

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Restrukturisasi pemerintah daerah atau penataan kembali organisasi perangkat daerah merupakan kebijakan di era reformasi dan otonomi daerah di Indonesia. Struktur organisasi dan tata kerja yang ada pada era otonomi daerah sejauh ini membentuk organisasi birokratik Weberian. Penataan struktur organisasi perangkat daerah dirasa perlu dilakukan mengingat dalam kurun waktu beberapa tahun belakangan ini muncul banyak tuntutan kebutuhan masyarakat maupun sebuah tuntutan untuk melakukan suatu perubahan.

Tuntutan perubahan yang diharapkan masyarakat mencakup cakupan layanan yang diharapkan dapat lebih luas dan menyeluruh, melakukan peningkatan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta tidak lupa pula tuntutan kebutuhan untuk memenuhi pengurangan sebanyak mungkin tumpang tindih dan duplikasi tugas dan fungsi. Sedangkan tuntutan perubahan yang dimaksud adalah suatu pengharapan serta tuntutan perubahan yang mencakup perubahan suatu perundang-undangan, perubahan visi dan misi suatu organisasi perangkat daerah atau organisasi lainnya, perubahan ruang lingkup eksternal, dan bahkan perubahan teknologi yang sedang dibutuhkan.

Penataan struktur organisasi beserta kelembagaan pemerintah daerah adalah bagian dari penyempurnaan tata administrasi yang pada pelaksanaannya

difokuskan pada penciptaan suatu struktur organisasi dan kelembagaan yang mampu menyerap aspirasi masyarakat, terutama pada tuntutan peningkatan pelayanan yang diharapkan dapat menjadi lebih baik lagi. Selain hal yang telah disebutkan tadi, penataan organisasi diharapkan mampu menekan pembengkakan kelembagaan dan pengeluaran keuangan negara maupun daerah dapat lebih ditekan dengan tujuan agar lebih mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi maupun aparatur pemerintah, karena setiap terjadi pembengkakan pada suatu kelembagaan maka secara langsung akan berefek pada peningkatan pembiayaan yang tidak sedikit dari segi nominal baik didalam bidang personil, keuangan dan sarana kerja.

Dalam kurun waktu 10 (sepuluh) tahun yakni mulai tahun 2000 sampai dengan tahun 2010 sudah 3 (tiga) kali pergantian kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah yang mengatur hal yang sama (PP 84/2000, PP 8/2003 dan PP 41/2007), yaitu tentang pedoman penataan organisasi perangkat daerah pada pemerintah daerah. Diawali dengan lahirnya PP No. 84 Tahun 2000 tentang Pedoman organisasi perangkat daerah, merupakan tonggak dimulainya penataan organisasi perangkat daerah semenjak diberlakukannya kebijakan otonomi daerah dan desentralisasi. Tujuan dari kebijakan tersebut adalah untuk mewujudkan organisasi yang efektif dan efisien. Sebagaimana yang diamanatkan dalam PP No. 41 Tahun 2007 tentang organisasi perang daerah.

Paradigma yang terjadi didalam pemerintahan yang sedang berjalan sekarang berorientasi menuju ke arah perubahan dari *Government* ke

Governance. Pada kelembagaan di dalam birokrasi pemerintah lokal atau daerah dengan memperhatikan suatu perubahan paradigma (Thoha, 2004:162). Untuk melakukan perubahan suatu organisasi apalagi organisasi tersebut adalah organisasi yang berorientasi kepada masyarakat dan berdasarkan dari tuntutan masyarakat, maka perlu dilakukan penataan kembali organisasi pemerintah, mengingat bentuk kelembagaan yang menangani pelayanan publik merupakan salah satu solusi pemecahan masalah dalam pelayanan publik. Penataan atau pembentukan kembali organisasi dinamakan dengan Restrukturisasi.

Mulai tahun 2000 hingga 2010 sebanding dengan munculnya perubahan pada peraturan tentang organisasi perangkat daerah ini merupakan tanda perlunya peningkatan akan pelayanan yang optimal serta efesianya sebuah struktur organisasi. Melihat dari banyaknya tuntutan masyarakat seperti terhadap peningkatan mutu pelayanan serta kecepatan tanggapan sebuah Organisasi Perangkat Daerah dalam menyelesaikan suatu urusan dan masalah, Kabupaten Bengkalis pada akhirnya melakukan penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK). Hal ini dilihat dari Raperda Satuan Organisasi Perangkat Daerah (SOPD) Kabupaten Bengkalis yang pada akhirnya telah disahkan oleh anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Bengkalis menjadi Peraturan Daerah (Perda). Dengan disahkannya Perda tersebut, maka saat ini ada 34 SOPD di Kabupaten Bengkalis yang akan diubah serta ditata kembali dengan tatanan organisasi yang baik dengan mengacu kepada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah

serta PP No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Tindak lanjut dari disahkannya UU No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta PP No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah adalah dengan memulai melakukan penyusunan struktur organisasi.

Sejalan dengan di sahkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 18 Tahun 2016 tentang Susunan Perangkat Daerah (SPD) pada Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) Pemerintah kabupaten Bengkalis yang baru, pada akhirnya banyak Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) digabung dan dibubarkan. Ketua Panitia Khusus (Pansus) Ranperda SOTK DPRD Bengkalis, H.Mawardi ketika dimintai konfirmasi tentang pembahasan draft Ranperda SOTK ini, membenarkan setidaknya akan ada 6 SKPD yang dibubarkan dan ada juga yang digabung dengan SKPD yang telah ada sebelumnya. Kemudian ada juga SKPD baru yang akan dibentuk serta SKPD yang dimekarkan mengacu kepada PP Nomor 18 Tahun 2016. Dalam draft Ranperda SOTK yang sedang dibahas Pansus sekarang, ada enam SKPD yang dibubarkan kemudian kegiatan teknisnya digabung dengan SKPD yang telah ada sebelumnya. Lantas ada SKPD yang dimekarkan, dari satu menjadi dua SKPD, SKPD yang berubah nama dan SKPD yang akan baru akan dibentuk. (Pantauriau.com, Senin (5/9/2016), p.8).

Penyelenggaraan Restrukturisasi yang kemudian diimplementasikan terhadap Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB)

Kabupaten Bengkalis yang kemudian di bagi menjadi dua Satuan Kerja Perangkat Daerah. Pada SOTK baru ini, BPP-KB akan dibagi menjadi dua. Untuk Keluarga Berencana (KB) itu nantinya menjadi SKPD tersendiri, begitu juga dengan Perlindungan Perempuan dan Anak yang menjadi SKPD tersendiri. Dengan disahkannya Peraturan Daerah (perda) yang ada saat ini, maka saat ini ada 34 SOPD yang akan dibongkar pasang dengan mengacu pada pengerjaannya melalui Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah serta PP (Peraturan Pemerintah) No 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dari Undang-undang dan Peraturan Pemerintah inilah pada akhirnya Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Bengkalis menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) dan Dinas Pengendalian Penduduk (DPP) Kabupaten Bengkalis.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) merupakan Pembentukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (selanjutnya disebut dengan DPPPA) Provinsi Riau Kabupaten Bengkalis merupakan penjabaran dari Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota; *(Pasal 7 ayat 1 & 2) menyatakan bahwa program Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Keluarga Berencana & Keluarga Sejahtera merupakan urusan pemerintahan yang WAJIB diselenggarakan oleh pemerintahan daerah*

provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota, berkaitan dengan pelayanan dasar. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah; Berdasarkan PP nomor 38 Tahun 2007 dan PP nomor 41 Tahun 2007 tersebut Pemerintah Provinsi Riau membentuk BP3AKB Provinsi Riau melalui Peraturan Daerah nomor 8 tahun 2008 tentang Organisasi dan Lembaga Teknis Daerah Provinsi Riau, yang selanjutnya disempurnakan dengan Peraturan Gubernur Provinsi Riau nomor 3 tahun 2014.

