

EFEKTIVITAS KEBIJAKAN RESTRUKTURISASI ORGANISASI PEMERINTAH KECAMATAN SIAU BARAT SELATAN KABUPATEN SIAU TAGULANDANG BIARO

*Ferda Maluegha¹
Sarah Sambiran²
Marlien Lopian³*

Abstrak

Reformasi birokrasi pada tataran pemerintahan daerah antara lain adalah restrukturisasi atau penataan kembali organisasi perangkat daerah yang diarahkan untuk terciptanya organisasi perangkat daerah yang efisien, efektif, rasional dan proporsional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan implikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kebijakan restrukturisasi organisasi pemerintah Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Siau Tagulandang Biaro, dengan menggunakan metode kualitatif diharapkan mampu menjawab permasalahan penelitian, hasil menunjukkan bahwa indikator dalam pengelompokan tupoksi Kecamatan Siau Barat Selatan Daerah Kabupaten Sitaro yaitu prinsip-prinsip organisasi, antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisien dan efektifitas, juga rentang kendali dan tata kerja yang jelas. Berdasarkan Kedudukan, Tugas, Dan Perangkat Daerah Kabupaten/kota. Tahapan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sitaro dalam meninjau kembali tujuan organisasi adalah perumusan tujuan melibatkan stakeholder terkait, tujuan yang realistis, tujuan harus jelas, tujuan dinyatakan secara sederhana, tujuan bidang fungsional organisasi harus konsisten dengan tujuan umum, sekda melakukan evaluasi untuk meninjau kembali tupoksi.

Kata Kunci : Efektivitas, Kebijakan, Restrukturisasi, Pemerintah Kecamatan.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Kebijakan restrukturisasi organisasi pemerintah daerah pasca otonomi daerah adalah dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Pemerintah Daerah, dan kemudian diperbaharui dan diganti kembali dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan yang terbaru adalah Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang selanjutnya dijabarkan dalam peraturan Gubernur/ Bupati/ Walikota, kebijakan otonomi daerah dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan ditegaskan kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, telah menempatkan Kecamatan sebagai wilayah kerja camat perangkat daerah kabupaten dan daerah kota.

Dengan kedudukan kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten/kota maka Camat dalam menjalankan tugasnya mendapatkan pelimpahan sebagian kewenangan yang bermakna urusan pelayanan masyarakat dari dan bertanggung jawab kepada bupati/walikota. Selain itu, kecamatan (camat) mengemban penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintahan khususnya tugas-tugas atribut dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakkan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh

pemerintahan desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Untuk mengefektifkan sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Siau Tagulandang Biaro yang merupakan tindak lanjut dari implementasi kebijakan otonomi daerah, maka Camat sebagai perangkat daerah menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati. Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam bidang pemerintahan, pengelolaan pengawasan dan pengendalian pembangunan serta pemberdayaan masyarakat di Wilayah Kecamatan. Kewenangan tersebut merupakan salah satu aspek yang melekat pada tugas suatu organisasi pemerintahan tingkat kecamatan yang mempunyai tugas pokok sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, serta fungsinya tercermin dalam pelaksanaan tugas pokok para pelaksana pemerintah dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan serta tugas pelayanan pada masyarakat.

Dengan adanya kebijakan tentang Organisasi Perangkat Daerah terbaru, yang dituangkan dalam Peraturan Bupati Siau Tagulandang Biaro Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas serta Tata Kerja Kecamatan mengharuskan kecamatan hanya memiliki 3 seksi yakni seksi pelayanan masyarakat, seksi upaya ketenteraman, ketertiban dan penegakan peraturan perundang-undang dan seksi pemeliharaan umum yang sebelumnya ada 4 seksi, apabila diamati seksi yang hilang adalah seksi pemerintahan, sebelumnya diketahui seksi

pemerintahan mempunyai tugas, 1. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pemerintahan; 2. Menyusun rencana kerja seksi; dan 3. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan kelurahan. Tugas seksi pemerintahan mempunyai peran sentral dalam pelaksanaan roda pemerintahan kecamatan karena salah satu tugas pokok camat adalah melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan.

