

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Literature Review**

Dalam melakukan penelitian ini masih sangat erat kaitannya dengan perubahan organisasi yang telah diteliti oleh beberapa penulis, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh beberapa peneliti terdahulu tentang persoalan yang akan dikaji dalam tesis ini. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti sebelumnya atau menjelaskan posisi penelitian ini di antara penelitian-penelitian terdahulu, sebagai berikut :

Prayogi Ayudia Putra (2015) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kelembagaan Pasca Diberlakukannya Undang-Undang No. 13 tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan secara jelas dan konkrit tentang penataan kelembagaan di Pemerintahan Daerah Istimewa Yogyakarta dan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh dalam penataan kelembagaan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian teori yang dipakai penulis dalam penelitian ini menggunakan teori tentang Strukturisasi, Organisasi, Pelayanan Publik, serta beberapa regulasi penataan kelembagaan. Secara spesifik penelitian ini menggunakan teori dari Henry Mintzberg.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa setelah diberlakukannya UU Ke-istimewaan DIY, pada bidang kelembagaan Pemerintah Provinsi DIY mengalami beberapa perubahan seperti penambahan Asisten Keistimewaan pada Sekretariat Daerah, kemudian perubahan nomenklatur pada beberapa dinas, dan juga terdapat pemecahan yang awalnya satu dinas dipecah menjadi 2

dinas seperti Dinas PERINDAGKOP dan UKM dipecah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Koperasi dan UMKM. Kemudian pada LTD juga terdapat beberapa perubahan.

Putri Mora,(2012) yang berjudul “Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah di sekretariat Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah”,yang dimana Penelitian ini lebih menjurus pada pelaksanaan restrukturisasi organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah dan faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Metode penelitian yang digunakan menggunakan Metode Kualitatif Linguistik. Teori yang dipakai adalah teori Organisasi,Restrukturissi Organisasi dan pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan teori dari Henry Mintzberg.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Putri Amora (2012),memberikan gambaran bahwa Penataan struktur (restrukturisasi) organisasi perangkat daerah di Kabupaten Karo dilakukan untuk merampingkan struktur organisasi yang ada agar organisasi tersebut dapat bekerja dengan efektif, efisien dan rasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Karena Pembentukan organisasi perangkat daerah selama ini ada kecenderungan membawa implikasi pada pembengkakan organisasi perangkat daerah secara sangat signifikan atau bahkan ketidakjelasan pembagian tugas pokok dan fungsi sehingga dalam implementasinya seringkali terjadi obyek pekerjaan yang berhimpitan. Hal ini tentunya sangat mempengaruhi Efisiensi pengeluaran

anggaran yang ada di tiap daerahnya. Dana Alokasi Umum (DAU) yang tadinya untuk kepentingan pembangunan masyarakat, justru menjadi sebaliknya yaitu sebagian besar untuk pembiayaan birokrasi Pemerintah Daerah. Dengan demikian kondisi kelembagaan Pemerintah Daerah masih belum sejalan dengan makna, maksud dan tujuan otonomi daerah.

Andin Niantima Primasari pada tahun (2011) penelitiannya yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap efektivitas pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Holtikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Teori yang digunakan adalah Teori Restrukturisasi, organisasi dan Efektivitas Pelaksanaan Tugas. Secara spesifik penelitian ini menggunakan pendapat dari Henry Mintzberg.

Hasil dari analisis yang telah dilakukan oleh Andin Niantima Primasari ini mengarah kepada adanya pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Terdapat beberapa factor yang menjadi pengaruh terciptanya efektivitas organisasi yaitu adalah leadership, motivational dan keahlian personal. Tidaknya itu penelitian ini juga terlihat bahwasanya terdapat merger beberapa lini fungsi suatu organisasi sama seperti pada Dinas Pertanian, Tanaman Pangan & Hortikultura, adaya tempat meneliti seperti Peternakan dan Perkebunan membuat penelitian ini melakukan penggabungan pada bidang pertanian, serta pangan berikut holtikulturanya, peternakan hewan dan kebun yang dulunya ada di lembaga organisasi secara terpisah terpisah, tidak akan memunculkan permasalahan besar dalam menciptakan efektivitas pelaksanaan tupoksi di organisasi tersebut. Adanya persyaratan untuk penataan organisasi yang dilakukan oleh pemda tsb dapat dijalankan dengan sesuai target serta sasaran.

Rendra Surya (2013) dalam Penelitiannya yang berjudul “Analisis Penataan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kota Yogyakarta studi kasus: BKD Pemerintah Kota Yogyakarta”. Secara spesifik penelitian ini menggunakan pendapat dari Henry Mintzberg.

Hasil penelitian ini menggambarkan tentang penataan lembaga teknis daerah yaitu Badan Kepegawaian dalam program kepegawaiannya yang dilaksanakan dengan dasar perwalikota yang didisposisikan pada Badan Kepegawaian Daerah untuk mengurus terkait program dan Tupoksi kepegawaian Kota Yogyakarta. Kemudian Walikota dalam memberlakukan peraturan terhadap penataan BKD dan program kepegawaian juga melihat ketentuan Peraturan Pemerintah dan Undang - Undang yang terkait dengan kepegawaian.

Nino Eka Putra Wahyu Ramadhoni, SSTP tahun (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten Jember)”,. Metode Penelitiannya Kualitatif Linguistik Deskriptif. Teori yang digunakan adalah Teori Restrukturisasi Organisasi, Pemerintah Daerah ,dan Teori Otonomi Daerah. Secara spesifik penelitian ini menggunakan pendapat dari Henry Mintzberg.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nino Eka Putra Wahyu, memperlihatkan 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. Terdapat factor 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.

Abdul Muthalib pada tahun (2010) yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah. Metode Penelitian Kualitatif Deskriptif. Teori yang dipakai yaitu teori tentang organisasi, strukturisasi dan kinerja pegawai. Secara spesifik dalam penelitian ini menggunakan pendapat Bernardin dan Russell, T.R Mithel dan Husen Umar.

Hasil analisis dari penelitian ini yaitu bahwa ada hubungan antara variabel restrukturisasi organisasi dan kinerja aparatur negara yang memiliki nilai positif yang signifikan. Artinya apabila kebijakan restrukturisasi organisasi dibuat dan diatur dengan baik, maka akan berpengaruh baik/positif terhadap aparat sekretariat daerah yang berada di daerah Kabupaten Halmahera Tengah dan besarnya hubungan antara keduanya cukup berarti.

Elianda Yunita (2017) dalam penelitiannya yang berjudul restrukturisasi kelembagaan pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2015. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah Menjelaskan mengenai factor-faktor apa yang mempengaruhi restrukturisasi kelembagaan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2015. Teori yang digunakan adalah teori organisasi, restrukturisasi organisasi dan kelembagaan. Secara spesifik dalam penelitian ini menggunakan pendapat Bernardin dan Russell, T.R Mithel dan Edgar H. Schein.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Terdapat beberapa factor utama dalam melakukan restrukturisasi organisasi yaitu dilihat dari segi factor Sumber Daya Manusia yang tidak

menjadi pendorong dalam restrukturisasi pada tahun 2015, Faktor keuangan daerah juga bukan menjadi pendorong dalam melakukan restrukturisasi pada tahun 2015 dikarenakan restrukturisasi pada tahun 2015 tersebut berfokus pada penambahan urusan keistimewaan dikarenakan adanya Undang - Undang Keistimewaan, dan berikutnya adalah Keputusan politik kepala daerah merupakan hal yang penting dalam restrukturisasi karena dalam merestrukturisasi kelembagaan dibutuhkan persetujuan Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam membuat regulasi penetapan kelembagaan tersebut.

Bayu retno (2016) dalam jurnalnya yang berjudul formulasi kebijakan kelembagaan baru organisasi perangkat daerah kabupaten sleman (perda nomor 8 tahun 2014). Tujuan adanya penelitian ini adalah Untuk mendapatkan gambaran secara jelas mengenai Faktor-faktor penyebab dibentuknya sebuah kebijakan kelembagaan baru pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Sleman yang berkaitan dengan peningkatan koordinasi kerja dan membandingkan dengan teori - teori yang tersedia. Lalu teori yang digunakan menggunakan teori Formulasi Kebijakan, Teori Faktor - faktor yang mempengaruhi Formulasi Kebijakan, Teori Konsep kelembagaan pemerintah baru, Teori Pemerintahan Daerah, Organisasi Perangkat Daerah, dan teori Penataan Organisasi Perangkat Daerah. Lalu dalam mengemukakan teori tersebut menggunakan pendapat James Gibson, Mintzberg, Nigro, dan Anderson. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi seperti adanya pengaruh tekanan - tekanan dari luar seringkali membuat pejabat publik mengambil keputusan yang belum matang. Dan adanya pengaruh kebiasaan lama cenderung akan diikuti, kendati akan lebih baik diperbaiki dan harus saring agar tidak merugikan organisasi. Juga adanya pengaruh sifat - sifat pribadi, harus dilepaskannya ego dari pimpinan membuat proses perancangan organisasi menjadi lebih baik. Adanya pengaruh Kekuasaan menyakut kewenangan dan

otoritas termasuk pemberian kritik atas pengkajian dalam organisasi. Adanya pengaruh Teknologi Reformasi birokrasi menjadi dasar pertimbangan dalam penerapan E Government di Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman agar terciptanya birokrasi yang mengikuti perkembangan zaman .

Aner (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis kebijakan penataan struktur organisasi perangkat daerah kabupaten bantul berdasarkan peraturan pemerintah nomor 41 tahun 2007. Penelitian tersebut memiliki tujuan untuk mengetahui factor-faktor yang mempengaruhi penyusunan kebijakan penataan struktur organisasi perangkat daerah kabupaten bantul. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori kebijakan public,kebijakan dan implementasi penataan organisasi,dan Formulasi Kebijakan Publik. Pendapat yang dikemukakan berdasarkan teori tersebut menggunakan pendapat dari Dunn,Abidin,dan Thomas.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi penataan struktur organisasi yaitu dimulai dari Faktor Kewenangan daerah,Faktor Keuangan daerah,dan Aperatur daerah.

Memed (2011) meneliti tentang Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung.Penelitian tersebut ditujukan untuk mengetahui besarnya pengaruh perubahan struktur organisasi terhadap efektifitas kerja pegawai.Teoris yang digunakan pada penelitian tersebut adalah Teori Restrukturisasi Organisasi Tata Kerja,Teori Produktivitas Kerja,Teori Kebijakan Publik,dan Teori Administrasi Publik. Berdasarkan dari beberapa teori yang digunakan oleh Memed selaku peneliti tersebut menggunakan pendapat dari beberapa ahli seperti Thoha,Dunn,Kencana, Mintzberg, dan Sadarmayanti.

Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh perubahan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung, secara simultan memberikan pengaruh yang cukup kuat dan signifikan yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan data kuartil yang menunjukkan pada posisi sedang menuju tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan.

Ninik Murwati (2013) melakukan penelitian dengan judul “Implementasi kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta), Teori yang dipakai adalah Restrukturisasi Organisasi. Pendekatan yang digunakan adalah Kualitatif Deskriptif. Pendapat dari penelitian ini dikemukakan oleh Giddens, Dunn, Thomas dan Grindle.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut yaitu : Komunikasi dan koordinasi yang belum efektif, Sumber Daya Manusia yang belum memadai dan struktur organisasi DKI yang menganut otonomi tunggal sehingga lebih Kompleks karena Provinsi memiliki aparat pelaksana sampai ketinggian wilayah.