Perubahan organisasi perangkat daerah tersebut dimana bertujuan agar organisasi perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis bisa dapat lebih efektif dan efisien. Tahun 2016 lalu, merupakan perubahan terakhir Pemda Kabupaten Bengkalis dalam melakukan perubahan perangkat daerah. Sejak peraturan tersebut diberlakukan di Kabupaten Bengkalis, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Kabupaten Bengkalis dirubah menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) serta Dinas Pengendalian Penduduk (DPP) Daerah Kabupaten Bengkalis. Hal ini tentunya membawa perubahan yang sangat signifikan ditubuh DPPPA dan DPP Daerah Kabupaten Bengkalis yang sebelumnya adalah berstatus Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Kabupaten Bengkalis ini merupakan unsur pendukung dalam menjalankan tugas Kepala Daerah, yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana.

Jika kita ditelusuri lebih dalam, terdapat perubahan yang signifikan di struktur Organisasi BPPKB Daerah.

Pembentukan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Memisahkan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana. Pembentukan Lembaga ini didasarkan bahwa sewaktu menjadi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana di Daerah Kabupaten Bengkalis belum efektif karena Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana dalam melaksanakan kegiatan pengawasan perlindungan dan pemberdayaan perempuan atau pun anak serta keluarga berencana belum dapat dilakukan secara terpadu sedangkan wilayah Kabupaten Bengkalis sebagian besar merupakan daerah yang memiliki visi dan misi untuk mewujudkan kota layak bagi anak, sehingga perlu dilakukan Pengawasan dan Pemberdayaan terhadap seluruh kegiatan Perempuan maupun anak yang ada di Kabupaten Bengkalis . Dalam pelaksanaan fungsi pelayanan pemberdayaan, perlindungan dan pengawasan serta pelaksanaan keluarga berencana, kegiatannya sering tumpang tindih karena sebelumnya pemberdayaan dan perlindungan masih wewenang pada tingkat Provinsi Riau.

Pelaksanaan pelayanan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis bukan tidak ada masalah dalam pelaksanaannya, Dalam RiauPos.Com mencatat bahwa dalam kurun waktu bulan Januari hingga bulan Februari 2017 ini, berbagai tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak mulai dari pelantaran, kekerasan dalam rumah

tangga (KDRT), dan pelecehan seksual yang terjadi di Kabupaten Bengkalis. Dalam data yang didapat dari DPPPAA itu sendiri dalam kurun waktu 1 bulan tersebut saja DPPPAA telah menangani 25 kasus. Sebagian kasus tersebut merupakan kekerasan terhadap anak. Selanjutnya, menurut data pada P2TPA (Pusat Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Anak) menunjukkan bahwa total kasus kekerasan terhadap anak dan perempuan di Kabupaten Bengkalis mencapai 101 kasus di Tahun 2017.

Melihat besaran kasus yang ditangani oleh karena itu Pemerintah daerah Kabupaten Bengkalis sendiri melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak demi mewujudkan misi untuk menjadi Kota/Kabupaten Layak Anak pada akhirnya melakukan Restrukturisasi Organisasi dimana pada awalnya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Dinas Pengendalian Kependudukan Kabupaten Bengkalis merupakan satu kesatuan didalam suatu Badan, yaitu Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB).

Pengaruh yang dihasilkan pada Restrukturisasi terhadap 34 SOPD di Kabupaten Bengkalis ialah perubahan total struktural organisasi yang ada pada saat itu setelah itu terjadi gejolak dimana terdapat kekosongan jabatan di beberapa SOPD yang ada. Akan tetapi, pengaruh yang terjadi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPAA) di pandang tidak ada kecuali didalam segi struktural organisasi saat ini. Hal ini dikarenakan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah dibekali dengan kemampuannya

masing-masing. Melalui pengalaman-pengalaman selama di BPP-KB Bengkalis. Sedangkan didalam struktur organisasinya sendiri tidak terdapat permasalahan. Perubahan terjadi karena tuntutan pencapaian serta peningkatan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak. Oleh karena itu penulis ingin meneliti hal-hal yang menjadi faktor apa saja yang mempengaruhi perubahan struktural organisasi serta apa saja keuntungan serta peningkatan yang dihasilkan dari Restrukturisasi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) dan Dinas Pengendalian Penduduk (DPP) Kabupaten Bengkalis dengan fokus penelitian pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA).

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana proses perubahan struktural Organisasi dari Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) di Kabupaten Bengkalis Tahun 2017 ?
2. Faktor-Faktor apa sajakah yang mempengaruhi proses pembentukan serta penyusunan struktur organisasi dari Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) Menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) di Kabupaten Bengkalis Tahun 2017 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah untuk lebih mengetahui dan dapat menganalisis proses Restrukturisasi Organisasi yang terjadi di SOPD Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Bengkalis.
2. Menganalisis serta mengidentifikasi faktor apa saja yang mempengaruhi perubahan atau pembentukan organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Bengkalis.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan sebuah acuan atau referensi terhadap seberapa jauh ke efektifan suatu perubahan didalam struktur organisasi perangkat daerah di Kabupaten Bengkalis sebagai upaya pemaksimalan pelayanan serta pencapaian misi daerah, antara lain :

Manfaat Teoritis :

1. Bagi jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hasil penelitian ini berkaitan dengan penyusunan atau pembentukan struktur organisasi perangkat daerah yang baru di Kabupaten Bengkalis dapat dijadikan masukan dan pengetahuan baru di pemerintahan.
2. Bagi peneliti berikutnya, dapat menjadikan referensi bagi peneliti lainnya mengenai pelaksanaan perubahan dan pembentukan struktur organisasi

yang baru pada perangkat daerah serta pula dapat melanjutkan melakukan analisis terkait pelaksanaan kegiatan ini pada periode selanjutnya di Kabupaten Bengkalis.

3. Bagi pemerintah daerah khususnya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Bengkalis dapat dijadikan inovasi dalam pengadaan kegiatan Restrukturisasi yang sesuai dengan Undang-undang, Peraturan Pemerintah serta kebutuhan masyarakat.

Manfaat Praktis :

1. Menambah wawasan kepada penulis untuk tahu lebih dalam tentang proses perubahan serta pembentukan SOPD yang baru.
2. Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik juga untuk mendalami tentang proses perubahan serta pembentukan SOPD yang baru.
3. Sebagai bahan masukan pula terhadap pemerintah daerah terkait dalam melakukan pengkajian mendalam serta melakukan penyempurnaan terkait perubahan serta pembentukan SOPD yang baru

E. Tinjauan Pustaka

Dalam penelitian ini penulis mengambil lima penelitian terdahulu yang sesuai dengan pembahasan yang akan penulis teliti tentang perubahan kelembagaan Restrukturisasi Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Bengkalis Tahun 2017.