Implementasi dari kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah (Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016) untuk kecamatan diatur lebih khusus dan lebih rinci dalam peraturan Bupati. secara filosofis kecamatan yang dipimpin oleh Camat perlu diperkuat dari aspek sarana prasarana, sistem administrasi, keuangan dan kewenangan bidang pemerintahan dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan sebagai ciri pemerintahan kewilayahan yang memegang posisi strategis dalam hubungan dengan pelaksanaan kegiatan pemerintahan kabupaten atau kota yang dipimpin oleh bupati atau walikota. Penataan organisasi perangkat daerah harus menerapkan prinsip-prinsip organisasi, antara lain : visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisiensi dan efektifitas, rentang kendali serta tata kerja yang jelas.

Namun dari pengamatan selama ini khususnya pada pemerintah kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro nampaknya wujud dari penyelenggaraan

pemerintahan yang efektif dan efisien yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan tersebut belum sepenuhnya dapat diwujudkan secara optimal, sebagaimana dapat dilihat dari beberapa indikasi seperti: koordinasi penyelenggaraan tugas umum pemerintahan (pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan, pelayanan masyarakat), dan penyelenggaraan urusan otonomi daerah yang berwujud pelayanan publik belum semuanya dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien.

Tinjauan Pustaka

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang efektivitas, berikut ini akan dikemukakan beberapa konsep dari efektivitas. Dalam hal efektivitas F. Drucker dalam Sugiyono (2010:23) menyatakan efektivitas merupakan landasan untuk mencapai sukses. Selanjutnya Fremont E. Kas dalam Sugiyono (2010:23) mengemukakan bahwa efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan baik secara eksplisit maupun implisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan tercapai. Sedangkan menurut William N. Dunn (2005:498) efektivitas (effectiveness) adalah suatu kriteria untuk menseleksi berbagai alternatif untuk dijadikan rekomendasi didasarkan pertimbangan apakah alternatif yang direkomendasikan tersebut memberikan hasil (akibat) yang maksimal, lepas dari pertimbangan efisiensi.

Kata efektif berarti terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Kata efektif berarti berhasil, tepat, manjur, (Wojowisoto, 1980:89). Jadi efektivitas adalah sesuatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu atau mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan efektif (Gie 2006:149). Efektif dalam kamus Besar Bahasa Indonesia berarti dapat membawa hasil, berhasil guna. Handoko berpendapat (2008:7) efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Harbani Pasolong (2012:51) efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan dalam istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. James L. Gibson dkk (2006:38) dalam Harbani Pasolong (2012:51) mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama. Derajat pencapaian sasaran menunjukkan derajat efektivitas. Tjokroamidjojo dalam Harbani Pasolong (2012:51) mengatakan bahwa efektivitas, agar pelaksanaan administrasi lebih mencapai hasil seperti direncanakan, mencapai sasaran tujuan yang ingin dicapai dan lebih

berdaya hasil. Sedangkan Keban dalam Harbani Pasolong (2012:51) mengatakan bahwa suatu organisasi dapat dikatakan efektif bila tujuan organisasi atau nilai-nilai sebagaimana ditetapkan dalam visi tercapai. Nilai-nilai yang telah disepakati bersama antara para stakeholder dari organisasi yang bersangkutan.

Menurut Komaruddin (2005:294) “efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu”. Selanjutnya The Liang Gie (2006 : 24) juga mengemukakan bahwa “efektivitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”. Sedangkan Gibson (2006:28) mengemukakan bahwa “efektivitas dalam konteks perilaku organisasi merupakan hubungan antar produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan”. Selanjutnya Steers (2008:87) mengemukakan bahwa “Efektivitas adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasarannya tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya”. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins (2007:85) keefektifan organisasi dapat didefinisikan sebagai tingkatan pencapaian organisasi atas tujuan jangka pendek (tujuan) dan jangka panjang (cara). Pemilihan itu mencerminkan konstituensi strategis,

minat pengevaluasi, dan tingkat kehidupan organisasi.