Dr. Hadi Tugur (2012) dalam Desertasinya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintahan Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Tuban). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis data kualitatif model interaktif. Teori yang digunakan adalah Teori dasar implementasi kebijakan publik dari Mazmanian dan Sabatier (1983) dengan dilengkapi teori Grindle (1980) dapat digunakan, Memperbanyak penelitian terkait implementasi kebijakan publik dalam konteks Indonesia, Perlu penelitian secara komprehensif terkait efektivitas organisasi dari hasil

downsizing dan rightsizing, Aktor yang terlibat tidak hanya dari unsur pemerintah tetapi juga dari luar pemerintah terutama dari kelompok kepentingan dan organisasi penelitian, Di samping regulasi sebagai instrumen utama perlu juga dimodifikasi dengan jenis instrumen lain untuk menumbuhkan kreativitas, Membentuk Dinas Sosial dan Tenaga Kerja, Membentuk Badan Penanggulangan Bencana; dan Membentuk Badan Perijinan dengan mekanisme satu pintu, baik administrasi maupun kewenangan memberikan persetujuan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Berdasarkan peraturan derivisasi yang telah ditetapkan, Perangkat Daerah menyusun program-program yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan menyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan; (2) Restrukturisasi dilakukan dengan downsizing dan rightsizing, yaitu Perampingan eselon IVa, Penggabungan Dinas, Penggabungan Kantor, Pembentukan Badan, dan Pembentukan Kantor; (3) Pengaruh Tim Teknis Otonomi Daerah adalah menghimpun, menyiapkan, dan merumuskan rancangan Perda sedangkan DPRD mengkritisi rancangan Perda yang diusulkan; (4) Instrumen yang digunakan adalah regulasi dengan memperhatikan kondisi daerah; dan (5) Secara umum dampak restrukturisasi tidak ada kendala dalam kelancaran mekanisme internal pemerintahan, namun ada dampak yang perlu diselesaikan, yaitu Penanganan urusan sosial, tenaga kerja, kependudukan dan catatan sipil tidak maksimal sehingga muncul keluhan dari masyarakat dan pelayanan perijinan tidak maksimal karena kewenangan memberikan persetujuan tidak satu pintu. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah mendukung dan menguatkan teori implementasi kebijakan, teori-teori organisasi publik, dan teori-teori restrukturisasi organisasi publik yang digunakan dalam penelitian ini.

Sianturi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Toba Samosir (Studi Tentang

Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah yang telah dikemukakan yaitu untuk mengetahui kinerja implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah di Kabupaten Toba Samosir sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Implementasi PP No.41 Tahun 2007 di Kabupaten Toba Samosir. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan tipe deskriptif analitis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai sebuah fenomena atau gejala. Teori yang digunakan adalah Teori Kebijakan Publik, Implementasi Kebijakan Publik, dan teori Restrukturisasi Organisasi. Pendapat yang dipakai dalam teori tersebut menggunakan pendapat dari Donald Van Metern dan Carl Van Horn, Grindle, Sabatier dan Mazmanian, dan George Edwards III.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut terbagi dalam 4 variabel yaitu Variabel pertama adalah variabel isi kebijakan/ pengaturan pengoperasionalan. Tujuan kebijakan dan perubahan yang diinginkan oleh kebijakan ini belum bisa tercapai karena tujuan atau tuntutan yang diinginkan dari kebijakan ini tidak sesuai dengan substansi-substansi yang ada dalam kebijakan, yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Variabel kedua adalah struktur birokrasi. SOP yang tertuang dalam juklak dan juknis di tingkat daerah belum disusun sampai sekarang. Sementara PP No.41 dalam implementasinya melibatkan banyak aktor atau lembaga. Ketiadaan prosedur tetap ini membuat struktur organisasi implementasi tidak jelas, termasuk koordinasi, mekanisme kerja, dan fungsi masing-masing unit yang terlibat dalam implementasi PP No.41 Tahun 2007 di Kabupaten Toba Samosir. Variabel ketiga adalah variabel koordinasi dan komunikasi. Sosialisasi akan mempengaruhi pemahaman atas kebijakan, dan kedua hal ini masih

terbatas. Agar implementasi dapat berjalan efektif, sosialisasi harus mendapat perhatian lebih sehingga pemahaman yang jelas akan menghasilkan komunikasi yang baik dalam implementasi kebijakan. Variabel keempat adalah variabel sumber daya. Personil sebagai sumber daya utama dalam implementasi PP No.41 Tahun 2007 di Kabupaten Toba Samosir belum ditempatkan dengan benar, sisi kompetensi bermasalah dalam tingkat pendidikan formal, penempatan posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan diklat.

Irfan Ibrahim (2018) dalam penelitiannya yang berjudul analisis kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah (kajian pendekatan system dynamics di pemerintah provinsi Gorontalo). Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Organisasi, Restrukturisasi Organisasi, dan Teori pemodelan Kebijakan dengan Pendekatan System Dynamics. Pendapat yang digunakan dalam teori tersebut menggunakan pendapat dari Thoha, Selznick, Negak, Richardson dan Pugh.

Hasil dari penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Struktur model Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo secara umum terdiri dari beberapa sub model yang berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi, yaitu: sub model penduduk, pendapatan, belanja, pelayanan, pegawai, motivasi pegawai, kualitas pegawai, dan produktivitas pegawai. Dalam merestrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah intervensi kebijakan dalam kurun waktu 20 tahun kedepan tidak dapat dilakukan secara parsial saja, akan tetapi merupakan serangkaian kebijakan yang terintegrasi satu sama lainnya.

Lina zuriaty ningsih (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Efektivitas Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintah Kecamatan Malalayang Kota Manado. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas kebijakan restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan di Kecamatan Malalayang Kota Manado. Teori yang digunakan adalah Teori

Restrukturisasi Organisasi dan Efektivitas Kebijakan. Pendapat yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendapat dari Chester Barnard, Giddens, Lasswell dan Kaplan, dan Hasibuan. Metode penelitian yang digunakan menggunakan metode penelitian Kualitatif.

Kesimpulan dari penelitian diatas adalah : Pertama, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang telah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan di dalam PP. No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (pasal 32) dan PP. No.19 Tahun 2008 tentang Kecamatan khususnya dilihat dari besar/banyaknya satuan kerja (banyaknya Bagian dan Sub Bagian) dan jenis - jenis satuan organisasi (Seksi dan Bagian) yang dibentuk. Lalu yang ke-dua, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang sudah memenuhi kriteria efektivitas, efisiensi, dan rasionalitas sebagaimana amanat PP.41 Tahun 2007, karena satuan kerja yang dibentuk (seksi dan sub bagian) semuanya sesuai kebutuhan, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, serta sarana dan prasarana penunjang tugas. Ke-Tiga, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang dapat mewujudkan atau meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah kecamatan baik tugas umum pemerintahan maupun tugas menangani urusan otonomi daerah bermakna pelayanan publik yang dilimpahkan oleh Walikota.

Yurivo Arson dan Burhanuddin Kiyai (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Birokrasi Dalam Pengembangan Good Governance (Suatu Studi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat implementasi kebijakan restrukturisasi birokrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Manado. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Metode Kualitatif Deskriptif. Teori yang digunakan adalah Teori Implementasi Kebijakan Publik, dan Teori Restrukturisasi Organisasi. Dengan pendapat yang dikemukakan dari Giddens, Dunn, Thomas dan Grindle.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Terdapat beberapa factor yang menjadi penghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado hasil restrukturisasi birokrasi, yaitu :

- a. kurang mencukupinya biaya operasional.
- b. kurangnya tenaga trampil dibidang teknologi informasi (IT); dan kendala teknis seperti pemadaman listrik secara bergilir sebagai factor penghambat internal Dinas; sementara faktor penghambat yang bersumber dari masyarakat pengguna layanan, yaitu kurangnya pengetahuan dan pemahaman mereka tentang persyaratan dalam mengurus dokumen capil, seperti KTP, KK dan dokumen capil lainnya.

Ferdina (2015) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh restrukturisasi organisasi, kepemimpinan dan koordinasi secara sendiri – sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif. Teori yang digunakan dalam penelitian yang dikemukakan oleh penulis adalah Teori Organisasi, Teori Restrukturisasi Organisasi, Efektivitas, Kepemimpinan dan Koordinasi. Pendapat yang digunakan adalah pendapat dari Louis A. Allen, Steers, Siagian, Rivai, Kartono, Henry Fayol, dan Robbins.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Dari persama regresi ditemukan bahwa efektivitas kerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 38,957.

Pengaruh restrukturisasi organisasi sebesar -0,467, sehingga semakin sering dilakukan restrukturisasi organisasi akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,467. Sedangkan pengaruh kepemimpinan sebesar 0,884, sehingga semakin ditingkatkan kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,884. Selanjutnya pengaruh koordinasi sebesar -0,459, sehingga semakin sering koordinasi dilakukan akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,459. Lalu Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena Nilai t hitung 1,568 lebih kecil dari nilai t table 2,000. Dengan demikian hipotesis pertama (h1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” ditolak karena tidak terbukti kebenarannya.

Hertati, Haeruddin (2015) Dalam penelitiannya yang berjudul “Pengembangan Model Penataan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Proses dan Faktor – factor apa saja yang menjadi penyebab dilakukannya Pengembangan Model Penataan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya. Metode Penelitian yang digunakannya adalah Kualitatif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Birokrasi, Organisasi, Penataan Organisasi, dan Teori Pengembangan Organisasi. Pendapat yang digunakan adalah Shaw dan Constanto, Ferdinand Tonnie, Bernadin dan Russel, dan Hasibuan.

Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah Proses penataan OPD berpedoman pada regulasi berupa Perundang-Undangan dan Peraturan Daerah tanpa mengabaikan relasi kebutuhan penataan kelembagaan dengan kondisi real tuntutan penyelenggaraan pelayanan publik, penataan organisasi akan berproses dengan baik dan benar. Penataan OPD dilaksanakan

berdasarkan pertimbangan ukuran ideal dan kesesuaian kebutuhan organisasi akan efisien dan efektif. Penataan kepegawaian dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja, agar kinerja kepegawaian lebih meningkat dan penyelenggaraan pelayanan publik menjadi berkualitas.

Hardiyansyah (2014) dengan penelitiannya yang berjudul “Analisis Rasionalisasi dan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan)”. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dan kualitatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk menata kembali struktur organisasi pemerintahan kabupaten OKU agar sesuai dengan kondisi dan kebutuhan Kabupaten OKU. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah Rasionalisasi, Organisasi dan Restrukturisasi Organisasi. Pendapat yang digunakan menggunakan pendapat Robbins, Geabler, Plastrick, dan Giddens.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi perangkat (OPD) Kabupaten OKU masih sangat besar dan tidak sesuai dengan jumlah yang ditetapkan dalam PP. 41 tahun 2007. Setelah rasionalisasi dan restrukturisasi, jumlah organisasi perangkat daerah di lingkungan Kabupaten OKU yang semula terdiri dari Sekretariat Daerah dengan 3 Asisten, sebuah Sekretariat DPRD, 16 (enam belas) Kantor, 15 (lima belas) Lembaga Teknis dengan rincian, ada 9 dinas, 3 kantor, 1 Rumah Sakit Umum, 1 Satpol-PP, dan Inspektorat, berubah menjadi 2 (dua) asisten, ditambah dengan lima (5) staf ahli Bupati, 12 kantor dan 12 lembaga teknis (badan/dinas).