Tabel 1.1

Studi Terdahulu Tentang Perubahan Struktur Organisasi
(Restrukturisasi)

No	Penulis dan Judul	Isi Penelitian
1	Nino Eka Putra Wahyu Ramadhoni, SSTP tahun 2010 yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten Jember)”	<p>bertujuan untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam mengenai proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember dan untuk mengidentifikasi faktor penting yang paling berpengaruh terhadap proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Eka Putra Wahyu, menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jember telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme sebagai suatu proses penyusunan kebijakan publik, dengan output berupa Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 15 tahun 2008 yang telah diimplementasikan saat ini. Meskipun demikian, proses restrukturisasi tersebut tidak menggambarkan obyektifitas, prosedur yang sistematis, logis dan komprehensif.</p> <p>Adapun faktor yang sangat berpengaruh dalam proses restrukturisasi organisasi pemerintah Kabupaten Jember adalah aspek kapabilitas SDM, pengenalan masalah dan diagnosa organisasional serta dukungan politis dari para stakeholders yang terlibat dalam proses tersebut. Saran yang dapat disampaikan dari hasil</p>

		<p>penelitian ini, Pertama, perlu dilakukan evaluasi terhadap hasil restrukturisasi organisasi pemerintah (perangkat daerah) Kabupaten Jember, khususnya evaluasi terhadap kinerja organisasi. Kedua, disamping itu, untuk meminimalisir duplikasi fungsi organisasi, perlu diterbitkan regulasi yang mengatur tentang pelaksanaan teknis kegiatan seperti regulasi pelaksanaan perijinan dan hal teknis lainnya. Ketiga, Pola penempatan pejabat struktural juga disarankan agar memperhatikan aspek kualitas, kapabilitas, integritas, prestasi dan latar belakang akademik serta melalui suatu proses Fit and Proper Test. Keempat, dimasa yang akan datang, restrukturisasi organisasi perangkat daerah perlu melibatkan kalangan akademisi dan lembaga peneliti independen dalam rangka mewujudkan obyektifitas dan transparansi proses implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi.</p>
2	<p>Putri Mora, th 2012 dengan judul penelitian “Pelaksanaan Restruktur Organisasi Perangkat Daerah pada sekretariat Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah”</p>	<p>Penelitian ini lebih menitik beratkan pelaksanaan perubahan struktur organisasi perangkat Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo, berdasarkan pada Peraturan Pemerintah No 41 Tahun 2007 mengenai Organisasi Perangkat Daerah dan kemudian faktor-faktor apa saja yang telah menjadi hambatan dalam pelaksanaan perubahan struktur organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo serta usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan</p>

		<p>yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi struktur organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Selain adanya persamaan pada penelitian yang telah dilakukan penulis dengan penelitian yang sebelumnya merupakan sama-sama meneliti mengenai suatu pengaruh dalam proses restrukturisasi struktur organisasi yang dilakukan oleh pemerintahan Daerahnya masing-masing. Setelah kemudian perbedaannya adalah, studi kasus penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dilakuka dilakukan di Kabupaten Sleman, selain itu juga menjelaskan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi perubahan status Kantor menjadi Badan tersebut.</p>
3	<p>Yunita Elianda, th 2017 dengan judul Restrukturisasi Kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2015.</p>	<p>Restrukturisasi kelembagaan yang dilakukan pada tahun 2015 itu belum penataan secara tuntas, karena pada saat itu perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 sedang dalam proses sehingga DIY menata organisasi tidak secara menyeluruh dan dibagi menjadi 4 klaster. Klaster pertama, harus berubah karena adanya penambahan urusan keistimewaan, Klaster kedua yang terdampak karena adanya keistimewaan, Klaster ketiga karena kebijakan daerah, yang terakhir klaster keempat karena menunggu perubahan PP No 41 tahun 2007. Jadi restrukturisasi kelembagaan yang dilakukan pada tahun 2015</p>

		<p>merupakan restrukturisasi klaster 1, 2, dan 3. Pemerintah daerah DIY sekarang sedang dalam proses penataan kelembagaan kembali, dan ini merupakan restrukturisasi klaster keempat setelah perubahan PP No 41 tahun 2007 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan struktur organisasi perangkat daerah, sebagai berikut: Sumber Daya Manusia tidak menjadi pendorong dalam restrukturisasi pada tahun 2015. Pendorong dalam restrukturisasi tersebut karena dikeluarkannya UU Keistimewaan, yaitu ditambahnya urusan keistimewaan dalam urusan setiap Instansi dan lembaga yang ada di Pemerintah Daerah DIY. DIY sedang kekurangan jumlah PNS dikarenakan banyaknya pegawai yang pension.</p>
4	<p>Irja Lorena Putra, th 2017 dengan judul Restrukturisasi Struktur Organisasi Kantor Lingkungan Hidup Menjadi Badan Lingkungan Hidup Pemerintah Kabupaten Sleman Melalui Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2017.</p>	<p>Kabupaten Sleman melakukan perubahan Peraturan Daerah mengenai tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Sleman, menjadi Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah untuk mencapai efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pelayanan masyarakat yang berdasarkan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi dengan memperhatikan bentuk dan susunan. Dalam penelitian ini menggunakan</p>

		<p>metode penelitian kualitatif karena untuk menggambarkan kelembagaan pemerintah Daerah kabupaten Sleman setelah diberlakukannya Perda Nomor 8 tahun 2014 terkait dengan formulasi kebijakan mengenai perubahan Organisasi Lingkungan Hidup. Teknik dalam pengumpulan data yang digunakan dengan metode studi dokumen dan wawancara. Setelah data dikumpulkan kemudian dianalisis. Indikator pada perubahan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman ini dilakukan secara keseluruhan dengan penataan kembali (Delayering) dan pembentukan struktur baru (Reorganizing) karena adanya perubahan bentuk kelembagaan dan juga menyempurnakan bentuk struktur dikarenakan struktur yang sebelumnya kurang efektif dengan bentuk Kantor sehingga dilakukannya perbaikan pada strukturnya, lalu adanya perampingan (Downsizing) pada Orgnisasi Perangkat Daerah lain yang berkurang satu karena adanya pembesaran (Upsizing) dari segi aspek kelembagaan, kewenangan, penggabungan (merger) organisasi yaitu Bidang Kebersihan dan Pertamanan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan di satukan dengan Kantor Lingkungan Hidup sehingga Mendjadi Badan Lingkungan Hidup. Perubahan kelembagaan tersebut sifatnya seara keseluruhan dari segi wewenang, tata kerja, jenis perizinan, tupoksi, dan Nomenklatur. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya</p>
--	--	---

		<p>perubahan seperti adanya faktor inti atau pengaruh Kekuasaan yang menyakut kewenangan dan otoritas. Adanya pengaruh dari SDM yang mempengaruhi kinerja pegawai pada lembaga tersebut lalu adanya pengaruh Kebijakan Pusat dan Daerah karena apabila strukturnya berubah dikarenakan keluarnya kebijakan baru berupa peraturan perundangan, dengan adanya pengaruh dari peraturan perundangan yang terus melakukan perubahan terkait perkembangan dan tuntutan dari masyarakat sehingga diharuskan untuk menciptakan regulasi baru mengenai organisasi perangkat daerah tersebut. Kesimpulan, diberlakukannya Peraturan Daerah No 8 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman jelas terlihat adanya perubahan-perubahan pada semua SKPD Kabupaten Sleman khususnya dibidangLingkungan Hidup. Saran, pembuat kebijakan tertinggi di Kabupaten Sleman hendaknya selalu menginspirasi untuk menjadi pemimpin yang dapat diharapkan oleh masyarakat.</p>
5	<p>Bayu Retno, th 2016 dengan judul <i>Formulasi Kebijakan Kelembagaan Baru Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman (Perda Nomor 8 Tahun 2014)</i>.</p>	<p>Pasca diberlakukannya Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman terlihat jelas adanya perubahan-perubahan pada SKPD Kabupaten Sleman. Dalam melakukan formulasi kebijakan yang dilakukan harus berdampak pada kedewasaan organisasi dalam melakukan pelayanan masyarakat serta prinsip</p>

		keterbukaan dan pelayanan publik yang selalu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya.
6	<i>Muhammad Iqbal, th 2017 dengan judul Perubahan Struktur Organisasi Dinas Pengendalian Pertanahan Daerah Menjadi Kantor Pengendalian Pertanahan Daerah Kabupaten Sleman (Kajian Studi Peraturan Daerah Nomor 08 Tahun 2014).</i>	Kabupaten Sleman melakukan penataan struktur organisasi Dinas Pengendalian Pertanahan Daerah Kabupaten Sleman menjadi Kantor Pengendalian Pertanahan Daerah Kabupaten Sleman. Perubahan merupakan dampak dari implementasi pelayanan perizinan terpadu satu atap. Perubahan ini juga sebagai upaya peningkatan pelayanan publik di Kabupaten Sleman. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif karena untuk menggambarkan restrukturisasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi restrukturisasi dan terkait formulasi kebijakan didalamnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan metode studi dokumen dan wawancara. Setelah dilakukan penataan dan perampingan struktur organisasi DPPD menjadi KPPD Kab.Sleman, tidak ada lagi wewenang perizinan pertanahan dari Kantor Pengendalian Pertanahan Daerah Kabupaten Sleman. Selanjutnya, factor kehendak kepala daerah, adanya kebijakan pemerintah daerah untuk mengimplementasikan pelayanan terpadu satu pintu untuk peningkatan pelayanan perizinan di Kabupaten Sleman. Kemudian factor perubahan kebijakan pemerintah pusat, Fungsi pelayanan perizinan DPPD dilimpahkan ke BPPPT Kab.Sleman untuk menerapkan peraturan presiden tentang pelayanan terpadu satu

