

Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model Weisbord

Hensi Kusniati¹, Nisma Aprini², Ivan Batara³

Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email: ¹hensikusniati@gmail.com, ²nisma.aprini@gmail.com, ³ivanbatara20@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelayanan publik melalui proses diagnosa dan pengembangan organisasi dengan melihat dan mengkaji tujuan organisasi, struktur organisasi, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan serta mekanisme tata kerja organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim. Metode yang digunakan deskriptif kuantitatif dengan Model Weisbord melalui pembagian kuesioner kepada responden dari Aparatus Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil diagnosa organisasi terhadap Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim dengan menggunakan 6 variabel model Weisbord diperoleh nilai rata-rata untuk seluruh variabel sebesar 4,02 sehingga organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim secara keseluruhan dapat dikatakan baik atau tidak bermasalah. Untuk variabel tujuan, organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim memperoleh klasifikasi "sangat baik". Sedangkan untuk variabel struktur organisasi, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan, mekanisme tata kerja memperoleh klasifikasi "tidak bermasalah / setuju".

Kata Kunci: *Pengembangan Organisasi, Model Weisbord, Diagnose Organisasi*

Abstract

This study aims to identify and analyze the factors that become obstacles in public services through the process of diagnosis and organizational development by looking at and assessing organizational goals, organizational structure, relationships, awards, leadership and organizational work procedures at the Muara Enim Department of Women's Empowerment and Child Protection. The method used is descriptive quantitative with the Weisbord Model through the distribution of questionnaires to respondents from the State Civil Apparatus (ASN), which became the research sample as many as 30 respondents, only employees with State Civil Apparatus (ASN) status. Based on the result of the organization's diagnosis of the Muara Enim Department of

Women's Empowerment and Child Protection using the 6 variables of the Weisbord model, the average value for all variables is 4,02, so the organization of the Muara Enim Department of Women's Empowerment and Child Protection as a whole can be said to be good or not problematic. For the variables objective the Muara Enim Department of Women's Empowerment and Child Protection obtained a classification of "very good" condition. As the organizational structure variables, relationship, rewards, leadership and work procedures the Muara Enim Department of Women's Empowerment and Child Protection obtained a classification of "good or agree".

Keywords: *Organizational Development, Weisbord Model, Organizational Diagnosis*

Pendahuluan

Perubahan dalam organisasi untuk terus menjadi lebih baik memainkan peran yang penting dalam menjaga kelangsungan dan kemajuan lembaga pemerintah ditengah dinamika tuntutan masyarakat dan perubahan kebijakan yang terus berkembang (Aprini et al. 2021). Faktor-faktor seperti kemajuan teknologi, kebutuhan publik yang berubah, dan perubahan kebijakan pemerintah memicu perlunya adaptasi dan inovasi dalam lembaga pemerintahan.

Sebuah lembaga pemerintahan akan berhasil apabila mampu berkembang secara positif sesuai dengan tuntutan masyarakat yang dilayani, sehingga pegawai pemerintah dapat mencapai tujuan-tujuan mereka (Ivan Batara, Hartati, and Fitriadi 2024). Perkembangan lembaga pemerintahan memerlukan perubahan dalam sistem organisasi yang dapat dipicu baik oleh faktor internal seperti kebutuhan layanan yang berubah, maupun eksternal seperti perubahan kebijakan publik.

Apabila suatu organisasi ingin tetap eksis dan bahkan berkembang menjadi lebih besar dan kuat, maka organisasi tersebut harus dapat merespon setiap perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasi maupun dinamika yang terjadi didalam tubuh organisasi tersebut.

Pelayanan publik yang berkualitas tentunya berdampak pada tercapainya tujuan organisasi, salah satu upaya yang dilakukan DPPPA agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai instansi yang memberikan pelayanan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kepada masyarakat secara prima dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah dengan melakukan diagnosa organisasi. (Sibarani 2020) menyatakan bahwa diagnosa berfungsi saat ini dan menyediakan informasi

penting untuk merancang intervensi perubahan.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan Weisbord Six Box Model sebagai alat diagnosa. Diagnosa organisasi dengan pendekatan teori dan model Weisbord sudah umum digunakan. Model Weisbord diyakini dapat mengungkapkan permasalahan dalam organisasi atau lembaga. Hardiyansyah dan Firmansyah (2017) menyatakan bahwa bentuk pelaksanaan perubahan proaktif atau perubahan terencana dapat dilakukan melalui diagnosa organisasi. Proses diagnosa organisasi akan memberikan pemahaman terhadap cara kerja organisasi sehingga dapat dirancang perubahan berdasarkan informasi dan data diperoleh (Wulan and Batara 2023). Lebih lanjut (Mangundjaya 2020) menjelaskan bahwa tujuan diagnosa organisasi adalah menemukan permasalahan utama yang menghambat berjalannya organisasi secara efektif dan efisien, menemukan jalan keluar atas permasalahan tersebut dan menyusun langkah perbaikan yang lebih baik daripada sebelumnya