Sentanu (2013) Dengan penelitiannya yang berjudul “Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pasca Restrukturisasi Pada Kantor Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana

Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pasca Restrukturisasi Pada Kantor Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali dan mengetahui Faktor - faktor yang mendukung dan menghambat kinerja aparatur pemerintah setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kualitatif Deskriptif. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Pemerintah Daerah, Restrukturisasi Organisasi, dan Kinerja Aparatur Sipil Negara. Penelitian ini menggunakan pendapat Suhady, Mahmuzar, Hasibuan dan Edy Sutrisno.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah daerah pada Kantor KB dan PP Kabupaten Tabanan dilihat dari : (1) Realisasi penempatan pegawai setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah berdasarkan PP No.41 Tahun 2007 yang secara umum dilihat dari bentuk dan susunan organisasi dan jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang ada di dalam kantor tersebut; (2) Kinerja aparatur pemerintah daerah setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah dan realisasi penempatan pegawai dengan melihat Komitmen Kinerja Program (KKP) sebagai indikator kinerja aparatur dan evaluasi kinerja aparatur; (3) Faktor - faktor yang mendukung dan menghambat kinerja aparatur pemerintah setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah dan realisasi penempatan pegawai, yaitu : (a) ketidak jelasan struktur organisasi jabatan fungsional PLKB; (b) potensi pegawai atau sumber daya aparatur; (c) dukungan anggaran, sarana dan prasarana dari Pemerintah Kabupaten dan BKKBN Provinsi; (d) kepemimpinan; dan (e) motivasi yang cukup tinggi.

Sudarma (2013) dengan Tesisnya yang berjudul “Pengaturan Wewenang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota (Studi Kasus Pemerintah Provinsi Bali)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami dan mengkaji secara lebih mendalam mengenai pembentukan struktur organisasi perangkat daerah Provinsi Bali. Teori yang digunakan adalah

teori implementasi Asas Otonomi Daerah, teori perubahan, dan restrukturisasi organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif analitis. Pendapat yang digunakan dalam teori tersebut menggunakan pendapat dari Lutfi Effendi, Mintzberg, Nigro, dan Anderson.

Hasil dari penelitian tersebut di Kabupaten/Kota Provinsi Bali sendiri untuk pembentukan Organisasi baru telah mengacu kepada Pasal 120 ayat (1) Undang - Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah ditentukan bahwa “Perangkat provinsi terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.”. Maka dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam suatu bentuk organisasi di tiap masing-masing Kabupaten/Kota di Provinsi Bali yaitu dengan memunculkan peraturan adanya urusan pemerintah yang harus ditangani, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan di tiap Kabupaten harus dibentuk kedalam organisasi tersendiri. Hal ini dapat dijadikan landasan dalam menata kelembagaan daerah di Provinsi Bali dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan, kebutuhan riil daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, dan sarana prasarana penunjang tugas. Oleh karena itu, kebutuhan organisasi perangkat bagi masing - masing daerah tidaklah sama.

Pakpahan (2012) dalam Tesisnya yang berjudul “Penataan Organisasi Dan Kepegawaian Melalui Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Di Dinas Perindustrian Dan Energi Provinsi Dki Jakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui latar belakang Penataan Organisasi dan Kepegawaian di Daerah Khusus Ibukota Jakarta terutama terkait penggabungan Dinas Penerangan Jalan Umum dan Sarana Jaringan Utilitas, Dinas Pertambangan dan Dinas

Perindustrian. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kualitatif Deskriptif. Sedangkan untuk Teori yang digunakan adalah Teori Birokrasi Pemerintah, Perubahan organisasi, dan Reformasi Birokrasi. Pendapat yang digunakan dalam teori tersebut menggunakan pendapat Rod Hague, Max Weber, Mintzberg, Potts dan LaMarsh.

Hasil dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa proses dan tahapan dalam penetapan jenis dan jumlah organisasi perangkat daerah yang dituangkan dalam Perda Nomor 10 Tahun 2008 pada umumnya telah didasarkan pada prinsip-prinsip pengorganisasian. Namun dalam hal penggabungan Dinas Perindustrian dan Energi justru bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan teori struktur organisasi organisasi. Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan di dalam menjalankan organisasi. Agar kebijakan restrukturisasi organisasi yang ditetapkan dapat diimplementasikan secara optimal maka perlu dilakukan penataan ulang yang disesuaikan dengan fungsi yang sama sehingga dapat mempersingkat birokrasi dan dapat mewujudkan organisasi yang Rightsizing. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia perlu menjadi perhatian karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

Haryanto, Dozier (2005) Dalam Tesisnya yang berjudul “Penataan Organisasi Perangkat Daerah Berdasarkan PP Nomor 8 Tahun 2003 Di Pemerintah Kota Salatiga”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa faktor pendukung penataan organisasi dan hal-hal yang menghambat terlaksananya aktivitas tersebut. metodologi penelitian, penulis menggunakan pendekatan kualitatif. Teori yang digunakan adalah Teori Penataan Organisasi, Pemerintah Daerah, dan Kebijakan Publik. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Ferdinand Tonnies, Bernadin dan Russel, dan Hasibuan. Sedangkan untuk temuan dari hasil penelitian tersebut adalah Selama

berlangsungnya penataan organisasi perangkat Daerah di Kota Salatiga, diketahui ada beberapa faktor pendukung yang meliputi :

- a. Political will dari Walikota dan DPRD Kota Salatiga untuk melakukan pembaharuan.
- b. Adanya konsep pemikiran yang jelas mengenai arah, bentuk, tahapan serta kecepatan perubahan yang akan dilakukan
- c. Adanya dukungan dari kalangan pegawai untuk melakukan perubahan.
- d. Kesiapan anggota organisasi Pemkot untuk menerima segala konsekuensi yang timbul akibat adanya perubahan.
- e. Dukungan politik dan kebijakan dari Pusat.
- f. Tersedianya dana untuk mendukung penataan organisasi.

Jantje, Joorie, Ruru (2014) dengan Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kota Manado”. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kuantitatif Deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kota Manado. Teori yang digunakan yaitu Teori Implementasi, Teori Restrukturisasi Organisasi, dan Teori Efektifitas. Pendapat yang digunakan untuk mengemukakan teori tersebut adalah pendapat dari Thoha, Selznick, Negak, Richardson dan Pugh. Hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut :

- a. Implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi Sekretariat Daerah Kota Manado berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini (efisiensi, efektivitas, rasionalitas) telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 yang artinya bahwa susunan organisasi Sekretariat Daerah Kota

Manado yang ada sekarang ini telah memenuhi kriteria efisiensi, efektivitas dan rasionalitas sebagaimana amanat PP.41 Tahun.

- b. Efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kota Manado dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini (produksi atau jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan, efisiensi, kepuasan pegawai, adaptasi/fleksibilitas) berada pada kategori tinggi/baik sampai cukup tinggi/cukup baik.
- c. Berdasarkan analisis regresi sederhana dan korelasi product moment bahwa implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi punya hubungan fungsional atau pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kota Manado. Implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi telah menyebabkan adanya peningkatan yang signifikan efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kota Manado. Hal ini dapat memberikan gambaran bahwa kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah sebagaimana amanat PP.41 Tahun 2007, telah dapat memberikan hasil dan dampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi perangkat daerah.

Ferdina (2015) dengan Tesisnya yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. Metode Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh restrukturisasi organisasi, kepemimpinan dan koordinasi secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Teori yang digunakan adalah Teori Efektifitas, Teori Restrukturisasi Organisasi, Teori Kepemimpinan, dan Teori Koordinasi. Pendapat tersebut dikemukakan oleh Chester Barnard, Giddens, Lasswell dan Kaplan, dan Hasibuan. Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Dari persamaan regresi ditemukan bahwa efektivitas kerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 38,957. Pengaruh restrukturisasi organisasi sebesar -0,467, sehingga semakin sering dilakukan restrukturisasi organisasi akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,467. Sedangkan pengaruh kepemimpinan sebesar 0,884, sehingga semakin ditingkatkan kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,884. Selanjutnya pengaruh koordinasi sebesar -0,459, sehingga semakin sering koordinasi dilakukan akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0. Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena nilai t hitung 1,568 lebih kecil dari nilai t tabel 2,000. Dengan demikian hipotesis pertama (h 1 ) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ditolak karena tidak terbukti kebenarannya.
- b. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena nilai t hitung 6,322 lebih besar dari t tabel 2,000. Dengan demikian, hipotesis kedua (h 2 ) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diterima karena terbukti kebenarannya.
- c. Terdapat pengaruh antara koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena nilai t hitung 2,214 lebih besar dari nilai t tabel 2,000. Dengan demikian hipotesis ketiga (h 3 ) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara koordinasi terhadap efektivitas.

Ginting (2014) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode survei dengan pendekatan kuantitatif. Teori yang digunakan seperti Teori Reformasi Birokrasi, Teori Organisasi, Teori Efektifitas, dan Teori Kebijakan. Pendapat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendapat dari Chester Barnard, Selznick, Negak dan Henry Mintzberg.

Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah diuraikan di atas, maka dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Implementasi kebijakan reformasi birokrasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara pada dasarnya telah memenuhi kriteria efisien, efektif, dan rasional sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun (2) Efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara umumnya sudah cukup tinggi/baik; (3) implementasi kebijakan reformasi birokrasi punya hubungan dan pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow.

Ulung Pribadi (2009) Dalam penelitiannya yang berjudul “Restrukturisasi organisasi Pemerintah Kabupaten Sleman dan Pemerintah Kota Surabaya 1999-2007”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk melihat factor-faktor yang mempengaruhi dan proses Restrukturisasi organisasi Pemerintah Kabupaten Sleman dan Pemerintah Kota Surabaya 1999-2007. Metode penelitian yang digunakan dalam teori tersebut adalah Kualitatif. Teori yang digunakan adalah Teori

Implementasi, Teori Kebijakan, Teori Implementasi Kebijakan, dan Perilaku Organisasi. Untuk mengemukakan Teori tersebut menggunakan pendapat para ahli seperti Denhardt and Denhardt.

Hasil Penelitian tersebut sebagai berikut : bahwa restrukturisasi organisasi pemerintah daerah itu tidak dilakukan dalam paradigma warga, tetapi dilakukan secara campuran dalam paradigma negara dan paradigma pasar. Temuan baru ini berarti membantah anggapan-anggapan para peneliti dan pengkaji organisasi pemerintah daerah di Indonesia sebelumnya yang meyakini bahwa dengan telah diterapkannya peraturan perundangan baru dan aspek-aspek manajerial baru maka organisasi pemerintah daerah telah dapat berubah sifatnya menjadi lebih berorientasi kepada kebutuhan publik. Implikasi temuan baru ini adalah bahwa perubahan sistem manajerial baru pada organisasi pemerintah daerah itu sia-sia saja, sebab dengan penyusunan struktur organisasi baru yang tidak bertumpu pada paradigma warga maka struktur organisasi pemerintah daerah yang terbentuk tidak bersifat jaringan bagi penyelenggaraan kebutuhan publik. Implikasi lain temuan baru ini adalah menguatkan pendapat bahwa ketiga perspektif Denhardt and Denhardt itu tidak dapat dipisah secara tegas.

Adapun kesamaan yang dilakukan oleh penulis dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti mengenai Restrukturisasi Organisasi yang telah dilakukan oleh instansi pemerintahan pada daerah nya masing-masing. Sedangkan dari segi aspek perbedaannya antara peneliti sebelumnya, penulis melakukan study kasus penelitian yang dilakukan pada kabupaten sleman. Selain itu dari segi metode penelitian yang digunakan oleh penulis adalah Metode Kualitatif Deskriptif, yang dimana hal tersebut menggunakan Metode wawancara, dokumentasi dan data berupa berkas. Tidak hanya itu saja, penulis melakukan penelitian mengenai apa saja yang mempengaruhi dan menjadi faktor penyebab dilakukannya restruktur organisasi pada pelayanan Perizinan di Kabupaten Sleman.