		<p>pintu. Faktor perubahan kebijakan pemerintah pusat inilah yang menjadi factor utama yang mempengaruhi restrukturisasi DPPD menjadi KPPD. Kesimpulan, perubahan struktur organisasi Dinas Pengendalian Pertanahan Daerah menjadi Kantor Pengendalian Pertanahan Daerah dipicu oleh kebijakan pemerintah pusat untuk mengimplementasikan Pelayanan terpadu satu pintu dan mengharuskan DPPD Sleman melimpahkan wewenang perizinan pertanahan ke BPPPT Sleman.</p>
7	<p>Rizki Hafid, th 2014 dengan judul <i>Manajemen Perubahan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bantul setelah berlakunya Otonomi Daerah (Studi Penelitian Perubahan Struktur Organisasi BAPPEDA Kab. Bantul)</i></p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses perubahan yang dilakukan oleh Bappeda Kab. Bantul yaitu <i>pertama</i>, pengenalan/sosialisasi faktor pengaruh perubahan kepada pegawai dengan rapat berjenjang. <i>Kedua</i>, perubahan yang dilakukan dengan merubah peraturan, pergantian pimpinan, menambah struktur baru, merubah sistem kepemimpinan, memperkuat institusi. <i>Ketiga</i>, untuk menjaga keseimbangan perubahan tersebut Bappeda memberikan sanksi dan penghargaan kepada pegawai, memberikan pelatihan, melakukan kerjasama dengan lembaga yang lain, dan menumbuhkan sistem thingking.</p>
8	<p>Putri Mora, th 2012 dengan judul <i>Pelaksanaan Retruktur Organisasi Perangkat Daerah pada Sekretariat Kabupaten Karo berdasarkan</i></p>	<p>Penelitian ini menitik beratkan pelaksanaan perubahan struktur oraganisasi perangkat daerah Sekretariat Derah Kabupaten Karo, berdasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 mengenai Organisasi Perangkat</p>

	<i>Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah</i>	Daerah dan kemudian faktor-faktor apa saja yang telah menjadi hambatan dalam pelaksanaan perubahan struktur organisasi perangkat daerah serta usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi struktur organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo.
9	Rendra Surya , th 2013 dengan judul <i>Analisis Penataan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kota Yogyakarta (studi kasus BKD Pemerintah Kota Yogyakarta).</i>	Penelitian ini mengkaji dan memberikan gambaran yang objektif mengenai strategi penataan lembaga Organisasi Perangkat Daerah Yogyakarta yaitu Badan Kepegawaian Daerah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penataan lembaga teknis daerah yaitu BKD serta program kepegawaian dilakukan berdasarkan peraturan Walikota yang ditujukan kepada BKD untuk mengurus serta penataan terkait dengan program dan fungsi kepegawaian di Kota Yogyakarta
10	Mohammad Anang, th 2015 dengan judul <i>Manajemen Perubahan Pelayanan Perizinan dari unit Pelayanan Terpadu Satu atap menjadi Dinas Perizinan Kabupaten Bantul.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Manajemen Perubahan yang terjadi di Kabupaten Bantul yang dulunya UPTSA menjadi Dinas Perijinan yang mengiginkan banyaknya perubahan untuk menambah kepuasan masyarakat serta menambah cepatnya proses perijinan di Kabupaten Bantul. Penelitian ini menunjukan bahwa manajemen perubahan pelayanan yang berada di Dinas Perizinan Kabupaten Bantul yang dulunya UPTSA untuk mempercepat. Hasil penelitian ini dalam proses serta kepuasan masyarakat Bantul tentang

		perizinan belum sesuai yang diharapkan dikarenakan proses yang ada masih berbelit belit serta kepuasan pelayanan pada masyarakat belum begitu puas sedangkan fasilitas di Dinas Perijinan Kabupaten Bantul sudah sangat memadai.
--	--	--

Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian diatas yaitu dalam penelitian ini penulis meneliti tentang perubahan Kelembagaan yang berfokus pada Restrukturisasi Struktur Organisasi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A) Kabupaten Bengkalis Tahun 2017, dan meneliti apa saja yang mempengaruhi dari perubahan kelembagaan di dinas tersebut.

F. Kerangka Teoritik

A) Konsep Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Mendeskripsikan suatu teori dimaksudkan agar dapat memberikan pemahaman yang lebih baik serta mendalam terhadap suatu hal dalam hal ini merupakan suatu pemahaman tentang teori organisasi yang memungkinkan menghasilkan terciptanya suatu manajemen organisasi yang lebih baik dari manajemen organisasi sebelumnya. Pengertian Organisasi dari para ahli Mariati (dalam Iqbal, 2016):

1. Menurut Olan Hendrick Organisasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki hubungan demi mewujudkan harapan yang sama.
2. Menurut Barnard Organisasi adalah sifat kolektivitasan yang sengaja dibentuk dengan suatu tujuan yang formal dalam usahanya untuk mencapai segala hal secara bersama melalui kerjasama orang-orang yang terlibat didalamnya.
3. March dan Simon berpendapat, Organisasi adalah sekelompok manusia yang melakukan interaksi didalam suatu kelompok yang besar dan didalamnya mereka memiliki suatu sistem koordinasi, serta spesifikasi jelas pada struktur dan koordinasi yang dibangun didalamnya.

Istilah organisasi pada dasarnya tidak dikenal dalam ilmu sosial pada masa lalu dan pada umumnya juga belum dikenal pada ilmu sosial kemudian. Sosiolog besar Ferdinand Tonnies (dalam Iqbal, 2016), menggolongkan bentuk-bentuk yang didalam organisasi pada manusia sebagai suatu bentuk komunitas yang bersifat alami dan merupakan suatu struktur yang terdapat di bawah kontrol sosial.

2. Jenis-Jenis Organisasi

Organisasi memiliki beberapa jenis antarlain lain ialah organisasi publik dan juga organisasi non publik. Sebelum masuk pada pembahasan yang

lebih inti lagi, kita perlu untuk menambah pemahaman kita terkait jenis organisasi itu sendiri. Dalam penyelenggaraannya terhadap birokrasi maupun pemerintahan, kegiatan organisasi dilaksanakan dengan acuan sebagai suatu hal yang memiliki sistem aturan abstrak yang konsisten serta terdiri atas pelaksanaan aturan-aturan. Sistem yang standar ini dibentuk untuk menjamin kesamaan dalam pelaksanaan setiap tugas, tetapi kesamaan itu pula dibentuk untuk mengkoordinasi bermacam tugas. Aturan dan pengaturan yang menjadi pembatas antara kewajiban setiap anggota organisasi serta hubungan yang terdapat di antara mereka.