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model Weisbord”

Kajian Teori

Bagian ini berisi kajian literatur yang dijadikan sebagai penunjang konsep penelitian. Kajian literatur tidak terbatas pada teori saja, tetapi juga bukti-bukti empiris. Hipotesis penelitian (jika ada) harus dibangun dari konsep teori dan didukung oleh kajian empiris (penelitian sebelumnya). [Times New Roman, 11, normal].

Secara terminologi, organisasi diterjemahkan dari bahasa Inggris, *organization*, yang diserap dari bahasa Latin *organiz* (are), kemudian dalam bahasa Inggris muncul kata *organize*, yang berarti membangun (membentuk) suatu kebulatan (kesatuan) dari

bagian-bagian yang berkaitan satu dengan yang lain. Dilihat dari segi ini, organisasi bisa berarti organisme, yang melakukan *organizing*, dan bisa juga berarti keluaran (produk, output) *organizing* (Anggara, 2012).

Pengembangan organisasi (*organizational development-OD*) adalah penerapan teknik-teknik ilmu perilaku sebagai upaya perbaikan kesehatan dan peningkatan efektifitas organisasi melalui kemampuannya dalam mengakomodasi perubahan lingkungan, memperbaiki soiditas internal dan meningkatkan kemampuan pemecahan masalah. (Hardiyansyah, Nurnianah, and Batara 2024)

Cummings et al (2008) mendefinisikan pengembangan organisasi sebagai keseluruhan sistem aplikasi transfer pengetahuan ilmu perilaku untuk pengembangan yang direncanakan, perbaikan dan penguatan strategi, struktur dan proses yang mengarah pada efektivitas organisasi.

Pelayanan publik didefinisikan sebagai semua bentuk jasa pelayanan, baik berupa barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah baik dipusat maupun didaerah, termasuk pula didalamnya Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat maupun sebagai perwujudan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Ratminto dan Winarsih, 2007 dalam Hardiyansyah 2018).

Pasal 1 Undang-undang nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyatakan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik (Ilpiyanto and Wibowo 2024). Penyelenggaraan pelayanan publik dilakukan oleh institusi penyelenggara negara, korporasi, lembaga independent yang dibentuk berdasarkan undang-undang untuk kegiatan pelayanan publik, dan badan hukum lain yang dibentuk dalam rangka penyelenggaraan kegiatan pelayanan publik.

Diagnosa dapat didefinisikan sebagai suatu proses atau kegiatan yang bertujuan untuk memahami fungsi dari arus sistem, yang didalamnya terdapat upaya

pengumpulan informasi mengenai bagaimana suatu organisasi bekerja, penelitian data dan penarikan kesimpulan dalam rangka perbaikan dan perubahan yang mungkin dilakukan (Hidayat, Fitri, and Hermina 2025). Van Tonder et al (2008) dalam Saeed et al (2014) menyatakan bahwa, mendiagnosis organisasi berarti menilai kesehatan organisasi. Diagnosis terdiri dari penyelidikan yang diambil dari metode dan model ilmu perilaku yang ditargetkan untuk menilai kesehatan organisasi saat ini untuk meningkatkan efektivitas. Hardiyansyah et al (2017) berpendapat diagnosa organisasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan dalam rangka melaksanakan perubahan yang sudah direncanakan dan dipandang sebagai proses memahami cara kerja suatu organisasi serta menyediakan informasi yang dibutuhkan dalam rangka menyusun langkah perubahan (Aprini 2023). Diagnosis organisasi ini merupakan proses kelompok yang berarti memerlukan adanya pendekatan dan tujuan yang sama dan serupa. Individu harus secara serius mengambil bagian aktif dalam intervensi perencanaan dan pelaksanaannya. Oleh karena itu, diagnosis organisasional, berbeda dengan diagnosis medis, mengharuskan tidak hanya menghilangkan masalah tetapi juga melakukan perubahan dan mengambil jalan baru. Perubahan tersebut dapat membantu meningkatkan kinerja dan perkembangan organisasi dimasa depan (Aprini 2024).