Kajian Pustaka dalam penelitian sebagaimana dijelaskan diatas dapat disimpulkan dalam

tabel sebagai berikut :

**Tabel 2.1**  
**Tabel Literature Review**

No	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Prayogi Ayudia Putra (2015) dalam penelitian yang berjudul “Analisis Kelembagaan Pasca Diberlakukannya Undang-Undang No. 13 tahun 2012 tentang Keistimewaan Daerah Istimewa Yogyakarta”	Teori dari Henry Mintzberg	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa setelah diberlakukannya UU Ke-istimewaan DIY, pada bidang kelembagaan Pemerintah Provinsi DIY mengalami beberapa perubahan seperti penambahan Asisten Keistimewaan pada Sekretariat Daerah, kemudian perubahan nomenklatur pada beberapa dinas, dan juga terdapat pemecahan yang awalnya satu dinas dipecah menjadi 2 dinas seperti Dinas PERINDAGKOP dan UKM dipecah menjadi Dinas Perindustrian dan Perdagangan serta Dinas Koperasi dan UMKM. Kemudian pada LTD juga terdapat beberapa perubahan.	Kebijakan yang digunakan, Lokasi Penelitian, Fokus Penelitian, Judul Penelitian
2	Putri Mora,(2012) yang berjudul “Pelaksanaan Restruktur Organisasi Perangkat Daerah pada sekretariat Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah”	Teori dari Henry Mintzberg	Deskriptif Kualitatif	Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Putri Amora (2012),memberikan gambaran bahwa Penataan struktur (restrukturisasi) organisasi perangkat daerah di Kabupaten Karo dilakukan untuk merampingkan struktur organisasi yang ada agar organisasi tersebut dapat bekerja dengan efektif, efisien dan rasional dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Karena Pembentukan organisasi perangkat daerah selama ini ada kecenderungan membawa implikasi pada pembengkakan organisasi perangkat daerah secara sangat signifikan atau bahkan ketidak jelasan pembagian tugas pokok dan fungsi sehingga dalam implementasinya seringkali terjadi obyek pekerjaan yang berhimpitan.	Refrensi penelitian, Hasil pembahasan, Judul Penelitian, Lokasi Penelitian, Fokus Penelitian
3	Andin Niantima Primasari pada tahun (2011)Penelitiannya yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Terhadap efektivitas pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pertanian,Tanaman Pangan dan Holtikutura,Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan.	Teori dari Henry Mintzberg	Deskriptif Kualitatif	Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Andin Niantima Primasari ini menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi di Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Hortikultura, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Pesisir Selatan. Namun terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi tercipta dan terwujudnya efektivitas organisasi antara lain adalah kepemimpinan, motivasi dan kemampuan personal.	Intansi yang dirubah, lokasi penelitian, fokus penelitian, refrensi yang dipakai
4	Rendra Surya (2013)	Teori dari	Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penataan	Teori yang

	dalam Penelitiannya yang berjudul “Analisis Penataan Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kota Yogyakarta studi kasus: BKD Pemerintah Kota Yogyakarta”.	Henry Mintzberg	Kualitatif	lembaga teknis daerah yaitu Badan Kepegawaian (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. Kemudian Walikota dalam memberlakukan peraturan terhadap penataan BKD dan program kepegawaian juga melihat ketentuan Peraturan Pemerintah dan Undang - Undang yang terkait dengan kepegawaian.	digunakan, Judul Penelitian, Fokus Penelitian, dan kesimpulan penelitian
5	Nino Eka Putra Wahyu Ramadhoni, SSTP tahun (2010) dalam penelitiannya yang berjudul “Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten Jember)”,	Teori dari Henry Mintzberg	Deskriptif Kualitatif	Hasil penelitian 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. Adapun faktor yang sangat berpengaruh dalam proses restrukturisasi organisasi pemerintah Kabupaten Jember adalah aspek kapabilitas SDM, pengenalan masalah dan diagnosa organisasional serta dukungan politis.	Judul Penelitian, Lokasi Penelitian, Pembahasan isi, teori, serta perda yang digunakan dan factor-faktor yang mempengaruhinya.
<b>No</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Konsep Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>
6	Abdul Muthalib pada tahun (2010) yang berjudul Pengaruh Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Terhadap Kinerja Aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Halmahera Tengah.	Teori Bernardin dan Russell, T.R Mithel dan Husen Umar	Deskriptif Kuantitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa ada hubungan antara variabel restrukturisasi organisasi dengan kinerja aparatur yang bernilai positif dan signifikan. Artinya apabila kebijakan restrukturisasi organisasi dibuat dan diatur dengan baik, maka akan berpengaruh baik/positif terhadap aparat sekretariat daerah yang berada di daerah Kabupaten Halmahera Tengah dan besarnya hubungan antara keduanya cukup berarti.	Metode Penelitian, Pembahasan dan isi, Lokasi Penelitian, fokus penelitian
7	Elianda Yunita (2017) dalam penelitiannya yang berjudul restrukturisasi kelembagaan pemerintah daerah istimewa Yogyakarta tahun 2015.	Teori Bernardin dan Russell, T.R Mithel dan Husen Umar	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah Terdapat beberapa factor utama dalam melakukan restrukturisasi organisasi yaitu dilihat dari segi factor Sumber Daya Manusia yang tidak menjadi pendorong dalam restrukturisasi pada tahun 2015, Faktor keuangan daerah juga bukan menjadi pendorong dalam melakukan restrukturisasi pada tahun 2015 dikarenakan restrukturisasi pada tahun 2015 tersebut berfokus pada penambahan urusan keistimewaan dikarenakan adanya Undang- Undang Keistimewaan, dan berikutnya adalah Keputusan politik kepala daerah merupakan hal yang penting dalam restrukturisasi karena dalam merestrukturisasi kelembagaan dibutuhkan persetujuan Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam membuat regulasi penetapan kelembagaan tersebut.	Factor-faktor yang mempengaruhi restrukturisasi organisasi, instansi pemerintahan, lokasi penelitian, fokus Penelitian
8	Bayu retno (2016)	Teori	Deskriptif	Faktor-faktor yang mempengaruhi seperti adanya	Perda yang

	dalam jurnalnya yang berjudul formulasi kebijakan kelembagaan baru organisasi perangkat daerah kabupaten sleman (perda nomor 8 tahun 2014)	James Gibson, Mintzberg, Ni gro, dan Anderson.	Kualitatif	pengaruh tekanan - tekanan dari luar seringkali membuat pejabat publik mengambil keputusan yang belum matang. Dan adanya pengaruh kebiasaan lama cenderung akan diikuti, kendati akan lebih baik diperbaiki dan harus saring agar tidak merugikan organisasi. Juga adanya pengaruh sifat - sifat pribadi, harus dilepaskannya ego dari pimpinan membuat proses perancangan organisasi menjadi lebih baik. Adanya pengaruh kekuasaan menyakut kewenangan dan otoritas termasuk pemberian kritik atas pengkajian dalam organisasi. Adanya pengaruh Teknologi Reformasi birokrasi menjadi dasar pertimbangan dalam penerapan E Government di Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman	mengatur perubahan organisasi, proses terjadinya restrukturisasi organisasi
9	Aner (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis kebijakan penataan struktur organisasi perangkat daerah kabupaten bantul berdasarkan peraturan pemerintah nomor 41 tahun 2007	Teori Dunn, Abidin, dan Thomas	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi penataan struktur organisasi yaitu dimulai dari Faktor Kewenangan daerah, Faktor Keuangan daerah, dan Aperatur daerah.	Lokasi penelitian di Bantul, pembahasan mengenai Peraturan Pemerintah,, Fokus Penelitian
<b>NO</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Konsep Penelitian</b>	<b>Metode</b>	<b>Hasil Penelitian</b>	<b>Perbedaan Penelitian</b>
10	Memed (2011) meneliti tentang Pengaruh Perubahan Struktur Organisasi Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung.	Teori dari Thoha, Dunn, Kencana, Mintzberg, dan Sadarmayanti	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh perubahan struktur organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Kota Bandung, secara simultan memberikan pengaruh yang cukup kuat dan signifikan yang mempengaruhi efektifitas kerja pegawai yang dibuktikan dengan data kuartil yang menunjukan pada posisi sedang menuju tinggi, hal ini menunjukkan bahwa perubahan struktur organisasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap peningkatan	Judul Penelitian, kesimpulan penelitian, lokasi, Fokus Penelitian, in tansi tempat penelitian
11	Ninik Murwati (2010) melakukan penelitian dengan judul "Implementasi kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta).	Teori dari Giddens, Dunn, Thomas dan Grindle.	Deskriptif Kualitatif	kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut yaitu : Komunikasi dan koordinasi yang belum efektif, Sumber Daya Manusia yang belum memadai dan struktur organisasi DKI yang menganut otonomi tunggal sehingga lebih Kompleks karena Provinsi memiliki aparat pelaksana sampai ketinggian wilayah.	Judul Penelitian, dan Lokasi Penelitian, Fokus Penelitian
12	Dr. Hadi Tugur (2012) dalam Desertasinya yang berjudul "Implementasi Kebijakan	Teori Mazmanian dan Sabatier, teori	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah (1) Berdasarkan peraturan derivisasi yang telah ditetapkan, Perangkat Daerah menyusun program-program yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan	Teori yang digunakan, wilayah penelitian, kebijakan yang

	Restrukturisasi Organisasi Pemerintahan Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Tuban).	Griendle		menyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan; (2) Restrukturisasi dilakukan dengan downsizing dan rightsizing, yaitu Perampingan eselon IVa, Penggabungan Dinas, Penggabungan Kantor, Pembentukan Badan, dan Pembentukan Kantor; (3) Pengaruh Tim Teknis Otonomi Daerah adalah menghimpun, menyiapkan, dan merumuskan rancangan Perda sedangkan DPRD mengkritisi rancangan Perda yang diusulkan; (4) Instrumen yang digunakan adalah regulasi dengan memperhatikan kondisi daerah; dan (5) Secara umum dampak restrukturisasi tidak ada kendala dalam kelancaran mekanisme internal pemerintahan, namun ada dampak yang perlu diselesaikan, yaitu Penanganan urusan sosial, tenaga kerja, kependudukan dan catatan sipil tidak maksimal sehingga muncul keluhan dari masyarakat dan pelayanan perijinan tidak maksimal karena kewenangan memberikan persetujuan tidak satu pintu.	dipakai dalam melakukan restrukturisasi organisasi, dan Fokus Penelitian lebih mengenai implementasi setelah dilakukan perubahan
--	---	----------	--	---	--