Selanjutnya, Miftah Thoha (2002) membedakan organisasi publik dengan organisasi lainnya melalui aspek-aspek berikut ini :

- a) Pelayanan yang terdapat pada organisasi publik dipandang lebih penting dari pada organisasi non publik. Hal ini dikarenakan pada jika setiap kepentingan semua lapisan masyarakat yang ada diberikan kepada pihak lain maka hal ini dikhawatirkan dapat menimbulkan ketidaknyamanan masyarakat banyak.
- b) Pelayanan pada organisasi public sendiri dipandang lebih terstruktur dalam hal pelaksanaannya. Setiap bagian organisasi publik sudah memiliki wewenangnya masing-masing dalam menyelesaikan urusan yang ada tanpa terdapat pembagian ataupun pelimpahan kewajiban pada urusan lainnya.

- c) Organisasi publik dalam hal ini pelayan masyarakat tidak pernah mematok harga pada setiap jasa yang diberikan.
- d) Setiap pekerjaan yang dilakukan organisasi publik hasil yang didapat akan dirasakan langsung oleh masyarakat itu sendiri, sehingga didalam pelaksanaan pekerjaanya harus memiliki asas adil dan transparansi.

3. Karakter-Karakter Organisasi

Sobirin, A. (2015) mengemukakan bahwa ada 5 karakteristik utama didalam organisasi yakni :

- a. Unit/entitas sosial

Organisasi merupakan rekayasa sosial hasil buatan manusia yang memiliki sifat tidak kasat mata dan memiliki bentuk abstrak sehingga organisasi sering disebut *Artificial Being*.

- b. Beranggotakan minimal dua orang

Sebagai bentuk dari hasil cipta manusia, organisasi pada dasarnya bisa didirikan oleh seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, dan sarana lainnya. Terkadang juga organisasi didirikan oleh dua orang atau lebih yang memiliki kesepakatan dan mempunyai ide yang sama untuk mendirikan organisasi.

- c. Berpola kerja yang terstruktur

Sebagai syarat bahwa pada dasarnya sebuah organisasi harus memiliki anggota minimal dua orang. Hal ini menjelaskan bahwa

jika dua orang atau lebih berkumpul belum dikatakan sebagai sebuah organisasi jika berkumpulnya dua orang atau lebih itu memiliki sebuah koordinasi dan tidak mempunyai pola kerja yang terstruktur.

d. Mempunyai tujuan yang ingin dicapai

Organisasi dibentuk untuk mewujudkan suatu pengharapan atau visi dan misi dari orang-orang yang terkumpul didalam suatu kelompok yang dibentuknya.

e. Mempunyai identitas diri

Setiap organisasi dipandang perlu untuk memiliki identitas agar dapat dikenal ditempat lain. Selain itu, identitas diri pada sebuah organisasi dimaksud sebagai fungsi tanda pengenal organisasi tersebut.

4. Unsur-unsur dalam Organisasi

Adapun unsur-unsur dalam suatu organisasi yang diuraikan oleh Hasibuan (dalam Kuspriatni 2014), adalah sebagai berikut:

- a.** Manusia (human factor), artinya manusia menjadi suatu unsur penanda akan keberadaan suatu organisasi. Berkumpulnya beberapa orang yang saling bekerja sama serta dikomando atau dipimpin didalam kelompok tersebut.

- b.** Kedudukan, artinya Organisasi juga dianggap ada jika didalamnya terdapat struktur yang menjelaskan siapa pemimpin dan siapa yang dipimpin didalam suatu kelompok.
- c.** Tujuan, artinya organisasi juga dianggap ada jika memiliki tujuan atau visi dan misi yang ingin dicapai pada keesokan hari.
- d.** Pekerjaan, artinya suatu organisasi dianggap ada, jika didalam organisais tersebut memiliki suatu hal yang dapat dikerjakan serta didalam pengerjaannya terdapat pembagian atau pemisah wewenang pada setiap individu yang ada didalamnya.
- e.** Struktur, artinya sebuah organisasi dituntut untuk memiliki suatu susunan keanggotaan yang mengatur setiap pekerjaan atau urusan yang dikerjakan setiap anggotanya serta yang bertanggung jawab dalam semua urusan ataupun satu urusan.
- f.** Lingkungan artinya organisasi dianggap ada jika organisasi itu terdapat lingkungan yang saling mempengaruhi dan mengikat. Misalnya terdapat sistem yang membentuk kerjasama sosial antara anggota yang satu dengan anggota yang lain.

Dengan demikian, organisasi dalam arti struktur adalah hal terdiri dari suatu organisasi beserta segenap pejabat strukturalnya, kekuasaan, tugas serta fungsinya, dan hubungan antara anggota satu dengan anggota lainnya dalam rangka untuk mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai.

Meningkatkan kemampuan suatu daerah diperlukan kemandirian serta kreativitas daerah itu sendiri. Kelembagaan yang dimaksud merupakan kelembagaan daerah pemerintahan otonom yang dimana tugas dan fungsinya untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada pada pemerintahan dan pembangunan, menjadikannya sebagai suatu susunan yang terdiri dari satuan-satuan perangkat organisasi beserta segenap pejabat strukturalnya, serta kekuasaan, tugas fungsi dan hubungan-hubungan satu sama lain antara anggota satu dengan anggota lainnya dalam rangka mewujudkan tujuan bersama. Berdasarkan pemaparan di atas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk membentuk suatu organisasi khususnya pada organisasi birokrasi, maka perlu didalam organisasi tersebut diterapkannya azas-azas serta prinsip-prinsip yang baik, karena azas-azas ini nantinya akan menjadi sarana perantara atau pelindung guna menciptakan suatu organisasi yang jauh lebih efektif. Oleh karena itu untuk menciptakan suatu organisasi publik yang lebih baik lagi pemerintah daerah (Pemerintahan Daerah Kota Bengkalis) perlu untuk melaksanakan restrukturisasi organisasi dengan adanya restrukturisasi maka organisasi akan mudah di kendalikan dan terkontrol dengan baik sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

B) Konsep Restrukturisasi

1. Pengertian Restrukturisasi

Paradigma pemerintahan sekarang berorientasi ke arah perubahan dari government to government. Kelembagaan birokrasi pemerintah lokal/daerah dengan memperhatikan perubahan paradigma tersebut dan hadirnya banyak partai politik perlu dilakukan perubahan (Thoha, 2004). Menurut Handoko (2006:114), restrukturisasi organisasi atau perubahan pada desain organisasi dapat diartikan sebagai tata cara dimana suatu organisasi itu dapat dikelola pada struktur organisasinya. Dengan memperlihatkan bentuk dari perwujudan pola tetap pada setiap hubungan diantara fungsi, bagian atau posisi maupun anggota-anggota yang menampilkan, serta tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda pada setiap anggota didalam suatu organisasi.

Konsep restrukturisasi menurut Gouillart and Kelly (dalam Aneta, 2014) merupakan merupakan bagian dari transformasi organisasi yang disebut The Four R's Transformation. Restrukturisasi adalah mempersiapkan dan menata ulang segala sumber daya organisasi dan mengarahkannya untuk mencapai tingkat kinerja daya saing yang tinggi dalam lingkungan yang dinamis dan kompetitif. Pendapat ini memberikan pemahaman bahwa melakukan reformasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yang kesemuanya bertumpu pada perubahan atau pembaharuan organisasi.

Menurut Gitosudarmo (dalam Aneta, 2014), bentuk pada struktur organisasi dapat dikaitkan pada suatu hubungan yang relatif tetap pada setiap tugas yang ada didalam organisasi. Proses ini untuk membentuk struktur organisasi tersebut. Selanjutnya, Robbins (dalam Aneta, 2014) menjelaskan restrukturisasi organisasi suatu alat untuk mendesain ulang tatanan birokrasi baik itu dalam segi struktur hingga tanggung jawab pekerjaan yang terdapat didalamnya. Restrukturisasi juga dilakukan untuk menyeimbangi setiap terjadi dinamika yang terdapat pada lingkungan internal maupun eksternal. Restrukturisasi pada hakekatnya memiliki aktivitas untuk menyusun kembali satuan organisasi birokrasi kedalam urusan yang akan disertai bidang kerja, tugas atau fungsi tertentu yang baru.

