecting the application of learning organization are initial education, last education, and position. Whereas those who apply full or widely Learning Organization, are those dominated from Echelon I and II. From educational level variable, those apply full or widely are dominated those graduated from Masters or Doctoral. In other word, learning organization is highly affected by education factor during serving one's career. While based on variables of gender, duration of working, and age, the perception among respondents do not differ. As recommendation, learning dynamic is essential in enhancing motivation among employess with educational level at Senior High School, Diplome-3, and Bachelor Degree. In aspect organizational transformation, those who need improvement are emplooyees at Echelon III, IV, and staff. They need to learn that application of learning organization can support the achievememnt of vision and missions of the organization. In aspect human resources development, the role of senior officials at Echelon I and II is required in term of group learning, sciences management, giving opportunities for comparative studies or attending international-scaled conferences for officials of Echelon III, IV or Staff, so that they have encouragment to present their activities, and also in technology transformation in order to optimize the utilization of Information Technology in each program activity.