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
13	Sianturi (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah di Kabupaten Toba Samosir (Studi Tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah)”.	Teori dari Donald Van Metern dan Carl Van Horn, Grindle, Sabatier dan Mazmanian, dan George Edwards III	Deskriptif Kuantitatif	hasil penelitian tersebut terbagi dalam 4 variabel yaitu Variabel pertama adalah variabel isi kebijakan/pengaturan pengoperasionalan. Tujuan kebijakan dan perubahan yang diinginkan oleh kebijakan ini belum bisa tercapai karena tujuan atau tuntutan yang diinginkan dari kebijakan ini tidak sesuai dengan substansi-substansi yang ada dalam kebijakan, yang harus dilaksanakan oleh pemerintah daerah. Variabel kedua adalah struktur birokrasi. SOP yang tertuang dalam juklak dan juknis di tingkat daerah belum disusun sampai sekarang. Sementara PP No.41 dalam implementasinya melibatkan banyak aktor atau lembaga. Ketiadaan prosedur tetap ini membuat struktur organisasi implementasi tidak jelas, termasuk koordinasi, mekanisme kerja, dan fungsi masing-masing unit yang terlibat dalam implementasi PP No.41 Tahun 2007 di Kabupaten Toba Samosir. Variabel ketiga adalah variabel koordinasi dan komunikasi. Sosialisasi akan mempengaruhi pemahaman atas kebijakan, dan kedua hal ini masih terbatas. Agar implementasi dapat berjalan efektif, sosialisasi harus mendapat perhatian lebih sehingga pemahaman yang jelas akan menghasilkan komunikasi yang baik dalam implementasi kebijakan. Variabel keempat adalah variabel sumber daya. Personil sebagai sumber daya utama dalam implementasi PP No.41 Tahun 2007 di Kabupaten Toba Samosir belum ditempatkan dengan benar, sisi	Metode penelitian yang dipakai, Judul Penelitian, Lokasi Penelitian, peraturan pemerintahan yang digunakan, variabel-variabel dari hasil penelitian, dan kesimpulan dari penelitian lebih mengarah ke implementasi dan kinerja.

				kompetensi bermasalah dalam tingkat pendidikan formal, penempatan posisi sesuai dengan latar belakang pendidikan, dan diklat.	
14	Irfan Ibrahim (2018) dalam penelitiannya yang berjudul analisis kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah (kajian pendekatan system dynamics di pemerintah provinsi gorontalo).	Teori dari dari Thoha, Selznick, Neganderson dan Pugh.	Deskriptif Kualitatif	kesimpulan sebagai berikut Struktur model Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Gorontalo secara umum terdiri dari beberapa sub model yang berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas organisasi, yaitu: sub model penduduk, pendapatan, belanja, pelayanan, pegawai, motivasi pegawai, kualitas pegawai, dan produktivitas pegawai. Dalam merestrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah intervensi kebijakan dalam kurun waktu 20 tahun kedepan tidak dapat dilakukan secara parsial saja, akan tetapi merupakan serangkaian kebijakan yang terintegrasi satu sama lainnya.	Judul Penelitian, pendekatan yang digunakan, dan Lokasi Penelitian

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
15	Lina zuriaty ningsih (2013) dalam penelitiannya yang berjudul Efektivitas Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintah Kecamatan Malalayang Kota Manado.	Teori dari Chester Barnard, Giddens, Lasswell dan Kaplan, dan Hasibuan.	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian diatas adalah : Pertama, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang telah sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan di dalam PP. No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (pasal 32) dan PP. No.19 Tahun 2008 tentang Kecamatan khususnya dilihat dari besar/banyaknya satuan kerja (banyaknya Bagian dan Sub Bagian) dan jenis-jenis satuan organisasi (Seksi dan Bagian) yang dibentuk. Lalu yang ke-dua, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang sudah memenuhi kriteria efektivitas, efisiensi, dan rasionalitas sebagaimana amanat PP.41 Tahun 2007, karena satuan kerja yang dibentuk (seksi dan sub bagian) semuanya sesuai kebutuhan, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, serta sarana dan prasarana penunjang tugas. Ketiga, Restrukturisasi organisasi pemerintah kecamatan Malalayang dapat mewujudkan atau meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi pemerintah kecamatan baik tugas umum pemerintahan maupun tugas menangani urusan otonomi daerah bermakna pelayanan publik yang dilimpahkan oleh Walikota.	Lebih membahas kepada efektivitas kebijakan baru, Judul Penelitian, Lokasi Penelitian, instansi kecamatan bukan di instansi dinas atau badan, sumber yang didapat.

16	Yurivo Arson dan Burhanuddin Kiyai (2016) dalam penelitiannya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Birokrasi Dalam Pengembangan Good Governance (Suatu Studi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado)”	Teori dari Giddens, Dunn, Thomas dan Grindle.	Deskriptif Kualitatif	Kesimpulan dari penelitian ini adalah Terdapat beberapa factor yang menjadi penghambat pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Manado hasil restrukturisasi birokrasi, yaitu kurang mencukupinya biaya operasional kurangnya tenaga trampil dibidang teknologi informasi (IT); dan kendala teknis seperti pemadaman listrik secara bergilir sebagai factor penghambat internal Dinas; sementara faktor penghambat yang bersumber dari masyarakat pengguna layanan, yaitu kurangnya pengetahuan dan pemahaman mereka tentang persyaratan dalam mengurus dokumen capil, seperti KTP, KK dan dokumen capil lainnya.	Lebih focus ke pengembangan birokrasi, Judul Penelitian, Lokasi Penelitian membahas, implementasinya
----	--	---	-----------------------	--	--

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
17	Nina Karlina (2011) dengan judul penelitian “Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung”.	Teori dari Giddens, Dunn, Thomas dan Grindle.	kuantitatif	Hasil penelitian dari judul diatas adalah menunjukkan bahwa perubahan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PDAM Kota Bandung, dimana kontribusi perubahan organisasi ini sangat mempengaruhi kinerja PDAM Kota Bandung. Dengan demikian terjadinya perubahan organisasi akan memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja PDAM Kota Bandung. Selain itu perubahan organisasi yang dilakukan harus memperhatikan dimensi perilaku organisasi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi, yang meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh PDAM Kota Bandung terhadap para pegawainya, demikian pula sebaliknya aspek yang ditimbulkan dari para pegawai yang memberikan pengaruhnya terhadap PDAM Kota Bandung sehingga mendeterminasi perilaku manusia yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja PDAM Kota Bandung.	Metode Penelitian yang digunakan, lebih mengacu pada pengaruh dari perubahan organisasi itu sendiri, dan Lokasi Penelitian, Intansi penelitian
18	Ferdina (2015) dalam Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan	Teori dari Louis A. Allen, Steers, Siagian, Rivai, Kar	kuantitatif asosiatif	Persamaan regresi ditemukan bahwa efektivitas kerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 38,957. Pengaruh restrukturisasi organisasi sebesar -0,467, sehingga semakin sering dilakukan restrukturisasi organisasi akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,467.	Focus penelitian lebih ke kepemimpinan serta efektivitas kerjanya, Ju

	Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”	tono, Henry Fayol, dan Robbins.		Sedangkan pengaruh kepemimpinan sebesar 0,884, sehingga semakin ditingkatkan kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,884. Selanjutnya pengaruh koordinasi sebesar -0,459, sehingga semakin sering koordinasi dilakukan akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,459. Lalu Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena Nilai t hitung 1,568 lebih kecil dari nilai t table 2,000. Dengan demikian hipotesis pertama (h1) yang menyatakan “Terdapat pengaruh positif antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur” ditolak karena tidak terbukti kebenarannya.	dul Penelitian, Metode Penelitian, dan lokasi tempat penelitian di sekretariat daerah
--	--	---------------------------------	--	---	---

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
19	Muklis (2013) dengan penelitiannya yang berjudul Restrukturisasi Organisasi Dalam Rangka Reformasi Administrasi Pemerintah Daerah (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Aceh Utara Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam).	Teori dari pendapat Bernardin dan Russell, Glouder, T.R Mithel dan Edgar H. Schein	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi yang telah dibentuk lebih diarahkan pada budaya lokal. Reformasi struktur organisasi dalam otonomi khusus meliputi perubahan sebutan organisasi/jabatan dalam pemerintahan yaitu: sebutan Kabupaten/Bupati menjadi Sagoe/Wali Sagoe, Kecamatan/Camat menjadi Sagoe Cut/Wali Sagoe Cut, dibentuk kembali Pemerintahan Mukim di bawah Sagoe Cut dengan perangkat Mukim yang terdiri dari Sekretaris Mukim, Majelis Musyawarah Mukim, Rapat Adat Mukim, Imum Chik, Keujruen Chik/Peutua Chik dan Panglima Laot/Panglima Lhok. Desa/Kepala Desa menjadi Gampong/Keuchik, dibentuk Dinas Syariat Islam Sagoe, Penambahan Seksi Pelaksanaan Syariat Islam dan Pengembangan Adat serta Sub Seksi Pelaksanaan Syariat Islam dan Sub Seksi Pengembangan Adat di Sekretariat Sagoe Cut, Penambahan perangkat Gampong yang terdiri dari Tuha Adat, Keujruen Blang dan Peutua Seuneubok, LMD menjadi Tuha Peut, Perda dan Peraturan Desa menjadi Qanun Sagoe/Qanun Gampong serta penulisan papan nama Kantor/Lembaga dalam Bahasa Arab-Melayu (huruf Jawi). Dengan perubahan struktur dan nomenklatur organisasi mencerminkan semakin tinggi kompleksitas, formalisasi dan sentralisasi. Perubahan sikap dan	Hasil Penelitian lebih mengarah ke permasalahan budaya local, Judul Penelitian, dan Lokasi Penelitian, serta penelitian ini lebih ke arah reformasi birokrasi bukan restrukturisasi organisasi, Teori yang digunakan dan metode penelitian Kualitatif yang digunakan

				<p>perilaku aparatur dalam menyikapi otonomi khusus dari aspek atensi, pemahaman, penerimaan dan retensi ternyata hanya terjadi di tingkat pimpinan atas (Wali Sagoe/Bupati), di tingkat menengah hanya sebatas atensi, pemahaman dan penerimaan namun belum diwujudkan dalam bentuk retensi. di tingkat bawah, atensi, pemahaman dan penerimaan masih belum optimal yang tercermin dari rendahnya perubahan sikap. Belum terjadinya perubahan perilaku aparatur di tingkat menengah dan tingkat bawah disebabkan masih belum optimalnya proses sosialisasi terhadap otonomi khusus. Perilaku aparatur yang didasarkan pada nilai-nilai Syariat Islam masih terkendala karena belum adanya Qanun formil. Keterlambatan pengesahan Qanun tentang kewenangan antara Provinsi NAD dengan Sagoe / Banda telah menimbulkan perbedaan pandangan dalam menyikapi otonomi khusus.</p>	<p>untuk melakukan penelitian ini tidak dilakukan secara mendalam</p>
NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
20	Hertati, Haeruddin (2015) Dalam penelitiannya yang berjudul "Pengembangan Model Penataan Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Surabaya	Teori dari Shaw dan Constanto, Ferdinand Tonnies, Bernadin dan Russel, dan Hasibuan	Kualitatif	Kesimpulan dari hasil penelitian tersebut adalah Proses penataan OPD berpedoman pada regulasi berupa Perundang-Undangan dan Peraturan Daerah tanpa mengabaikan relasi kebutuhan penataan kelembagaan dengan kondisi real tuntutan penyelenggaraan pelayanan publik, penataan organisasi akan berproses dengan baik dan benar. Penataan OPD dilaksanakan berdasarkan pertimbangan ukuran ideal dan kesesuaian kebutuhan organisasi akan efisien dan efektif. Penataan kepegawaian dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja, agar kinerja kepegawaian lebih meningkat dan penyelenggaraan pelayanan publik menjadi berkualitas.	Penelitian ini lebih menjurus pada pengembangan dari penataan organisasi, Judul Penelitian, konsep penelitian, dan Lokasi Penelitian
21	Hardiyansyah (2014) dengan penelitiannya yang berjudul "Analisis Rasionalisasi dan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus pada Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan)	Teori dari Robbins, Geabler, Plastrick, dan Giddens	kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur organisasi perangkat (OPD) Kabupaten OKU masih sangat besar dan tidak sesuai dengan jumlah yang ditetapkan dalam PP. 41 tahun 2007. Setelah rasionalisasi dan restrukturisasi, jumlah organisasi perangkat daerah di lingkungan Kabupaten OKU yang semula terdiri dari Sekretariat Daerah dengan 3 Asisten, sebuah Sekretariat DPRD, 16 (enam belas) Kantor, 15 (lima belas) Lembaga Teknis dengan rincian, ada 9 dinas, 3 kantor, 1 Rumah Sakit Umum, 1 Satpol-PP, dan Inspektorat, berubah menjadi 2 (dua) asisten, ditambah dengan lima (5) staf ahli Bupati, 12 kantor dan 12 lembaga teknis (badan/dinas).	Studi kasus, focus penelitian, Lokasi Penelitian, serta pembahasan secara umum