Pada hakikatnya perubahan design atau struktur organisasi mengacu pada pola penyesuaian struktur organisasi (bisa berwujud strukturisasi, restrukturisasi atau reformasi) agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Desain organisasi ini terhubung pada prinsip-prinsip organisasi. Kemudian, Robbins (dalam Aneta, 2014) menjelaskan desain pada organisasi perangkat daerah ini dipengaruhi oleh tiga faktor di bawah ini :

A) Faktor Inti atau Pengaruh Kekuasaan

Faktor ini menjelaskan bahwa setiap keputusan pemerintahan itu dipengaruhi oleh penguasa pada daerah yang bersangkutan

termasuk dalam hal perubahan struktur organisasi perangkat daerah yang dipengaruhi oleh aktor-aktor yang memiliki atau kekuasaan pada suatu daerah.

B) Faktor Sumberdaya Manusia

Faktor ini menjelaskan bahwa perubahan terjadi karena memiliki fokus pada ketersediaannya sumberdaya manusia yang ada. Mengingat bahwa organisasi harus mampu menunjukkan kemampuannya yang unik serta organisasi juga harus mempunyai keunggulan yang kompetitif pada berbagai hal yang menjadi urusannya.

C) Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah

Faktor ini menjelaskan bahwa perubahan pada struktur organisasi perangkat daerah juga dapat dipengaruhi oleh perubahan perundang undangan yang mengatur berjalannya suatu pemerintahan. Perubahan ini pula menyangkut pada perubahan kebijakan dari pusat maupun daerah.

Restrukturisasi merupakan definisi dari suatu perubahan struktur organisasi dimana setiap mekanisme yang terdapat disuatu organisasi itu dirubah dan dikelola dengan cara yang baru. Struktur didalam organisasi memberikan peranannya sebagai penguat setiap tanggung jawab yang harus dikerjakan, struktur organisasi pula menjadi penjelas akan fungsi,

tugas wewenang, serta bagian atau posisi dimana orang itu memiliki tanggung jawab (Handoko,2006:114).

2. Tujuan Restrukturisasi

Tujuan restrukturisasi organisasi itu sendiri menurut Guillart dan Kelly (1995) (dalam Purdiaswari dan Idris, 2016) menjelaskan bahwa restrukturisasi merupakan langkah awal untuk menyiapkan perusahaan atau organisasi mencapai tingkatan teratas kompetisi yang digunakan, hal yang dimaksud ini adalah organisais yang fit atau ramping. Restrukturisasi dipandang penting bagi keberlanjutan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, tanpa restrukturisasi suatu organisasi dipandang akan kehilangan kemampuannya untuk bertahan. Dengan restrukturisasi organisasi dapat menata ulang struktur yang ada sesuai visi dan misi yang ada.

Berdasarkan konsep diatas maka penulis menarik kesimpulan tujuan restrukturisasi ialah untuk mewujudkan struktur organisasi yang baik yang mampu bersaing untuk memenuhi setiap kebutuhan yang ada serta memberikan pelayanan yang lebih baik lagi dengan menggunakan koordinasi antara sistem penugasan, hubungan antara pelaporan, dan hubungan komunikasi antara individu-individu, wewenang dan tanggung jawab setiap organisasi sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi dengan baik.

3. Bentuk Restrukturisasi

Secara teoritis, ada delapan cara yang dapat ditempuh untuk melakukan restrukturisasi menurut Bernadin dan Russel (1998:210) (dalam Farid, 2015) kedelapan cara tersebut adalah: *downsizing*, *delayering*, *decentralizing*, *reorganization*, *cost reduction strategy*, *IT Innovation*, *competency measurement*, dan *performance related pay*.

- A) Downsizing adalah suatu perampingan dimana didalam organisasi terdapat penghapusan pada beberapa fungsi dan pekerjaan.
- B) Delayering adalah kegiatan pengelompokan kembali jenis pekerjaan yang sudah ada. Kegiatan ini dapat disama artikan pada kegiatan downsizing namun bedanya kegiatan disini merupakan pengoptimalan kinerja pada satuan kerja yang ada.
- C) Decentralizing adalah kegiatan menyerahkan beberapa fungsi dan tanggung jawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah.
- D) Reorganization adalah kegiatan peninjauan atau penyusunan kembali (refocusing) terhadap kompetensi inti (core competition) dari organisasi yang bersangkutan.
- E) Cost reduction strategy adalah kegiatan pengoptimalan kinerja pada sumber daya yang lebih sedikit namun efektif pada pekerjaan yang sama.

- F)* IT Innovation adalah penyesuaian pekerjaan terhadap adanya perkembangan teknologi sebagai penunjang hasil kinerja yang maksimal.
- G)* Competency measurement adalah kegiatan perubahan struktur organisasi melalui pendefinisian ulang terhadap kompetensi yang diperlukan oleh pegawai.
- H)* Performance related pay merupakan nilai yang diperoleh oleh pegawai didasarkan pada kinerja yang dicapainya selama satu tahun masa kerja.

4. Jenis Restrukturisasi

Menurut Djohanputro (2004:24-27) restrukturisasi dapat dikategorikan ke dalam tiga jenis:

a. Restrukturisasi Portofolio/Asset

Restrukturisasi portofolio merupakan kegiatan penyusunan portofolio perusahaan supaya kinerja perusahaan menjadi semakin baik.

b. Restrukturisasi Modal/Keuangan

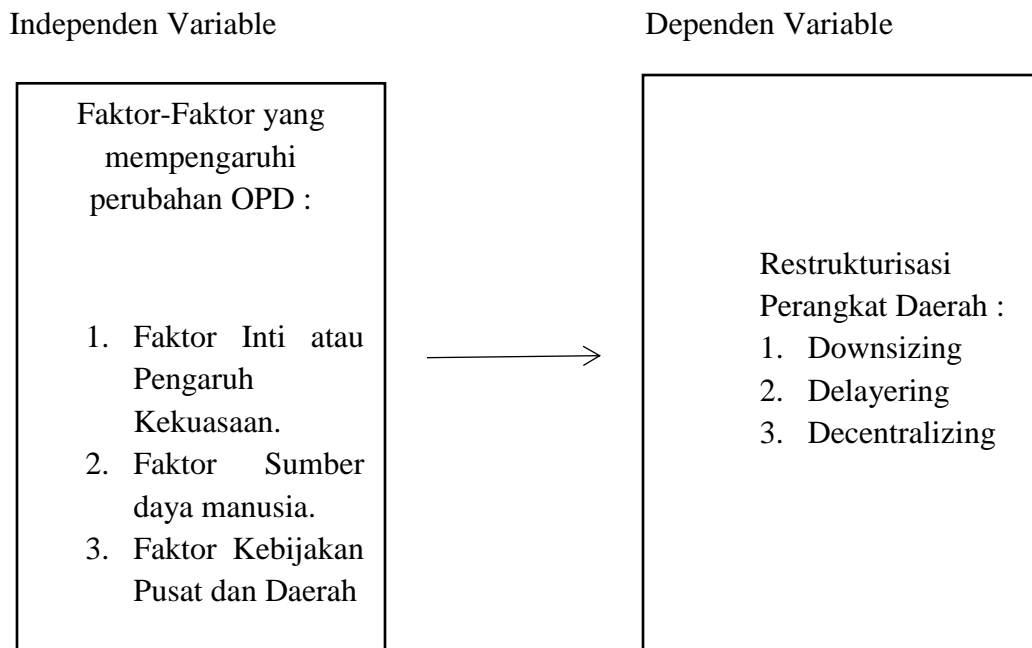
Restrukturisasi keuangan atau modal adalah penyusunan ulang komposisi modal perusahaan supaya kinerja keuangan menjadi lebih sehat.

c. Restrukturisasi Manajemen/Organisasi

Restrukturisasi manajemen dan organisasi, merupakan penyusunan ulang komposisi manajemen, struktur organisasi, pembagian kerja, sistem operasional, dan hal-hal lain yang berkaitan dengan masalah managerial dan organisasi.