Weisbord (1976) mengembangkan dan menggunakan model diagnosa organisasi yang dinamai dengan six box models. Model pengembangan organisasi ini sangat mudah untuk dipahami dan tidak sulit untuk diterapkan (Ivan Batara et al. 2024). Weisbord mengibaratkan model diagnosa ini sebagai radar udara. Model Weisbord dapat menemukan permasalahan organisasi seperti radar, sehingga semua masalah inti dalam organisasi dapat terlihat. Sebagai contoh organisasi dapat dengan mudah mengetahui jika timbul masalah dalam mencapai tujuan secara efektif atau ketidakberhasilan pelaksanaan peningkatan kualitas layanan dan masalah lainnya (Harianti, 2020).

Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model Weisbord
Hensi Kusniati, Nisma Aprini, Ivan Batara

Model diagnosa organisasi 6 kotak Weisbord menekankan pada 6 aspek dalam internal organisasi yaitu tujuan, struktur, penghargaan, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan. Diagnosa harus dilakukan baik terhadap sistem formal maupun informal dari keenam aspek tersebut. Diagnosa organisasi menekankan untuk menemukan apakah terdapat kesenjangan pada dimensi formal dan nonformal didalam organisasi (Thoha, 2020).

Metode Penelitian

Metode penelitian menjelaskan rancangan kegiatan, ruang lingkup atau objek, bahan dan alat utama, tempat, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan teknik analisis. [Times New Roman, 11, normal].

Penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif kuantitatif. Penelitian Deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggambarkan variabel secara apa adanya dengan menggunakan data berupa angka. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan suatu peristiwa atau kejadian yang terjadi pada saat sekarang.

ada penelitian ini penulis menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari responden melalui kuisisioner, sedangkan data sekunder bersumber dari studi literatur dan laporan atau dokumen di Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim pada tahun 2024 yang berjumlah 30 orang ASN. Semua populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel.

Penelitian ini menggunakan teknik Analisa Weisbord's six box model atau Model Weisbord untuk melakukan diagnosa organisasi. Model diagnosa ini diusulkan oleh Marvin R.Weisbord yang merupakan seorang konsultan organisasi, pada tahun 1976. Model diagnose ini mencakup enam variabel dalam organisasi yaitu tujuan (*purposes*), struktur (*structures*), hubungan atau relasi (*relationships*), kepemimpinan (*leadership*), penghargaan (*rewards*), dan mekanisme tata kerja (*helpful mechanisme*). Setiap kotak tersebut harus dilakukan diagnosa baik yang meliputi sistem formal maupun informalnya.

Setiap variabel pada model diagnosa Weisbord diberi 10 (sepuluh) pertanyaan

untuk kemudian dimintakan tanggapan dari responden. Setiap tanggapan tersebut kemudian dimintakan tanggapan dari responden. Setiap tanggapan tersebut kemudian akan diberikan penilaian atau skor 1 sampai dengan 5 menggunakan skala likert. Menurut Haryono (2012), skala likert dikemukakan oleh Rensis Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert maka variabel yang bersifat abstrak akan diukur dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

Pernyataan sangat setuju akan diberikan skor 5, pernyataan setuju akan diberikan skor 4, pernyataan ragu-ragu akan diberikan skor 3, pernyataan tidak setuju akan diberikan skor 2, pernyataan sangat tidak setuju akan diberikan skor 1. Seperti hasil skor atau penilaian untuk masing-masing variabel kemudian dijumlahkan dan dicari nilai rata-ratanya. Begitu juga skor untuk semua variabel setelah dijumlahkan akan dicari nilai rata-ratanya.

Analisa terhadap hasil diagnosa dilakukan dengan membandingkan nilai rata-rata, baik untuk masing-masing variabel maupun terhadap nilai rata-rata secara keseluruhan.