“Berbeda pendapat pada“ Siagian (2010:151) berpendapat bahwa efektivitas terkait penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat dikatakan apakah pelaksanaan sesuatu tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya”. Dari bermacam-macam pendapat diatas terlihat bahwa efektivitas lebih menekankan pada aspek tujuan dan suatu organisasi, jadi jika suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan telah mencapai efektifitas. Dengan demikian efektifitas pada hakikatnya berorientasi pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tingkat efektivitas dapat diukur dengan membandingkan antara rencana atau target yang telah ditentukan dengan hasil yang dicapai, maka usaha atau hasil pekerjaan tersebut itulah yang dikatakan efektif, namun jika usaha atau hasil pekerjaan yang dilakukan tidak tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan, maka hal itu dikatakan tidak efektif. Hari Lubis dan Martani Huseini (2007:55), menyatakan efektifitas sebagai konsep yang sangat penting dalam organisasi karena menjadi ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karenanya, pengukuran efektifitas bukanlah hal yang sederhana mengingat perbedaan tujuan masing-masing organisasi dan keragaman tujuan organisasi itu sendiri.

Lebih lanjut, Hari Lubis dan Martani Huseini (2007:55), menyebutkan 3 (tiga)

pendekatan utama dalam pengukuran efektifitas organisasi, yaitu :

1. Pendekatan sumber (resource approach) yakni mengukur efektivitas dari input. Pendekatan mengutamakan adanya keberhasilan organisasi untuk memperoleh sumber daya, baik fisik maupun non fisik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendekatan ini didasarkan pada teori mengenai keterbukaan sistem suatu lembaga terhadap lingkungannya, karena lembaga mempunyai hubungan yang merata dengan lingkungannya dimana dari lingkungan diperoleh sumber-sumber yang merupakan input lembaga tersebut dan output yang dihasilkan juga dilemparkannya pada lingkungannya. Sementara itu sumber-sumber yang terdapat pada lingkungan seringkali bersifat langka dan bernilai tinggi.
2. Pendekatan proses (process approach) adalah untuk melihat sejauh mana efektivitas pelaksanaan program dari semua kegiatan proses internal atau mekanisme organisasi. Pendekatan proses menganggap efektifitas sebagai efisiensi dan kondisi kesehatan dari suatu lembaga internal. Pada lembaga yang efektif, proses internal berjalan dengan lancar dimana kegiatan bagian-bagian yang ada berjalan secara terkoordinasi. Pendekatan ini tidak memperhatikan lingkungan melainkan memusatkan perhatian terhadap kegiatan yang dilakukan terhadap sumber-sumber yang dimiliki oleh lembaga, yang menggambarkan tingkat efisiensi serta kesehatan lembaga.

3. Pendekatan sasaran (goals approach) dimana pusat perhatian pada output, mengukur keberhasilan organisasi untuk mencapai hasil (output) yang sesuai dengan rencana. Pendekatan ini mencoba mengukur sejauh mana suatu lembaga berhasil merealisasikan sasaran yang hendak dicapai. Sasaran yang penting diperhatikan dalam pengukuran efektivitas dengan pendekatan ini adalah sasaran yang realistis untuk memberikan hasil maksimal berdasarkan sasaran resmi Official Goal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat diketahui bahwa efektivitas merupakan suatu konsep yang sangat penting karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasarannya atau dapat dikatakan bahwa efektivitas merupakan tingkat ketercapaian tujuan dari aktivasi-aktivasi yang telah dilaksanakan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Metode Penelitian

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka penulis menggunakan jenis atau metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif atau penelitian naturalistik adalah penelitian yang bersifat atau memiliki karakteristik, bahwa datanya dinyatakan dalam keadaan sewajarnya atau sebagaimana adanya dengan tidak berubah dalam simbol-simbol atau bilangan. Penelitian kualitatif dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menjangkau data atau informasi yang bersifat sewajarnya, mengenai suatu masalah dalam kondisi

aspek, atau bidang pada obyeknya (Nawawi, 2005:104-106).