22	Sentanu (2013) Dengan penelitiannya yang berjudul "Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah Pasca Restrukturisasi Pada Kantor Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Tabanan Provinsi Bali	Teori dari Suhady, Mahmuzar, Hasibuan dan Edy Sutrisno.	Kualitatif Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja aparatur pemerintah daerah pada Kantor KB dan PP Kabupaten Tabanan dilihat dari : (1) Realisasi penempatan pegawai setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah berdasarkan PP No.41 Tahun 2007 yang secara umum dilihat dari bentuk dan susunan organisasi dan jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang ada di dalam kantor tersebut; (2) Kinerja aparatur pemerintah daerah setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah dan realisasi penempatan pegawai dengan melihat Komitmen Kinerja Program (KKP) sebagai indikator kinerja aparaturnya dan evaluasi kinerja aparatur; (3) Faktor - faktor yang mendukung dan menghambat kinerja aparatur pemerintah setelah restrukturisasi organisasi perangkat daerah dan realisasi penempatan pegawai, yaitu : (a) ketidak jelasan struktur organisasi jabatan fungsional PLKB; (b) potensi pegawai atau sumber daya aparatur; (c) dukungan anggaran, sarana dan prasarana dari Pemerintah Kabupaten dan BKKBN Provinsi; (d) kepemimpinan; dan (e) motivasi yang cukup tinggi.	Konsep dan teori yang digunakan, focus penelitian lebih ke kinerja pasca restrukturisasi, lokasi penelitian dan kesimpulan dari penelitian yang lebih ke Peraturan pemerintahan
----	---	---	-----------------------	--	---

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
23	Faozan, Zulpikar (2013). Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 (Studi Tentang Penataan Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Murung Raya).	Teori dari Robbins, Giddens dan Goillart dan Kelly	kualitatif Deskriptif	Kondisi eksisting, kebutuhan dan peraturan perundangan organisasi pemerintah daerah Pemerintah Kabupaten Murung Raya pada saat terjadinya restrukturisasi. Selanjutnya analisis juga diarahkan pada visi dan misi apa yang akan dicapai oleh Pemerintah daerah Kabupaten Murung Raya pada masa datang. Kemudian berdasarkan analisis-analisis tersebut akan disusun perencanaan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Murung Raya yang dipandang dapat menghantarkan dari kondisi yang ada kepada kondisi yang diharapkan tersebut secara efektif dan efisien. Maka kesimpulan dari penelitian jurnal yang telah diteliti tersebut adalah organisasi perangkat daerah sebagai salah satu dasarnya adalah dengan mempertimbangkan pembagian urusan pemerintahan. Dengan demikian besaran organisasi perangkat daerah juga dipengaruhi oleh sedikit atau banyaknya urusan pemerintah pusat yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah. Sehubungan dengan hal tersebut maka keberadaan organisasi perangkat daerah yang eksis saat ini tentu perlu ditinjau kembali. Penataan organisasi perangkat daerah merupakan tahap awal dalam proses reformasi birokrasi di daerah. Melalui penataan kelembagaan diharapkan tercipta suatu tatanan kerja yang lebih teratur dan tidak lagi tumpang tindih dalam soal pembagian tugas dan fungsi perangkat daerah. Dengan demikian pemerintah daerah bisa menjadi sebuah organisasi yang sehat, baik dari segi efisiensi maupun efektivitasnya. Karena selama ini ada stigma yang kuat di tengah masyarakat, yang menganggap bahwa pemerintah daerah merupakan organisasi yang inefisien dari segi ukuran dan pembiayaan,	Hasil Pembahasan penelitian lebih focus peraturan pemerintahan nomor 41 tahun 2007, Lokasi Penelitian, dan pembahasan tidak terfocus pada satu instansi

				terjadi penumpukan beban kerja pada suatu lembaga yang menyebabkan lambannya pelayanan lembaga tersebut, serta lemahnya pengawasan terhadap kinerja masing-masing lembaga.	
24	Sudarma (2013) dengan Tesisnya yang berjudul "Pengaturan Wewenang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten/Kota (Studi Kasus Pemerintah Provinsi Bali)	Teori dari Lutfi Effendi,, Mintzberg, Nigro,dan Anderson	Kualitatif Deskriptif	Pembentukan Organisasi baru telah mengacu kepada Pasal 120 ayat (1) Undang - Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang telah ditentukan bahwa "Perangkat provinsi terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.". Maka dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam suatu bentuk organisasi di tiap masing-masing Kabupaten/Kota di Provinsi Bali yaitu dengan memunculkan peraturan adanya urusan pemerintah yang harus ditangani, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan di tiap Kabupaten harus dibentuk kedalam organisasi tersendiri. Hal ini dapat dijadikan landasan dalam menata kelembagaan daerah di Provinsi Bali dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan, kebutuhan riil daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani, dan sarana prasarana penunjang tugas. Oleh karena itu, kebutuhan organisasi perangkat bagi masing -masing daerah tidaklah sama.	Focus penelitian lebih merujuk kepada wewenang dalam organisasi setelah dilakukan restrukturisasi organisasi, dan Lokasi Penelitian di bali.

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
25	Pakpahan (2012) dalam Tesisnya yang berjudul "Penataan Organisasi Dan Kepegawaian Melalui Reformasi Birokrasi (Studi Kasus Di Dinas Perindustrian Dan Energi Provinsi Dki Jakarta)	Teori dari Rod Hague, Max Weber, Mintzberg, Potts dan LaMarsh	Kualitatif Deskriptif	Hasil dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa proses dan tahapan dalam penetapan jenis dan jumlah organisasi perangkat daerah yang dituangkan dalam Perda Nomor 10 Tahun 2008 pada umumnya telah didasarkan pada prinsip-prinsip pengorganisasian. Namun dalam hal penggabungan Dinas Perindustrian dan Energi justru bertentangan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan teori struktur organisasi organisasi. Hal ini menyebabkan timbulnya permasalahan di dalam menjalankan organisasi. Agar kebijakan restrukturisasi organisasi yang ditetapkan dapat diimplementasikan secara optimal maka perlu dilakukan penataan ulang yang disesuaikan dengan fungsi yang sama sehingga dapat mempersingkat birokrasi dan dapat mewujudkan organisasi yang Rightsizing. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia perlu menjadi perhatian karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.	Judul Penelitian ,Teori yang digunakan, focus penelitian yang lebih ke reformasi birokrasi dan Lokasi Penelitian di DKI Jakarta
26	Haryanto, Dozier (2005) Dalam Tesisnya	Teori dari Ferdinand	kualitatif	hasil penelitian tersebut adalah Selama berlangsungnya penataan organisasi perangkat Daerah di Kota Salatiga,	Penelitian ini lebih

	yang berjudul "Penataan Organisasi Perangkat Daerah Berdasarkan PP Nomor 8 Tahun 2003 Di Pemerintah Kota Salatiga	Tonnies, Bernadin dan Russel, dan Hasibuan		diketahui ada beberapa faktor pendukung yang meliputi : a. Political will dari Walikota dan DPRD Kota Salatiga untuk melakukan pembaharuan. b. Adanya konsep pemikiran yang jelas mengenai arah, bentuk, tahapan serta kecepatan perubahan yang akan dilakukan c. Adanya dukungan dari kalangan pegawai untuk melakukan perubahan.	merujuk restrukturisasi berdasarkan PP no.8 Tahun 2003, dan Lokasi Penelitian di salatiga
27	Jantje, Joorie, Ruru (2014) dengan Jurnalnya yang berjudul "Pengaruh Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Terhadap Efektifitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kota Manado	Teori dari Thoha, Selznick, Negak, Richardson dan Pugh	Kuantitatif Deskriptif	Hasil dari penelitian tersebut sebagai berikut : • Implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi Sekretariat Daerah Kota Manado berdasarkan indikator yang dipakai dalam penelitian ini (efisiensi, efektivitas, rasionalitas) telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 yang artinya bahwa susunan organisasi Sekretariat Daerah Kota Manado yang ada sekarang ini telah memenuhi kriteria efisiensi, efektivitas dan rasionalitas sebagaimana amanat PP.41 Tahun. • Efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kota Manado dilihat dari indikator yang dipakai dalam penelitian ini (produksi atau jumlah dan mutu kerja yang dihasilkan, efisiensi, kepuasan pegawai, adaptasi/fleksibilitas) berada pada kategori tinggi/baik sampai cukup tinggi/cukup baik.	Metode Penelitian yang digunakan, focus penelitian lebih ke implementasinya dan efektifitasnya, Lokasi Penelitian di Manado

NO	Judul Penelitian	Konsep Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
28	Ferdina (2015) dengan Tesisnya yang berjudul "Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur	Teori dari Chester Barnard, Giddens, Lasswell dan Kaplan, dan Hasibuan	kuantitatif asosiatif	Hasil dari penelitian tersebut adalah sebagai berikut : a. Dari persamaan regresi ditemukan bahwa efektivitas kerja PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur sebesar 38,957. Pengaruh restrukturisasi organisasi sebesar -0,467, sehingga semakin sering dilakukan restrukturisasi organisasi akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0,467. Sedangkan pengaruh kepemimpinan sebesar 0,884, sehingga semakin ditingkatkan kepemimpinan akan meningkatkan efektivitas kerja sebesar 0,884. Selanjutnya pengaruh koordinasi sebesar -0,459, sehingga semakin sering koordinasi dilakukan akan mengurangi efektivitas kerja sebesar 0, Tidak terdapat pengaruh antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena nilai t hitung 1,568 lebih kecil dari nilai t tabel 2,000. Dengan demikian hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur ditolak karena tidak terbukti kebenarannya.	Teori yang digunakan, Metode Penelitian yang dipakai, focus penelitian lebih ke restrukturisasi kepemimpinan dan

				b.Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, karena nilai t hitung 6,322 lebih besar dari t tabel 2,000. Dengan demikian, hipotesis kedua (h 2 ) yang menyatakan Terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diterima karena terbukti kebenarannya.	Lokasi Penelitian di kutai timur.
29	Ginting (2014) dengan penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Implementasi Kebijakan Reformasi Birokrasi Terhadap Efektivitas Organisasi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara	Teori dari Chester Barnard, Selznick, Negak dan Henry Mintzberg	kuantitatif	kesimpulan sebagai berikut : (1) Implementasi kebijakan reformasi birokrasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara pada dasarnya telah memenuhi kriteria efisien, efektif, dan rasional sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun. (2) Efektivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara umumnya sudah cukup tinggi/baik.	Metode Penelitian, Teori yang digunakan, dan Focus penelitian lebih ke efektivitasnya, dan Lokasi Penelitian
30	Ulung Pribadi (2009) Dalam penelitiannya yang berjudul “ Restrukturisasi organisasi Pemerintah Kabupaten Sleman dan Pemerintah Kota Surabaya 1999-2007	Teori dari Denhardt and Denhardt	Kualitatif Deskriptif	Hasil Penelitian tersebut sebagai berikut:bahwa restrukturisasi organisasi pemerintah daerah itu tidak dilakukan dalam paradigma warga, tetapi dilakukan secara campuran dalam paradigma negara dan paradigma pasar.Temuan baru ini berarti membantah anggapan-anggapan para peneliti dan pengkaji organisasi pemerintah daerah di Indonesia sebelumnya yang meyakini bahwa dengan telah diterapkannya peraturan perundangan baru dan aspek-aspek manajerial baru maka organisasi pemerintah daerah telah dapat berubah sifatnya menjadi lebih berorientasi kepada kebutuhan publik. Implikasi temuan baru ini adalah bahwa perubahan sistem manajerial baru pada organisasi pemerintah daerah itu sia-sia saja, sebab dengan penyusunan struktur organisasi baru yang tidak bertumpu pada paradigma warga maka struktur organisasi pemerintah daerah yang terbentuk tidak bersifat jaringan bagi penyelenggaraan kebutuhan publik.	Focus penelitian diseluruh Instansi Pemerintah di kabupaten Sleman dan Surabaya, serta Tahun penelitian terdahulu