Bagan 1.1

Kerangka Dasar Teori



G. Hipotesis

H1 = Terdapat pengaruh antara Faktor Inti atau Pengaruh Kekuasaan (X1) terhadap Restrukturisasi Perangkat Daerah (Y)

H2 = Terdapat pengaruh antara Faktor Sumberdaya Manusia (X2) terhadap Restrukturisasi Perangkat Daerah (Y)

H3 = Terdapat pengaruh antara Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah (X3) terhadap Restrukturisasi Perangkat Daerah

H4 = Secara bersama-sama Faktor Inti atau Pengaruh Kekuasaan, Faktor Sumber daya manusia, dan Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah berpengaruh terhadap Restrukturisasi Perangkat Daerah.

H. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pernyataan yang mengartikan atau memberi makna suatu konsep istilah tertentu. Definisi konseptual merupakan penggambaran secara umum dan menyeluruh yang menyiratkan maksud dan konsep atau istilah tersebut bersifat konstitutif (merupakan definisi yang tersepakati oleh banyak pihak dan telah dibakukan setidaknya dikamus bahasa), formal dan mempunyai pengertian yang abstrak (Hidayat, 2009).

A) Restrukturisasi Perangkat Daerah

1. Downsizing adalah suatu perampingan dimana didalam organisasi terdapat penghapusan pada beberapa fungsi dan pekerjaan.
2. Delayering adalah kegiatan pengelompokan kembali jenis pekerjaan yang sudah ada. Kegiatan ini dapat disama artikan pada kegiatan downsizing namun bedanya kegiatan disini merupakan pengoptimalan kinerja pada satuan kerja yang ada.
3. Decentralizing adalah kegiatan menyerahkan beberapa fungsi dan tanggung jawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah.

B) Faktor yang mempengaruhi perubahan organisasi perangkat daerah.

1. Faktor Inti atau Pengaruh Kekuasaan

Faktor ini menjelaskan bahwa setiap keputusan pemerintahan itu dipengaruhi oleh penguasa pada daerah yang bersangkutan termasuk dalam hal perubahan struktur organisasi perangkat daerah yang dipengaruhi oleh aktor-aktor yang memiliki atau kekuasaan pada suatu daerah.

2. Faktor Sumberdaya Manusia

Faktor ini menjelaskan bahwa perubahan terjadi karena memiliki fokus pada ketersediaannya sumberdaya manusia yang ada. Mengingat bahwa organisasi harus mampu menunjukkan kemampuannya yang unik serta organisasi juga harus mempunyai keunggulan yang kompetitif pada berbagai hal yang menjadi urusannya.

3. Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah

Faktor ini menjelaskan bahwa perubahan pada struktur organisasi perangkat daerah juga dapat dipengaruhi oleh perubahan perundang undangan yang mengatur berjalannya suatu pemerintahan. Perubahan ini pula menyangkut pada perubahan kebijakan dari pusat maupun daerah.

I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah merupakan suatu definisi yang berdasarkan pada suatu karakteristik yang dapat diobservasi (pengamatan) dari apa yang

sedang didefinisikan ataupun juga “mengubah konsep-konsep yang berupa suatu konstruk dengan kata-kata yang dapat menggambarkan suatu perilaku maupun gejala yang dapat diamati serta yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Dari pengertian diatas Definisi Operasional pada penelitian ini adalah:

1. Restrukturisasi Perangkat Daerah

- a. *Downsizing*

1. Perampingan organisasi
 2. Menghapuskan beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu.

- b. *Delayering*

1. Pengelompokkan kembali jenis-jenis pekerjaan yang sudah ada.

- c. *Decentralizing*

1. Penyerahan beberapa fungsi dan tanggung jawab.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perubahan atau reformasi organisasi

- a. Faktor Inti pengaruh kekuasaan

1. Keputusan Kepala Daerah
 2. Keputusan DPRD

- b. Faktor sumberdaya manusia

1. Keahlian dan keterampilan pegawai
 2. Kepentingan jabatan pegawai

- c. Faktor Kebijakan Pusat dan Daerah

1. Perubahan peraturan Perundang-undangan

J. Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan penulis ialah penelitian lapangan (*field research*) setelah itu pada jenis penelitian, penulis menggunakan jenis penelitian campuran (*mixed methodology*). Mixed method menghasilkan fakta yang lebih komprehensif dalam meneliti masalah penelitian, karena peneliti ini memiliki kebebasan untuk menggunakan semua alat pengumpul data sesuai dengan jenis data yang dibutuhkan. Sedangkan kuantitatif atau kualitatif hanya terbatas pada jenis alat pengumpul data tertentu saja. Mixed Method merupakan suatu metode penulisan karya ilmiah yang menggabungkan teknik kualitatif dan juga kuantitatif dalam hal metodologi (dalam tahap pencarian data), dan kajian model campuran menggabungkan dua pendekatan dalam semua tahapan pengerjaan penelitian menurut Abbas (dalam Syaroh, 2012). Penelitian Campuran (*Mixed Method*) biasanya juga disebut sebagai sebuah metode penelitian yang memberikan suatu asumsi dalam memberikan arah atau memberi petunjuk bagaimana cara melakukan tahapan pengumpulan data dan melakukan analisis data serta melakukan penggabungan Teknik penulisan kualitatif dan kuantitatif melalui beberapa proses penelitian. Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menggunakan metode campuran (*Mixed Method*) dengan urutan melakukan analisis menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif, metode ini memiliki strategi yaitu untuk mengidentifikasi komponen konsep (subkonsep) melalui

analisis data menggunakan Teknik analisis kuantitatif. Setelah itu penulis melakukan pengumpulan data menggunakan Teknik analisis kualitatif guna memperluas informasi yang diinginkan menurut Abbas (dalam Syaroh, 2012). Jadi pada penelitian ini penulis menggunakan Teknik penulisan campuran dengan menyatukan analisis Teknik penulisan kualitatif serta kuantitatif agar mendapat analisis secara lebih lengkap.

2) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian dilakukan. Penetapan lokasi penelitian merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian kualitatif, karena dengan ditetapkannya lokasi penelitian berarti objek dan tujuan sudah ditetapkan sehingga mempermudah penulis dalam melakukan penelitian. Lokasi ini bisa di wilayah tertentu atau suatu lembaga tertentu dalam masyarakat. Untuk memperoleh data primer, lokasi penelitian tentang Resturkturisasi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang beralamatkan di Jalan Pertanian, Kabupaten Bengkalis.

3) Unit Analisis Data

Dalam hal ini peneliti akan mencoba menemukan informan yang tepat yakni orang yang memberi informasi yang memadai ketika peneliti mengawali aktivitas pengumpulan data. Adapun yang menjadi informan

yaitu Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bengkalis.

4) Jenis Data

Penelitian yang dilakukan untuk menggali dan mengumpulkan data diperoleh dari berbagai sumber. Sumber data yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seseorang atau lebih yang dipilih sebagai narasumber atau responden. Sumber data dalam penelitian tentang Urgensi Restrukturisasi Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPPKB) menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) dan Dinas Pengendalian Pendudukan (DPP) Kabupaten Bengkalis adalah:

A) Data primer

Data primer adalah suatu data yang dapat berupa data dokumen asli yang dikumpulkan melalui keadaan yang aktual dimana ketika kejadian itu terjadi oleh karena itu data yang diperoleh tersebut disebut data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara bersama beberapa sumber yang ditetapkan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis. Wawancara itu untuk mencari tau bagaimana perubahan struktur organisasi yang terjadi serta faktor apa saja yang mempengaruhi perubahan struktur organisasinya.