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi tetapi objek penelitian atau situasi sosial yang dapat diamati secara mendalam aktivitas (activity) orang-orang (actors) yang ada pada tempat (place) tertentu. (Sugiyono 2011:215). Hal ini juga sebagaimana yang dikatakan Spradley dimana social situation terdiri atas tiga elemen yaitu tempat (place), pelaku (actors), dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis. Objek inilah yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2011:215).

Konsep yang menjadi fokus penelitian ini adalah “kebijakan restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan”. Definisi konseptual dari kebijakan restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan adalah kebijakan penyusunan atau penataan kembali organisasi pemerintah kecamatan baik mengenai kedudukan, susunan organisasi, tugas pokok dan fungsi, serta tata kerja dan hubungan kerja sebagaimana yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 45 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Kecamatan. Efektivitas restrukturisasi organisasi adalah tingkat seberapa jauh dengan adanya restrukturisasi organisasi tersebut dapat meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan kecamatan. Dilihat dari teori Iqbal (2016:1) tentang Indikator dalam melakukan restrukturisasi meliputi: Perampangan (Downsizing),

Pengelompokan Kembali Tugas Pokok dan Fungsi (Delayering), Desentralisasi Fungsi Organisasi (Decentralizing) dan Peninjauan Kembali Tujuan Organisasi (Refocusing).

Informan dalam penelitian ini penulis mengambil informan yang menurut penulis dapat memberikan jawaban yang sesuai dengan tujuan penelitian yaitu :

1. Camat
2. Kepala Seksi Pemerintahan
3. 2 orang Kepala Desa
4. 2 orang aparat desa
5. 5 orang masyarakat

Pembahasan

Restrukturisasi organisasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sitaro untuk meningkatkan kinerja serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari kinerja organisasi tersebut. Restrukturisasi yang dilakukan bukanlah tanpa dasar yang kuat, melainkan melalui pertimbangan-pertimbangan yang matang dan sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah. Kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah di Indonesia khususnya di Kabupaten Sitaro harus sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, baik itu Peraturan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri Dalam Negeri, serta peraturan-peraturan lain yang bersifat teknis seperti Peraturan Daerah. Dalam melakukan restrukturisasi organisasi perangkat daerah, ada indikator-indikator dalam melakukan restrukturisasi meliputi, Downsizing adalah perampangan organisasi dengan

menghapuskan beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu, Delayering adalah pengelompokan kembali jenis-jenis pekerjaan yang sudah ada, Decentralizing, dilakukan dengan cara menyerahkan beberapa fungsi dan tanggungjawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah, Refocusing adalah peninjauan atau penyusunan kembali tentang kompetensi inti (core competition) dari organisasi yang bersangkutan (Iqbal 2016: 1). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari pembahasan hasil wawancara dan dokumentasi yang tentunya terkait dengan rumusan masalah yang pertama yaitu Bagaimana Efektivitas Restrukturisasi Kecamatan Siau Barat Selatan, antara lain:

1. Perampangan Organisasi (Downsizing)

Dalam melakukan restrukturisasi organisasi perangkat daerah harus memperhatikan elemen-elemen yang terkena akibat atau dampak dari restrukturisasi itu salah satunya adalah jumlah Sumber daya manusia khususnya jabatan-jabatan struktural di organisasi perangkat daerah tersebut. Langkah ini ditempuh untuk mengurangi jumlah sumber daya manusia yang dianggap tidak perlu atau kedudukannya di struktural organisasi perangkat daerah tersebut dianggap tidak efektif dan efisien.