Hasil Dan Pembahasan

Untuk mendiagnosa organisasi DPPPA, peneliti menyebar kuesioner kepada sebanyak 30 responden. Semua responden mengembalikan kuesioner pernyataan yang sudah dibagikan. Kuesioner memuat pernyataan yang merupakan turunan dari enam variabel model Weisbord. Enam variabel dalam model tersebut adalah variabel tujuan, struktur organisasi, tata hubungan, penghargaan, kepemimpinan dan mekanisme tata kerja. Dari seluruh kuesioner yang dikembalikan, lalu dilakukan tabulasi dan inventarisasi, hasil tabulasi tersebut disajikan dalam bentuk tabel nilai rata-rata dan distribusi frekuensi. Secara terperinci, hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model Weisbord
 (Hensi Kusniati, Nisma Aprini, Ivan Batara, 2025)

1. Variabel Tujuan

Terdapat dua hal pokok yang dipertanyakan dalam variabel tujuan ini yaitu, tentang kejelasan tujuan organisasi dan persetujuan terhadap tujuan tersebut. Hasil pernyataan responden terhadap variabel tujuan disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Tujuan”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	4,00	4,30	4,20	4,30	4,80	4,00	4,40	4,50	3,80	4,00	4,24
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,90	4,00	4,70	4,10	4,50	4,00	4,20	4,20	4,90	4,70	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,30	4,00	3,40	4,10	4,30	4,10	4,00	4,10	4,30	4,10	

Berdasarkan data dari tabel 4.3, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,90 (responden 11, 19). Sedangkan nilai terendah adalah 3,40 (responden 23). Nilai rata-rata untuk variabel tujuan adalah 4,24. Distribusi frekuensi dari tanggapan responden dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Tujuan”

KlasifikasiTanggapan	NilaiRata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	13	43,33%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	17	56,67%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	0	0%

Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa 56,67% responden menyatakan sangat baik / sangat setuju dan 43,33% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel tujuan adalah 4,24.

2. Variabel Struktur Organisasi

Variabel ini adalah tentang bagaimana tanggapan responden terhadap keselarasan antara pemahaman struktur organisasi dengan pendistribusian dan wewenang pekerjaan. Tanggapan responden terhadap variabel struktur organisasi disajikan pada tabel 4.5 dan distribusi frekuensi dari tanggapan responden disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.5

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Struktur Organisasi”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	4,10	4,10	4,30	4,00	4,20	4,00	4,30	4,20	3,60	3,90	4,08
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,90	4,00	4,80	4,40	4,10	4,00	3,60	4,10	4,60	4,30	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,10	3,60	2,80	4,40	4,00	4,10	4,00	4,10	3,90	4,00	

Berdasarkan data dari tabel 4.5, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,90 (responden 11). Sedangkan nilai terendah adalah 2,80 (responden 23). Nilai rata-rata untuk variabel struktur organisasi adalah 4,08.

Tabel 4.6

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Struktur Organisasi”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	8	26,67%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	21	70,00%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	1	3,33%
Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.6 diatas, dapat diketahui bahwa 26,67% responden menyatakan sangat baik / sangat setuju, 70% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu 3,33%, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 4,08.

3. Variabel Tata Hubungan

Pernyataan yang dikemukakan dalam kuesioner adalah tata hubungan antara individu dalam organisasi, tata hubungan antara unit-unit organisasi yang berbeda tugas dan kegiatannya, tata hubungan antara orang-orang dengan sifat dan keharusan yang diminta oleh pekerjaannya.

Tanggapan responden terhadap variabel tata hubungan disajikan pada tabel 4.7 dan distribusi frekuensi dari tanggapan responden disajikan pada tabel 4.8, sebagai berikut :

Tabel 4.7

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Tata Hubungan”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	3,70	4,00	4,40	4,00	4,10	4,00	3,90	4,00	3,20	3,80	3,95
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,50	4,10	3,90	4,00	4,40	4,20	3,80	3,80	4,40	4,10	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,50	3,00	3,00	4,30	3,90	4,00	4,10	4,00	3,30	4,00	

Berdasarkan data dari tabel 4.7, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,50 (responden 21). Sedangkan nilai terendah adalah 3,00 (responden 22 an 23). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 3,95.

Tabel 4.8

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Tata Hubungan”

KlasifikasiTanggapan	NilaiRata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	6	20,00%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	26	66,67%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	4	13,33%
Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.8 diatas, dapat diketahui bahwa 20,00% responden menyatakan sangat baik / sangat setuju, 66,67% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu 13,33%, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 3,95.