## 1.2 Kerangka Teori

### 2.2.1 Pemerintah Daerah

Pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945 merupakan dasar utama dari berbagai macam munculnya perundang-undangan yang mengatur segala aspek mengenai pembentukan pemerintah daerah di Indonesia. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 22 tahun 1999 Negara Republik Indonesia sebagai Negara Kesatuan menganut asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada Daerah untuk menyelenggarakan Otonomi Daerah. Karena itu, Pasal 18 Undang-Undang Dasar

1945, antara lain, menyatakan bahwa pembagian Daerah Indonesia atas daerah besar dan kecil, dengan bentuk dan susunan pemerintahannya ditetapkan dengan Undang-undang.

Dalam penjelasan pasal tersebut, antara lain dikemukakan bahwa "oleh karena Negara Indonesia itu suatu negara kesatuan, maka Indonesia tidak akan mempunyai Daerah dalam lingkungannya yang bersifat staat juga. Daerah Indonesia akan dibagi dalam Daerah Propinsi dan Daerah Propinsi akan dibagi dalam daerah yang lebih kecil. Di daerah-daerah yang bersifat otonom (*streek en locale rechtgemeenschappen*) atau bersifat administrasi belaka, semuanya menurut aturan yang akan ditetapkan dengan Undang-undang". Di daerah-daerah yang bersifat otonom akan diadakan Badan Perwakilan Daerah. Oleh karena itu, di daerah pun, pemerintahan akan bersendi atas dasar permusyawaratan. Dalam konteks Indonesia, Desentralisasi atau otonomi daerah adalah proses pelimpahan, wewenang dan kekuasaan dari pemerintah pusat di Jakarta kepada pemerintah provinsi maupun kabupaten/kota (dalam koridor UU 32/2004 dan UU 33/2004, UU No. 18/2001 untuk DI Aceh, UU No. 21/2001, untuk Papua).

Menurut S. Pamudji dalam bukunya *Kerja Sama Antar Daerah dalam Rangka Membina Wilayah* menyebutkan, bahwa yang dimaksud dengan Pemerintahan Daerah merupakan daerah otonom yang diselenggarakan secara bersama-sama oleh seorang kepala wilayah yang sekaligus merupakan kepala daerah otonom (Pamudji,1985:15). Pemerintah daerah memperoleh pelimpahan wewenang pemerintahan umum dari pusat, yang meliputi wewenang mengambil setiap tindakan untuk kepentingan rakyat berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku. Urusan pemerintahan umum yang dimaksud sebagian berangsur-angsur diserahkan kepada pemerintah daerah sebagai urusan rumah tangga daerahnya, kecuali yang bersifat nasional untuk menyangkut kepentingan umum yang lebih luas.

Dalam UU No. 32 Tahun 2004 Tentang pemerintahan Daerah Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan ugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Menurut Suhady dalam Riawan (2009:197) Pemerintah (government) ditinjau dari pengertiannya adalah “the authoritative direction and administration of the affairs of men/women in a nation state, city, ect”. Dalam bahasa Indonesia sebagai pengarah dan administrasi yang berwenang atas kegiatan masyarakat dalam sebuah Negara, kota dan sebagainya.

Berdasarkan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 pasal 7,8 dan 9 terdapat tiga asas dalam pelaksanaan pemerintah daerah dan otonomi daerah. Tiga asa tersebut terdiri dari : Pertama,Asas Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonomi untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam system Negara Kesatuan Republik Indonesia. Kedua,asas Dekonsentrasi pelimpahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada gubernur sebagai wakil pemerintah dan instansi Vertical di wilayah tersebut. Ketiga,tugas perbantuan merupakan penugasan dari pemerintah kepada daerah atau desa dari pemerintah provinsi kepada kabupaten/kota kepada desa untuk melaksanakan tugas tertentu.

Pelaksanaan asas desentralisasi akan membawa efektifitas dalam pemerintahan. Hal tersebut disebabkan oleh banyaknya daerah dalam satu wilayah Negara,dimana daerah dalam satu wilayah Negara,dimana daerah-daerah tersebut memiliki sifat-sifat yang khusus.

Pelaksanaan otonomi daerah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu manusia pelaksanaannya harus baik, keuangan harus cukup dan baik, peralatannya harus cukup dan baik serta organisasi dan manajemen yang baik (Kaho, 1988:60).

Mahmuzar (2012) terdapat tujuh elemen dasar yang membangun kesatuan pemerintahan daerah yaitu:

### *1. Urusan Pemerintahan*

Elemen dasar pertama dari pemerintahan daerah adalah “urusan pemerintahan” Berdasarkan kriteria yang akan disusun dan dilakukan pembagian kewenangan yang jelas antar tingkatan pemerintahan (Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota) dari setiap bidang atau sector pemerintahan. Dalam koridor otonomi luas setidaknya terdapat 30 (tiga puluh) sektor pemerintahan yang merupakan urusan pemerintahan yang didesentralisasikan ke daerah baik yang terkait dengan urusan yang bersifat wajib untuk menyeienggarakan pelayanan dasar maupun urusan yang bersifat pilihan untuk menyelenggarakan pengembangan sektor unggulan.

### *2. Kelembagaan*

Elemen dasar yang kedua dari pemerintahan daerah adalah kelembagaan. Kewenangan daerah tidak mungkin dapat dilaksanakan kalau tidak diakomodasikan dalam kelembagaan daerah. Ada dua kelembagaan penting yang membentuk pemerintahan daerah, yaitu kelembagaan untuk pejabat politik yaitu kelembagaan kepala daerah dan DPRD, dan kelembagaan untuk pejabat karir yang terdiri dari perangkat daerah (dinas, badan, kantor dan sekretariat, kecamatan, kelurahan dll).

### 3. *Personel*

Elemen dasar yang ketiga yang membentuk pemerintahan daerah adalah adanya personel yang menggerakkan kelembagaan daerah untuk menjalankan kewenangan otonomi yang menjadi domain daerah. Personel daerah (PNS Daerah) tersebut pada gilirannya akan menjalankan kebijakan publik strategis yang dihasilkan oleh pejabat politik (DPRD dan kepala daerah) untuk menghasilkan barang dan jasa (goods and services) sebagai hasil akhir (end product) dari pemerintahan daerah.

### 4. *Keuangan Daerah*

Penyerahan sumber keuangan Daerah baik berupa pajak daerah dan retribusi daerah maupun berupa dana perimbangan merupakan konsekuensi dari adanya penyerahan Urusan Pemerintahan kepada Daerah yang diselenggarakan berdasarkan Asas Otonomi. Untuk menjalankan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangannya, Daerah harus mempunyai sumber keuangan agar Daerah tersebut mampu memberikan pelayanan dan kesejahteraan kepada rakyat di Daerahnya. Pemberian sumber keuangan kepada Daerah harus seimbang dengan beban atau Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah. Keseimbangan sumber keuangan ini merupakan jaminan terselenggaranya Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah. Ketika Daerah mempunyai kemampuan keuangan yang kurang mencukupi untuk membiayai Urusan Pemerintahan dan khususnya Urusan Pemerintahan Wajib yang terkait Pelayanan Dasar,

Pemerintah Pusat dapat menggunakan instrumen DAK untuk membantu Daerah sesuai dengan prioritas nasional yang ingin dicapai.

### **2.2.2 Teori Organisasi**

Menurut Fitzgerald dalam (Ahdiyana, 2014), mengemukakan bahwa penelitian-penelitian pada sektor pelayanan menyarankan adanya 2 kategori utama dalam pengukuran kinerja, satu kategori berhubungan dengan hasil akhir atau outcomes dan yang lain berkaitan dengan faktor yang menentukan. Outcomes dibagi dalam kinerja keuangan dan daya saing. Sedangkan faktor yang menentukan dibagi lagi menjadi beberapa kategori yaitu kualitas pelayanan, fleksibilitas, inovasi, dan pemanfaatan sumber daya.

Kemudian beberapa ahli membedakan antara organisasi dan institusi/lembaga, menurut North (1991) (dalam Arsyad, 2010), Institusi atau kelembagaan adalah aturan-aturan (Constraints) yang diciptakan oleh manusia untuk mengatur dan membentuk interaksi politik, sosial, dan ekonomi. Aturan-aturn tersebut terdiri dari aturan-aturan formal (misalnya: peraturan, undang-undang, konstitusi) dan aturan-aturan informal (misalnya: norma sosial, konvensi, istiadat, sistem nilai) serta proses penegakan aturan tersebut (enforcement). Secara bersama-sama aturan-aturan tersebut menentukan struktur inisiatif bagi masyarakat, khususnya perekonomian. Aturan-aturan tersebut diciptakan untuk membuat tatanan (order) yang baik dan mengurangi ketidakpastian didalam proses pertukaran.

Didalam (E-Journal Uajy:2013) North menjelaskan, institusi dan organisasi memiliki perbedaan dimana institusi adalah aturan main (rules of the game) sedangkan organisasi adalah pemainnya (the players). Aturan main tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

- a. Aturan-aturan informal, misalnya : adat istiadat, tradisi, perbuatan yang dianggap tabu dan tingkah laku dalam masyarakat, dimana kesemua hal tersebut merupakan aturan tak tertulis yang sudah tertanam dan telah berlangsung dalam masyarakat secara turun-temurun. Pelanggaran atas aturan aturan informal akan dikenakan sanksi sesuai dengan adat istiadat yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Aturan-aturan formal, misalnya : sistem konstitusi, hukum dan hak kepemilikan (Property rights), dimana kesemua hal tersebut telah diatur dalam aturan perundang undangan yang dibuat oleh pemerintah dalam rangka menjaga tatanan dalam masyarakat. Pelanggaran atas aturan formal akan dikenakan sanksi sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Terminologi lembaga menurut Uphoff dalam (Torang,Syamsir,2013:38) ada tiga kategori yang sering digunakan untuk mengetahui pengertian lembaga dan organisasi antara lain :

- a. Organizations are not institution (e.g., "firm of lawyers");
- b. Institutions are not organization ( e.g., "Law")
- c. Organization are institutions ( or vice versa,Institutions are not organizations) e.g., "courts" which are both of them

### **2.2.3 Organisasi Publik**

Untuk memahami organisasi publik secara jelas,perlu adanya pemahaman mengenai teori dan definisi mengenai "organisasi"dan arti dari "publik". Terdapat banyak beberapa ahli yang telah mendefinisikan konsep mengenai makna dari organisasi publik. Organisasi pada dasarnya seperti sebuah organisme yang memiliki siklus hidup. Organisasi dalam siklus hidupnya mengalami masa-masa layaknya manusia seperti lahir, tumbuh, dewasa tua dan mati. Namun

agak berbeda sedikit dengan manusia, organisasi dapat senantiasa diperbaharui. Ketika siklusnya mulai menurun, organisasi harus segera berbenah dan menyesuaikan dengan lingkungannya agar dapat sejalan dengan perkembangan zaman (Herbert G.Hicks dan G.Ray Gullet,1996:646).