Kabupaten Sitaro memiliki indikator-indikator, yaitu analisis beban kerja, analisis jabatan, Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri Dalam Negeri. Untuk lebih jelasnya, penulis melakukan wawancara dengan Sekretaris Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro dan

mengenai indikator perampangan struktur organisasi, antara lain:

Perampangan dalam Organisasi Perangkat Daerah Terbaru dimungkinkan sesuai dengan kebutuhan hal ini pula yang di lakukan oleh pemerintah Kabupaten Sitaro khususnya untuk kecamatan dan di Kecamatan Siau Barat Selatan, perampangan terjadi dimana dahulunya seksi yang ada di kecamatan berjumlah 4 seksi, namun sekarang menjadi 3 seksi saja, hal ini karena ada seksi upaya ketentraman dan ketertiban yang digabungkan dengan seksi Penerapan dan Penegakan Peraturan Perundang-undangan.

Selanjutnya, Sekcam Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro mengatakan:

“Spesifiknya, sebagai mana yang diamanatkan pemerintah pusat juga memperhatikan kemampuan daerah, potensi, kepadatan penduduk, sarana prasana, dan hal-hal lainnya yang diatur di permendagri penataan Organisasi perangkat daerah”

Pernyataan tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Camat Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro:

Indikator penataan struktur organisasi di Sitaro biasanya mengacu kepada Peraturan-peraturan baik itu peraturan pemerintah pusat maupun kebijakan-kebijakan daerah melalui Sekretariat Daerah bagian Organisasi Kabupaten Sitaro. Keduanya mengatakan adanya ketaatan hukum dari Pemerintah Daerah karena dalam penataan struktur organisasi mengacu kepada Peraturan yang berlaku pada tahun 2016. Dalam Konteks restrukturisasi ini Pemerintah Daerah Kabupaten Sitaro melalui Sekretariat Daerah Bagian Organisasi

memperhatikan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, dengan memperhatikan kebutuhan, kemampuan keuangan, cakupan tugas, kepadatan penduduk, potensi, karakteristik serta sarana dan prasarana. Selain itu, Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan juga menjadi faktor penentu restrukturisasi organisasi perangkat daerah di Kabupaten Sitaro.

Setelah dilakukan Restrukturisasi ditubuh Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Sitaro pada umumnya dan Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitaro otomatis adanya perampangan struktur organisasi di Kecamatan Siau Barat Selatan, di mana jelas berbeda ketika struktur organisasi lama. Terjadi perubahan yang cukup signifikan di tubuh organisasi Kecamatan Siau barat Selatan terjadi penataan organisasi pemerintah daerah Kabupaten Sitaro namun tidak dengan fungsinya.

Setelah ditetapkannya Peraturan Daerah Nomor 45 Tahun 2016, maka secara resmi Kecamatan Siau Barat Selatan hanya memiliki 3 seksi saja. Susunan organisasi Kecamatan Siau Barat Selatan hanya memiliki Camat, Sekcam dan 3 seksi yaitu Seksi Pelayanan Masyarakat dan Koordinasi Pemerintahan, Seksi Upaya Ketentraman Ketertiban Penerapan dan Penegakan Peraturan Perundang-undangan dan Seksi Pemeliharaan Prasaranan dan Fasilitas Umum.

Berdasarkan Data di atas maka dapat ditafsirkan Pemerintah Kabupaten Sitaro menjadikan Peraturan-Peraturan Pemerintah pusat sebagai indikator

utama dalam proses perampingan struktur organisasi perangkat daerah karena Perda ini muncul setelah ada Peraturan Pemerintah baru tentang Perangkat Daerah. bahwa adanya ketaatan hukum dari Pemerintah Daerah karena dalam penataan struktur organisasi mengacu kepada Peraturan yang berlaku pada tahun 2016 tersebut. Dalam Konteks restrukturisasi ini Pemerintah Daerah Kabupaten Sitiro melalui Sekretariat Daerah Bagian Organisasi memperhatikan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, dengan memperhatikan kebutuhan, kemampuan keuangan, cakupan tugas, kepadatan penduduk, potensi, karakteristik serta sarana dan prasarana. Selain itu, Analisis Beban Kerja dan Analisis Jabatan juga menjadi faktor penentu restrukturisasi organisasi perangkat daerah di Kabupaten Sitiro. Penataan struktur organisasi perangkat daerah Kabupaten Sitiro dalam hal ini adalah Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitiro yang mengacu kepada PP No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah ditujukan untuk melakukan perampingan (downsizing) dalam birokrasi pemerintah daerah karena dianggap cara inilah langkah yang paling tepat dalam mencapai efektivitas dan juga efisiensi kinerja birokrasi dengan perhitungan risiko yang paling rendah. Perampingan ini sudah sesuai dengan indikator-indikator sebagaimana mestinya. Diperkuat oleh wawancara di atas, terjadi perubahan yang sangat signifikan. Berdasarkan perbandingan di atas, dapat dilihat bahwa dari hanya Seksi Upaya