4. Variabel Sistem Penghargaan

Pokok penilaian pada variabel ini adalah persamaan dan perbedaan antara apa yang diberikan secara formal oleh organisasi dengan apa yang sebenarnya dirasakan para pegawai. Tanggapan responden terhadap variabel sistem penghargaan disajikan pada

Analisa Pengembangan Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim Melalui Proses Diagnosa Model Weisbord
 (Hensi Kusniati, Nisma Aprini, Ivan Batara, 2025)

TOMAN: Jurnal Topik Manajemen Vol. 2, No. 3, September 2025, (Hal.781-804)

tabel 4.9 dan distribusi frekuensi dari tanggapan responden disajikan pada tabel 4.10, sebagai berikut :

Tabel 4.9

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Sistem Penghargaan”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	3,50	4,00	3,50	4,50	3,80	4,00	4,20	3,30	3,70	3,60	3,76
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,00	3,60	3,40	3,60	4,30	4,10	3,20	3,30	4,20	3,80	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,40	3,80	3,70	3,20	3,60	3,60	4,00	4,50	2,80	3,60	

Berdasarkan data dari tabel 4.9, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,50 (responden 4 dan 28). Sedangkan nilai terendah adalah 2,80 (responden 29). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 3,76.

Tabel 4.10

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Sistem Penghargaan”

Klasifikasi Tanggapan	Nilai Rata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	4	13,33%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	21	70,00%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	5	16,77%
Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.10 diatas, dapat diketahui bahwa 13,33% responden

menyatakan sangat baik / sangat setuju, 70,00% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu 16,77%, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 3,76.

5. Variabel Kepemimpinan

Pernyataan yang diajukan pada kotak ini berkaitan dengan seberapa jauh pimpinan dapat merumuskan tujuan organisasi, serta dapat menjabarkan tujuan tersebut kedalam program kerja organisasi serta melaksanakan peraturan dan memperhatikan kondisi kerja.

Tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan disajikan pada tabel 4.11 dan distribusi frekuensi dari tanggapan responden disajikan pada tabel 4.12, sebagai berikut :

Tabel 4.11

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Kepemimpinan”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	3,60	4,00	4,30	4,20	4,00	4,00	4,00	3,40	4,00	3,80	4,04
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,40	4,10	3,60	4,00	4,80	4,40	3,70	3,50	4,80	4,30	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,50	4,30	3,50	3,80	3,90	4,30	4,00	4,00	4,10	4,00	

Berdasarkan data dari tabel 4.11, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,80 (responden 15 dan 19). Sedangkan nilai terendah adalah 3,40 (responden 8). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 4,04.

Tabel 4.12

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Kepemimpinan”

KlasifikasiTanggapan	NilaiRata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	9	30,00%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	21	70,00%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	0	0%
Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.12 diatas, dapat diketahui bahwa 30% responden menyatakan sangat baik / sangat setuju, 70% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 4,04.

6. Variabel Mekanisme Tata Kerja

Pernyataan yang diajukan pada kotak ini berkaitan dengan seberapa jauh mekanisme tata kerja yang diterapkan mampu menjadi pengikat komponen organisasi. Tanggapan responden terhadap variabel mekanisme tata kerja disajikan pada tabel 4.13 dan distribusi frekuensi dari tanggapan responden disajikan pada tabel 4.14, sebagai berikut :

Tabel 4.13

Nilai Rata-Rata Responden terhadap “Variabel Mekanisme Tata Kerja”

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Rata-Rata
Nilai	4,00	4,00	4,60	4,00	4,00	4,00	4,00	3,70	3,40	3,90	4,05
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	4,80	3,80	3,80	4,20	4,90	4,10	3,80	3,90	4,90	4,00	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
	4,20	4,00	3,40	4,30	4,00	4,00	4,00	4,00	3,70	4,00	

Berdasarkan data dari tabel 4.13, terlihat bahwa nilai tertinggi adalah 4,90 (responden 15 dan 19). Sedangkan nilai terendah adalah 3,40 (responden 9,23). Nilai rata-rata untuk variabel tata hubungan adalah 4,05.

Tabel 4.14

Klasifikasi Tanggapan Responden Untuk “Variabel Mekanisme Tata Kerja”

KlasifikasiTanggapan	NilaiRata-Rata	Frekuensi	%
Sangat Baik	4,24-5,00	5	16,67%
Tidak Bermasalah	3,43-4,23	25	83,33%
Agak Bermasalah	2,62-3,42	0	0%
Bermasalah	1,81-2,61	0	0%
Sangat Bermasalah	1,00-1,80	0	0%
Jumlah		30	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diatas, dapat diketahui bahwa 16,67% responden menyatakan sangat baik / sangat setuju, 83,33% menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi adalah 4,05.