B) Data sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui tangan kedua atau melalui sumber-sumber lain seperti bacaan dan berbagai sumber data lainnya. Data sekunder didapat dari sumber bacaan yang terdiri dari dokumentasi dan arsip Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA). Peneliti menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan pihak Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA).

K. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk proses pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian Hadi (dalam Syuroh, 2012). Tanya jawab ‘sepihak’ berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sermentara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan.

2. Dokumentasi

Teknik Dokumentasi, Menurut Sugiyono (dalam Syaroh, 2012) dokumen bisa berupa catatan peristiwa ataupun kejadian yang pernah terjadi. Dokumen bisa berbentuk didalam tulisan, karya ataupun gambar

dari seorang. Dokumen dalam bentuk tulisan bisa berupa catatan harian seseorang, sejarah kehidupan seseorang (*life histories*), cerita, kebijakan, ataupun suatu peraturan secara tertulis. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen resmi dari Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang akan diteliti. Narbuko (dalam Sirnayatin, 2013). Kuesioner dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai adanya kontribusi pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis dalam perubahan struktur organisasi yang dilakukan.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian baik terdiri dari benda yang nyata, abstrak, peristiwa ataupun gejala yang merupakan sumber data dan memiliki karakter tertentu dan sama (Sukandarrumidi, 2006: 47). Menurut Sugiyono (2008:80) populasi adalah wilayah generasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kelembagaan Badan Pemberdayaan

Perempuan dan Keluarga Berencana (BPPKB) menjadi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA).

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah stakeholder antara lain Pegawai Bagian Organisasi dan Sub Bagian Kelembagaan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, DPRD Bengkalis, dan Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bengkalis yang berjumlah \pm 40 orang (wawancara dengan setiap kepala bagian yang bersangkutan).

Lembaga Pemerintahan Daerah Kabupaten Bengkalis yang terkait untuk dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagian Organisasi Sekretariat Daerah
- 2) Sub Bagian Sekretariat Daerah
- 3) DPRD Kabupaten Bengkalis
- 4) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Kuesioner ini ditujukan kepada pegawai Bagian Organisasi dan Sub Bagian Kelembagaan Sekretariat Daerah Kabupaten Bengkalis, DPRD Kabupaten Bengkalis, pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan masyarakat Bengkalis yang mendapat pelayanan dari dinas yang dimaksud diatas. Hal tersebut untuk mengetahui persepsi responden tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perubahan kelembagaan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis

Tahun 2016. Jumlah pernyataan variabel dependen yaitu 5 (lima) dan variabel independen yaitu 3 (tiga). Skala dalam kuisisioner penelitian ini yaitu menggunakan skala “*Likert*” dengan keterangan sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Menurut Sukandarrumidi (dalam Syaroh, 2012) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari objek yang merupakan sumber data. Menurut Suharsimi Arikunto (dalam Syaroh, 2012) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel biasanya terdiri atas sejumlah kecil unit sampling yang proporsional dan biasanya merupakan elemen-elemen target yang dipilih dari kerangka samplingnya. Karena jumlah stakeholder yang sangat banyak maka diambil sampel yang dapat mewakili populasi tersebut. Apabila subjeknya kurang dari 100 dapat diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi bila subjeknya besar, dapat diambil 10-15% atau 20-25% (Syaroh, 2012:34). Peneliti mengambil sampel 10% dari jumlah populasi yaitu 30 responden, sehingga sampel menjadi 30 responden. Untuk mendapatkan hasil yang bervariasi peneliti membagi menjadi dua bagian dengan rincian 10 responden laki-laki dan

20 responden perempuan. Pemilihan ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui perbedaan persepsi antara stakeholder laki-laki dan perempuan. Pengambilan sampel dengan menggunakan sampel random atau sampel acak. peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua populasi dianggap sama. Dengan demikian peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel (Syaroh, 2012). Jadi dalam pengambilan sampel semua stakeholder mempunyai hak yang sama untuk dijadikan sampel.

L. Teknik Analisis Data

1. Analisis Data Kualitatif

Analisis data yang dilaksanakan dalam penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Data kualitatif diperoleh dari data *reduction*, data *display*, dan data *conclusion drawing/verification*. Sugiyono (dalam Sirnayatin, 2013). Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian, pada penyerdahanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian ini dikerjakan. Analisis data kualitatif ini dimaksud untuk menjawab rumusan masalah mengenai perubahan struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPPA) Kabupaten Bengkalis tahun 2017.

Setelah menganalisis data kemudian dilanjutkan dengan keabsahan data kualitatif yaitu dengan cara korelasi dan regresi. Korelasi dan regresi dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan informasi dari informan yang satu dengan informan yang lain, misalnya pada pegawai satu dengan pegawai lain sehingga alasan dilakukan perubahan yang benar dapat diperoleh.

2. Analisis Data Kuantitatif

Untuk mengetahui sejauh mana peran para pegawai dalam pembentukan struktur organisasi yang baru dilakukanlah uji korelasi dan regresi. Analisis korelasi digunakan melihat apakah ada seberapa peran para pegawai yang ada dalam menentukan struktur organisasi yang baru. Jika ada keterkaitan para pegawai, seberapa besar keterlibatan yang ada antara variable tersebut. Keterlibatan tersebut dinyatakan dengan nama koefisien korelasi. Koefisien korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien korelasi *bivariate/product moment pearson*, karena ingin mengukur keterlibatan diantara hasil-hasil pengamatan dari dua variable yang berdistribusi normal (Syaroh, 2012). Nilai korelasi populasi (ρ) berkisar pada interval $-1 \leq \rho \leq 1$. Jika korelasi bernilai positif, maka hubungan antara dua variabel bersifat searah. Sebaliknya, jika korelasi berniali negatif, maka hubungan antara dua variabel bersifat berlawanan arah. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, dimana dalam model ini akan ada variable dependen dan variable independen. Jika ada peningkatan dari satu variable, apakah variable berikutnya akan mengikuti atau tidak. Dalam penelitian ini analisis regresi akan melihat apakah jika nanti

terjadi peningkatan dalam keterlibatan pegawai dalam perubahan struktur organisasi yang ada, maka akan disertai pula dengan keterlibatan stackholder lainnya. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi sederhana yaitu hanya menggunakan 2 variable yaitu variable dependen dan independen.

Menurut Sukandarrumidi (dalam Syaroh, 2012) Untuk mengetahui tingkat besaran partisipasi stakeholder terhadap perubahan struktur organisasi yang ada, maka dilakukan uji Anova yang akan mengidentifikasi regresi secara statistik sangat signifikan atau tidak dengan melihat angka signifikannya (Sig). Apabila nilai signifikannya lebih kecil dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan terjadi kontribusi yang signifikan antara variable. Sebaliknya, apabila nilai signifikannya lebih besar dari $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan tidak ada kontribusi yang signifikan antara variable.

Setelah itu dilanjutkan dengan analisis regresi. Analisis Regresi adalah salah satu metode yang sangat populer dalam mencari hubungan antara 2 variabel atau lebih. Variabel-variabel yang dikomputasi selanjutnya dikelompokkan menjadi variabel independen yang biasanya dinotasikan dengan huruf X dan variabel dependen yang biasanya dinotasikan dengan huruf Y. Variabel variabel independen yang dinotasikan sebagai X dikenal sebagai variabel bebas, tak tergantung atau predictor sedangkan variabel dependen yang selanjutnya dinotasikan Y juga dikenal sebagai variabel tak bebas, tergantung, respon atau pun outcome. Banyaknya variabel dependen harus sama dengan 1

untuk analisis regresi, sebab dalam analisis ini kita akan mencari hanya satu nilai variabel berdasarkan nilai-nilai variabel independen yang jumlahnya bisa lebih dari 1.