Ketentraman dan Ketertiban yang digabungkan menjadi Seksi Upaya Ketentraman dan Ketertiban Penerapan dan Penegakan Peraturan Perundang-Undangan di susunan Organisasi Kecamatan Siau Barat Selatan. Selebihnya Seksi yang ada di Kecamatan Siau Barat Selatan tetap.

Dari struktur yang baru juga, menunjukkan tidak ada lagi wewenang dari Kecamatan Siau Barat Selatan Kabupaten Sitiro. Secara konkrit, setelah adanya restrukturisasi organisasi Kecamatan hanya sebagai fungsi penyelenggara Pemerintahan di Daerah khususnya kecamatan.

2. Pengelompokan Kembali Tugas Pokok dan Fungsi (Delayering)

Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah harus menerapkan prinsip-prinsip organisasi, antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisien dan efektifitas, juga rentang kendali dan tata kerja yang jelas. Berdasarkan Kedudukan, Tugas, Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten/kota.

Berdasarkan pelaksanaan dilapangan yang berkaitan dengan Pembentukan unit-unit organisasi/Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) berdasarkan pengelompokan urusan-urusan pemerintah daerah yang mencakup kedudukan, tugas, dan fungsi perangkat daerah Kabupaten Sitiro. Pemerintah daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah. Setiap SKPD termasuk kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Pada pelimpahan wewenang yang menjadi

suatu alur koordinasi dalam birokrasi pemerintahan, menandakan adanya sikap loyalitas pada kedudukan bawahan ke atasan sehingga dapat melengkapi dan membantu proses penyelenggaraan pelaksanaan pemerintahan daerah.

Berdasarkan data dan dikaitkan dengan salah satu point dari teori *reinviting government* yaitu "Competitive Government: Injecting Competition into service Delivery; Menciptakan kompetisi dalam pemerintahan dengan mendorong terjadinya kompetisi dalam pemberian layanan di antara penyelenggara pelayanan umum (Osborne, 2000)" maka adanya kesesuaian dengan tujuan pengelompokan kembali tupoksi SKPD Kabupaten Sitaro untuk meningkatkan kompetisi dibidang pelayanan. Perbaikan pelayanan juga merupakan salah satu latarbelakang yang mendorong pemerintah daerah Kabupaten Sitaro dalam melakukan restrukturisasi.

Dengan mengelompokkan kembali tugas pokok dan fungsi Kecamatan Siau Barat Selatan diharapkan oleh pemerintah daerah Kabupaten Sitaro dalam memperbaiki peforma kerja organisasi dan dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal, sehingga organisasi ini dapat bersaing dalam memberikan pelayanan kepada publik.

Kesimpulan

1. Dalam merampingkan struktur organisasi perangkat daerah Kabupaten Sitaro memiliki indikator-indikator, yaitu analisis beban kerja, analisis jabatan, Peraturan Pemerintah dan Peraturan dalam