Hasil rekapitulasi dari enam variabel yang dijawab responden disajikan pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Diagnosa Organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim

Variabel	Nilai Rata-Rata
Tujuan	4,24
Struktur Organisasi	4,08
Tata Hubungan	3,95
Penghargaan	3,76
Kepemimpinan	4,04
Mekanisme Tata Kerja	4,05
Jumlah	24,12
Rata-Rata	4,02

Pada tabel 4.15 menunjukkan nilai rata-rata total keseluruhan variabel adalah sebesar 4,02.

Analisis dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian melalui diagnosa organisasi yang dilakukan terhadap Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim dengan menggunakan 6 variabel model Weisbord telah menghasilkan beberapa hal yang berbeda antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan pembahasan sebagai berikut :

1. Variabel Tujuan

Hasil diagnosa terhadap variabel tujuan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 43,33% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju dan 56,67% responden menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai atau jawaban 0%. Sehingga nilai rata-rata skor variabel tujuan mencapai 4,24 (sangat

baik/sangat setuju) yang berarti semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim mengetahui dan memahami dengan jelas tujuan organisasi dan sangat setuju terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Memahami dan mengerti akan tujuan organisasi merupakan modal dasar dan titik awal mencapai keberhasilan pada setiap aktivitas organisasi. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi, maka secara bersama-sama dengan unsur pimpinan dan seluruh pegawai menyusun target dan sasaran yang ingin dicapai. Serta menetapkan rencana strategi yang tertuang dalam dokumen Renstra Dinas. Pembahasan yang dilakukan secara bersama-sama ini menjadikan setiap pegawai mengetahui dan memahami dengan cukup baik tujuan organisasi yang hendak dicapai (Ivan Batara et al. 2024). Dengan kondisi ini diharapkan kedepannya semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim mampu mempertahankan konsistensi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2. Variabel Struktur Organisasi

Hasil diagnosa terhadap variabel struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 26,67% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 70% responden menyatakan tidak bermasalah/setuju, dan 3,33% menyatakan ragu-ragu. Sedangkan untuk kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai atau jawaban 0%. Sehingga nilai rata-rata skor variabel struktur organisasi mencapai 4,08 (tidak bermasalah/setuju). Hal ini berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim setuju bahwa tujuan organisasi telah selaras dengan struktur organisasi yang ada.

Namun demikian dengan terdapatnya responden yang ragu-ragu sebesar 3,33% pada variabel struktur organisasi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan yang nantinya akan menghambat pengembangan organisasi. (Rogahang 2019) mengemukakan bahwa struktur organisasi berkaitan dengan siapa yang harus mengerjakan apa, sesuai dengan kesepakatan dan keputusan. Aspek utama yang harus

diatur adalah pembagian unit kerja termasuk tugas, fungsi dan tanggung jawab dalam bekerja, baik secara vertikal maupun horizontal.

Hasil diagnosa variabel ini tidak mencapai kondisi sangat baik dikarenakan masih terdapat kekosongan personil pada struktur organisasi yang ada, disebabkan karena beberapa pejabat eselon IV yang telah mengikuti penyetaraan menjadi pejabat fungsional memasuki masa purna tugas atau pensiun, sehingga pendelegasian tugas dan distribusi kewenangan menjadi tidak merata dan beban kerja berlipat sementara jumlah personilnya tidak memadai.

3. Variabel Tata Hubungan

Diagnosa terhadap variabel tata hubungan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 20% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 66,67% responden menyatakan tidak bermasalah / setuju, 13,33% menyatakan ragu-ragu, untuk kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah / sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Sehingga nilai rata-rata skor variabel tata hubungan mencapai 3,95 (tidak bermasalah/setuju). Hal ini berarti semua pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim mengetahui dan memahami dengan baik tata hubungan antara unit-unit organisasi yang berbeda tugas dan kegiatannya, tata hubungan antara orang-orang dengan sifat dan keharusan yang diminta oleh pekerjaannya (Thoha 2007).

Dengan kondisi tersebut kita dapat melihat bahwa telah tercipta sinergi dan kerjasama yang baik sehingga semua tugas dapat diselesaikan dengan baik (Ilpiyanto and Fujiansyah 2023). Walaupun masih terdapat responden yang ragu-ragu, hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang memiliki hubungan yang agak

bermasalah, baik itu terhadap hubungan antar staf maupun hubungan terhadap pimpinan.

4. Variabel Sistem Penghargaan

Diagnosa terhadap variabel sistem penghargaan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 13,33% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 70% menyatakan tidak bermasalah/setuju, 16,77% menyatakan ragu-ragu. Sedangkan untuk kategori bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak ada nilai 0%. Sehingga nilai rata-rata skor variabel sistem penghargaan mencapai 3,76 (tidak bermasalah/setuju). Hal ini berarti bahwa secara umum sistem penghargaan organisasi telah berjalan dengan baik. Sistem penghargaan organisasi yang baik bermakna pegawai dapat merasakan secara nyata bentuk penghargaan tersebut baik dalam hal pengembangan karir, promosi, gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya yang diperoleh secara adil sesuai kinerja dari pegawai yang bersangkutan.

Namun demikian apabila kita melihat jumlah responden yang memberikan penilaian ragu-ragu sebesar 16,77%. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya pegawai yang tidak puas dengan sistem yang telah berjalan.

Siagian (2008) menyatakan bahwa sistem penghargaan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi sehingga mereka mempunyai sikap dan perilaku positif serta bekerja secara produktif untuk kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Pada variabel sistem penghargaan yang dibutuhkan adalah penerimaan dari seorang pegawai akan penghargaan yang diperolehnya baik berwujud maupun tidak berwujud sehingga intervensi yang sesuai adalah dalam bentuk konsultasi dan perubahan sistem kepegawaian (I Batara et al. 2024). Konsultasi dapat dilakukan baik untuk individu maupun kelompok. Sementara itu pada sistem kepegawaian dapat dilakukan usaha perbaikan sistem penghargaan atau gaji, penilaian kinerja, seleksi, promosi dan perencanaan kepegawaian (Thoha, 2019). Konsultasi dapat berupa mencari apa sebenarnya yang menyebabkan ketidakpuasan dari pegawai akan penghargaan yang

telah diperolehnya. Apakah merasa puas dengan penghargaan yang tidak berwujud seperti gaji, bonus atau tunjangan atautkah masih kekurangan penghargaan yang tidak berwujud seperti promosi, peningkatan karir ataupun perhatian dari pemimpin. Diharapkan dari proses konsultasi tersebut dapat diperoleh solusi untuk perbaikan yang tepat pada sistem penghargaan.

5. Variabel Kepemimpinan

Diagnosa terhadap variabel kepemimpinan dalam organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 30% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju dan 70% responden menyatakan tidak bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori agak bermasalah/ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak memperoleh nilai 0%. Sehingga nilai rata-rata skor variabel kepemimpinan adalah 4,04 (tidak bermasalah/setuju). Hal ini berarti banyak pegawai menilai bahwa sistem kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim sudah cukup memberikan kepercayaan bagi pegawai untuk mencapai target tujuan organisasi.

Kepemimpinan yang baik adalah pemimpin yang dapat menciptakan lingkungan yang kondusif dalam berbagai aktifitas organisasi dan mampu menjadikan anggota atau bawahannya bersemangat untuk melakukan berbagai pekerjaannya (Aprini 2023).

6. Variabel Mekanisme Tata Kerja

Diagnosa terhadap variabel mekanisme tata kerja dalam Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim menghasilkan 16,67% responden menyatakan sangat baik/sangat setuju, 83,33% menyatakan tidak

bermasalah/setuju. Sedangkan untuk kategori ragu-ragu, bermasalah/tidak setuju dan sangat bermasalah/sangat tidak setuju tidak memperoleh nilai 0%. Sehingga diperoleh nilai rata-rata skor variabel mekanisme tata kerja adalah 4,05 (tidak bermasalah/setuju). Hal ini berarti secara keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim setuju bahwa mekanisme tata kerja organisasi yang diterapkan mampu menjadi pengikat komponen organisasi.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pemeringkatan diagnosa pengembangan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim adalah sebagai berikut :
 - Tujuan organisasi dengan skor nilai 4,24
 - Struktur organisasi dengan skor nilai 4,08
 - Mekanisme Tata Kerja dengan skor nilai 4,05
 - Kepemimpinan dengan skor nilai 4,04
 - Tata Hubungan dengan skor nilai 3,95
 - Sistem Penghargaan dengan skor nilai 3,76
2. Semua variabel pada proses diagnosa mendapatkan rentang skor yang termasuk dalam klasifikasi “tidak bermasalah / setuju” sehingga disimpulkan organisasi telah berjalan dengan baik sesuai harapan dan realitas yang terjadi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran bagi penelitian yang akan datang maupun bagi organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Muara Enim yaitu sebagai berikut :