- negeri. Adanya pengurangan seksi yang dahulunya kecamatan Siau Barat Selatan memiliki 4 Seksi namun sekarang menjadi 3 Seksi saja
2. Indikator dalam pengelompokan tupoksi Kecamatan Siau Barat Selatan Daerah Kabupaten Sitaro yaitu prinsip-prinsip organisasi, antara lain visi dan misi yang jelas, pelembagaan fungsi staf dan fungsi lini serta fungsi pendukung secara tegas, efisien dan efektifitas, juga rentang kendali dan tata kerja yang jelas. Berdasarkan Kedudukan, Tugas, Dan Perangkat Daerah Kabupaten/kota.
3. Tahapan yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sitaro dalam meninjau kembali tujuan organisasi adalah perumusan tujuan melibatkan stakeholder terkait, tujuan yang realistis, tujuan harus jelas, tujuan dinyatakan secara sederhana, tujuan bidang fungsional organisasi harus konsisten dengan tujuan umum, sekda melakukan evaluasi untuk meninjau kembali tupoksi.
4. Adapun factor-faktor yang mempengaruhi restrukturisasi organisasi kecamatan di Kabupaten Sitaro adalah: Faktor Sumber Daya Manusia, Faktor Kehendak Kepala Daerah dan Faktor Perubahan Kebijakan dari Pemerintah Pusat

Saran

1. Pendidikan dan pelatihan terhadap pegawai perlu ditingkatkan untuk mengubah pola pikir dan budaya kerja secara individu dan tim, selain peningkatan kemampuan intelektual, pembangunan karakter dan keterampilannya (komunikasi, teknis

- dan manajerial). Perlu dikedepankan Pendidikan, pengalaman, kemampuan manajerial dan teknis. Hal ini untuk menjaga kualitas pelayanan yang dulunya ada 4 seksi yang kini menjadi 3 seksi saja.
2. Dalam restrukturisasi organisasi Kecamatan di Kabupaten Sitaro umumnya dan Kecamatan Siau Barat Selatan Khususnya sebaiknya menyusun strategi kelembagaan, agar restrukturisasi organisasi dapat dilakukan dengan terarah dan berkesinambungan. Strategi kelembagaan diarahkan pada penyederhanaan birokrasi pemerintah dalam mengembangkan organisasi yang lebih proporsional dan transparan serta dapat mewujudkan postur organisasi perangkat daerah yang proporsional, efisien, dan efektif dalam penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Dengan upaya tersebut diharapkan organisasi kecamatan dapat menjadi miskin struktur kaya fungsi namun tidak mengurangi kualitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dunn, William N. 2005. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Eriza, F. 2006. *Implementasi Proyek Pengelolaan Sumber Daya Pesisir dan Laut (Studi Deskriptif di Kabupaten Langkat)*. Tesis S2. Program Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara – Medan.
- Faisal, Sanapiah. 2007, *Format-Format penelitian Sosial*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Gie, The Liang .2006. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Gibson, James, L., 2006, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gitosudarmo Indriyo, 2008, *Manajemen Pemasaran*, edisi pertama, cetakan keempat, Penerbit : BPFE – Yogyakarta.
- Gouillart, F.J dan Kelly, J.N, 1995, *Transforming The Organization*, McGraw-Hill, Inc, New York
- Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya manusia*”. Jakarta: PT Bumi. Aksara.
- Hellriegel, Don, John W. Slocum Jr., Richard Woodman. 2008. 8th edition. *Organizational Behavior*. Palo Alto: South Western College Publishing.
- Komarudin, 2005, *Ensiklopedia Manajemen*, Bandung, Alfabeta.
- Lubis & Husain, 2007. *Efektivitas Pelayanan Publik*, Cetaka Kesebelas Pustaka Binaman Presindo. Jakarta
- Moleong, Lexy J. (2007) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Offset, Bandung.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta.
- Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan Jakarta : Salemba Empat
- Siagian Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika.
- Sugiyono. 2010, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D; Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Steers, R.M. and Porter, L. W. 2008. Motivation and Work Behavior. New York: Mc Graw-Hill Book Company.
- Tachjan (2006). Implementasi Kebijakan Publik. APII Bandung, Puslit KP2W Lembaga Penelitian UNPAD.
- Wahab S. A. 2015, Analisis Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara
- Wasistiono, Sadu. 2006. Prospek Pengembangan Desa. CV. Bandung. Fokusmedia.
- Widodo, Joki. 2001. Good Governance. Telaahan dari: Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi, Surabaya: Insan Cendekia.
- Wojowasito. S. 2007. Kamus Umum Lengkap, Bandung. Penerbit: Pengarang.