1. Secara umum telah disimpulkan organisasi telah berjalan dengan baik sesuai harapan dan realitas yang terjadi. Namun tetap harus menjadi perhatian pada variabel struktur organisasi, tata hubungan dan sistem penghargaan karena masih terdapat beberapa responden yang menyatakan ragu-ragu. Kedepannya perlu

melakukan peningkatan pada variabel-variabel tersebut dengan melakukan pengkajian lebih dalam agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

2. Bentuk intervensi yang dapat dilakukan antara lain:

- Untuk mengatasi kekurangan personil pegawai dapat segera mengusulkan ke BKPSDM sesuai dengan peta jabatan yang sudah disusun.
- Pada sistem penghargaan dan tata hubungan tidak hanya dinilai dari besarnya penghasilan yang diterima tetapi juga berkaitan dengan penghargaan dalam bentuk perhatian pimpinan secara non finansial kepada bawahan.

Daftar Pustaka

- Aprini, N. 2024. "Pengaruh Standar Operasional Prosedur, Beban Kerja, Perilaku Pegawai, Dan Wewenang Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Puskesmas Muara Enim." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Aprini, Nisma. 2023. "Pengaruh Keterampilan Kerja, Komitmen Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Penilaian Prestasi Kerja Serta Implikasinya Pada Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pertanian Kota Pagar Alam." *Enviagro: Jurnal Pertanian Dan Lingkungan* 9(1):1-6. doi: 10.33019/enviagro.v9i1.3927.
- Aprini, Nisma, Serelo Lahat, Putri Maharani Stie, Lin Yan, and Syah Stie. 2021. "Penerapan Teknologi Tepat Guna Pada UKM Pengolahan Kopi Di Kota Pagar Alam." *Jurnal Pengabdian Masyarakat TRI PAMAS* 3(1):50-65.
- Batara, I, M. Fakhri, H. Helmita, and ... 2024. "The Role of Creative Economy in Boosting Tourism Industry Competitiveness in the Digital Era." *Proceeding ...*
- Batara, Ivan, Ely Hartati, and Heri Fitriadi. 2024. "The Influence Of Education, Coaching, Work Culture And Employee Attitudes On The Work Performance Of Employees Of Puskesmas Tanjung Raya Muara Enim." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Bisnis Digital* 3(2). doi: 10.37676/jambd.v3i2.6541.
- Hardiyansyah, Hardiyansyah, Nurnianah Nurnianah, and Ivan Batara. 2024. "Improving The Quality Of Public Services Based On The Marriage Management Information System (Simkah) At The Muara Enim District Religious Affairs Office." *EKOMBIS*

REVIEW: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 12(3). doi: 10.37676/ekombis.v12i3.6081.

- Hidayat, Rachmat, Rafika Amelia Fitri, and Dina Hermina. 2025. "Langkah Penelitian Manajemen Pendidikan: Penemuan Masalah, Telaah Pustaka, Persiapan Penelitian, Pengumpulan Data, Analisis Data Dan Penyimpulan/Pemaknaan, Dan Pelaporan & Evaluasi Penelitian." *Jurnal Riset Multidisiplin Edukasi* 2(6):509–23.
- Ilpiyanto, Marko, and Deki Fujiansyah. 2023. "Pengaruh Indeks Pembangunan Manusia Dan Ketimpangan Pendapatan Terhadap Tingkat Kriminalitas Di Kabupaten/Kota Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2022." *KLASSEN| Journal of Economics and Development Planning* 3(2):62–72.
- Ilpiyanto, Marko, and Wahyu Wibowo. 2024. "Application Of The Seven-Box Organizational Diagnosis Model Preziotion To Develop The Organization At PT. Manggala Site Muara Enim." *Journal of Management, Economic, and Accounting* 3(1):11–18.
- Mangundjaya, Wustari L. H. 2020. *Pengembangan Organisasi: Diagnosis Dan Intervensi*. Jakad Media Publishing.
- Rogahang, Hedy. 2019. "Pengaruh Struktur Organisasi Dan Tim Proses Terhadap Pengambilan Keputusan Kepala Sekolah." *JTP-Jurnal Teknologi Pendidikan* 21(3):283–97.
- Sibarani, Inayah Husna. 2020. "Pentingnya Diagnosa Keperawatan Dalam Menentukan Intervensi Keperawatan."
- Wulan, D. S., and I. Batara. 2023. "Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kecerdasan Emosional, Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten" *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan ...* 2(3).