Mahsun (2009:163) menyatakan bahwa organisasi publik dapat dibedakan menjadi dua yaitu pure nonprofit organization dan quasi nonprofit organization. Pure nonprofit organization merupakan organisasi publik yang menjual barang atau jasa untuk melayani masyarakat tanpa berpikir keuntungan. Sedangkan quasi nonprofit organization yaitu organisasi publik yang menjual barang atau jasa untuk melayani masyarakat dan memperoleh keuntungan. Organisasi sektor publik berhubungan langsung dengan penyediaan services and goods untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan masyarakat (Mahsun,2009:159).

Menurut Prof. Dr. Taliziduhu Ndraha (18:2005) Organisasi publik adalah organisasi yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan jasa publik dan layanan sipil. Organisasi publik adalah organisasi yang terbesar yang mewadahi seluruh lapisan masyarakat dengan ruang lingkup Negara dan mempunyai kewenangan yang absah (terlegitimasi) di bidang politik, administrasi pemerintahan, dan hukum secara terlembaga sehingga mempunyai kewajiban melindungi warga negaranya, dan melayani keperluannya, sebaliknya berhak pula memungut pajak untuk pendanaan,serta menjatuhkan hukuman sebagai sanksi penegakan peraturan.

Kemudian dalam jurnal (e-sospol:2014) dijelaskan bahwa organisasi publik adalah organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Orientasi organisasi publik adalah untuk melayani masyarakat.

#### **2.2.4 Kebijakan Publik**

Menurut Suwitri dalam Suaedi dan Wardiyanto (2010;138) menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian tindakan berupa pilihan untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan negara yang merupakan kepentingan publik dengan memperhatikan input yang tersedia, berdasarkan usulan dari seseorang atau kelompok orang di dalam pemerintahan atau diluar pemerintahan.

Berdasarkan pendapat Thomas R. Dy Kebijakanaksanaan pemerintah itu adalah apa saja yang ditetapkan oleh pemerintah untuk dilakukan atau tidak dilakukan. Definisi Thomas R. Dye itu didasarkan pada kenyataan, bahwa banyak sekali masalah-masalah yang harus diatasinya, banyak sekali kainginan dan kehendak rakyat yang harus dipenuhinya (Soenarko, 2003:41).

Dalam Jurnal Administrasi Publik (JAP) Kebijakan Publik didefinisikan sebagai pemanfaatan yang strategis terhadap sumberdaya-sumberdaya yang ada untuk memecahkan masalah masalah publik atau pemerintah (Chandler dan Plano dalam keban,2008:60).

Sedangkan menurut Woll (1966) kebijakan publik merupakan sejumlah aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat Dalam pelaksanaan kebijakan publik terdapat tiga tingkat pengaruh sebagai implikasi dan tindakan pemerintah yaitu:

- a. adanya pilihan kebijakan atau keputusan yang dibuat oleh politisi, pegawai pemerintah atau yang lainnya yang bertujuan menggunakan kekuatan publik untuk mempengaruhi kehidupan masyarakat.
- b. adanya output kebijakan, dimana kebijakan yang diterapkan pada level ini menuntut pemerintah untuk melakukan pengaturan, penganggaran, pembentukan personil dan membuat regulasi dalam bentuk program yang akan mempengaruhi kehidupan

masyarakat; 3 adanya dampak kebijakan yang merupakan efek pilihan kebijakan yang mempengaruhi kehidupan masyarakat. (Tangkilisan, 2003:2)

### **2.2.5 Pelayanan Publik**

Berdasarkan Peraturan pemerintah nomor 96 tahun 2012 tentang pelaksanaan Undang undang nomor 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik, yang menyebutkan Pelayanan Publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Pendapat Boediono ( 2003 : 60 ), bahwa pelayanan merupakan suatu proses bantuan kepada orang lain dengan cara-cara tertentu yang memerlukan kepekaan dan hubungan interpersonal agar terciptanya kepuasan dan keberhasilan.

Menurut pendapat Gie ( 1993 : 105 ) mendefenisikan pelayanan merupakan suatu kegiatan dalam suatu organisasi atau instansi yang dilakukan untuk mengamalkan dan mengabdikan diri kepada masyarakat.

Sedangkan menurut Mahmudi (2010:223), pelayanan publik adalah : Segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan publik dan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik, aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah

memberikan dananya dalam bentuk pembayaran pajak, retribusi, dan berbagai pungutan lainnya. Dengan demikian pelayanan publik menurut Mahmudi adalah kegiatan pelayanan oleh penyelenggaraan layanan publik untuk pemenuhan kebutuhan publik.

### **2.2.6 Tujuan dan Ruang Lingkup Dibentuknya Organisasi**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 sebagai perwujudan kedaulatan rakyat pada dasarnya bertujuan meningkatkan harkat dan martabat bangsa, mengamankan kewajiban pemerintah untuk memberikan kemakmuran sebesar-besarnya bagi rakyat, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Undang Undang Dasar 45 memberikan perintah, tugas dan wewenang kepada seluruh aparatur Negara melaksanakan amanat untuk mensejahterakan rakyatnya, melalui penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bertanggungjawab, dan perwujudannya adalah pelayanan publik yang baik. Dengan demikian, amanat Undang-Undang Dasar 1945, menjadi penjurur atau pedoman bagi seluruh aparatur Negara/pemerintahan disemua susunan pemerintahan, sesuai dengan tugas dan fungsinya wajib menyelenggarakan; pemerintahan yang baik, pembangunan dan pelayanan kepada warga dan rakyatnya, untuk tujuan kesejahteraan rakyatnya.

Menurut Simon (1997) bahwa tugas mewujudkan sasaran organisasi berada pada orang-orang di tingkat paling bawah dari organisasi. Demikian juga pada seseorang paling dibawah dari struktur organisasi tidak boleh diabaikan karena mereka para anggota level bawahlah yang menentukan keberlangsungan dan tercapainya tujuan organisasi.

### **2.2.7 Prinsip-prinsip Pelayanan Publik**

Berdasarkan Keputusan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/MPAN/7/2003 Tentang pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, terdapat 10 prinsip pelayanan umum, yaitu sebagai berikut:

- a. Kesederhanaan : Prosedur pelayanan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami, dan mudah dilaksanakan.
- b. Kejelasan : Mencakup:(a) Persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik,(b) Unit kerja/pejabat yang berwenang dan bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/pesoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik,(c) Rincian biaya pelayanan public dan tata cara pembayaran.
- c. Kepastian waktu : Pelaksanaan pelayanan publik dapat diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- d. Akurasi : Produk dalam pelayanan publik yang diterima harus dengan benar, tepat dan sah sesuai dengan tujuan.
- e. Keamanan : Proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.
- f. Tanggung jawab : Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggungjawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik..
- g. Kelengkapan sarana dan prasarana kerja : Peralatan kerja dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika.
- h. Kemudahan akses : Tempat dan lokasi sarana dan prasarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat dan dapat memanfaatkan teknologi tlekomunikasi dan informasi.

- i. Kedisiplinan, Kesopanan dan Keramahan : Pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah, serta memberi pelayanan dengan ikhlas.
- j. Kenyamanan : Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapih, lingkungan yang indah dan sehat, serta dilengkapi dengan fasailitas pendukung pelayanan, seperti parkir, toilet, tempat ibadah dan lainnya.

Menurut Ibrahim (2008:27) terdapat enam prinsip-prinsip pelayanan publik diantaranya:

- a. Persamaan keuntungan dan logika usaha : Pelanggan merasakan kualitas pelayanan sehingga memberikan keuntungan.
- b. Kewenangan dalam pengambilan keputusan : Pengambilan keputusan harus didesentralisasikan sedapat mungkin antara organisasi dan pelanggan.
- c. Fokus perorganisasian : Organisasi harus terstruktur dan berfungsi, sehingga tujuan utama untuk menggerakkan sumber-sumber dapat mendukung garis depan operasional.
- d. Kontrol/Pengawasan : Pemimpin dan pengawasan harus memperhatikan dorongan semangat dan dukungan kepada setiap karyawan.
- e. Sistem penghargaan/ganjaran : Wujud kualitas yang dirasakan pelanggan merupakan fokus dari sistem penghargaan/ganjaran.
- f. Fokus pengukuran : Kepuasan pelanggan dengan kualitas pelayanan harus menjadi fokus dan pengukuran yang ingin dicapai.

### **2.2.8 Pelayanan Perizinan**

Pelayanan Perizinan di kabupaten Sleman diselenggarakan berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 11 Tahun 2016 tentang perubahan ke dua atas Perda Nomor 8 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Sleman dan Peraturan Bupati Sleman

Nomor 90 Tahun 2016 Tentang Uraian tugas, fungsi dan tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Kabupaten Sleman perubahan kedua dari Peraturan Bupati Sleman Nomor 24.7 Tahun 2014 tentang Uraian Tugas, Fungsi, dan Tata Kerja Kantor Pelayanan Perizinan.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu merupakan unsur pendukung Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh kepala badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Pelayanan Perizinan Terpadu memiliki tugas melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan.

Dinas Penanaman Modal dan pelayanan Pelayanan Perizinan Terpadu menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusunan rencana kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu;
2. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan perizinan terpadu satu pintu;
3. Pelaksanaan, pelayanan, pembinaan, dan pengendalian urusan pemerintahan bidang penanaman modal, dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu;
4. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan urusan pemerintahan bidang penanaman modal, dan pelayanan perizinan terpadu satu pintu;
5. Pelaksanaan kesekretariatan dinas; dan
6. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya dan/atau sesuai ketentuan peraturan perundangundangan.

### **2.2.9 Restrukturisasi Organisasi**

Restrukturisasi organisasi (desain organisasi) dapat didefinisikan sebagai mekanisme - mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi (Handoko, 2006:114).

Restrukturisasi organisasi mempunyai dua dimensi utama, yaitu perubahan pada aspek manusianya dan perubahan pada aspek strukturnya. Fokus perubahan struktural adalah strategi yang mempunyai dampak terhadap sistem struktur organisasi (Kiriweno,2004). Menurut Robbins (1990) hal ini akan menelaah aspek perubahan struktural yang meliputi pola wewenang yang berubah, akses terhadap informasi, alokasi imbalan, teknologi dsb. Sedangkan proses perubahan organisasi akan sangat ditentukan kekuatan-kekuatan yang ada dalam organisasi. Perlunya perubahan akhirnya membawa kita pada persepsi penataan ulang Organisasi (Reinventing). Reinventing dilakukan melalui transformasi yang bersifat fundamental atas sistem dan organisasi pemerintahan yang demokratis untuk meningkatkan efisiensi,efektifitas, kemampuan adaptasi dan kemampuan berinovasi.

Reformasi pelayanan publik memang harus segera dilakukan mengingat dinamika yang terjadi di pusat dan daerah semakin mengawatirkan. Reformasi pelayanan dilakukan dengan pembentukan, pengubahan atau penggabungan. Penataan kelembagaan pemerintah melalui reinventing ( Sunarno,2008) antara lain:

- a. Reorientasi : Meredefinisikan visi, misi, peran, strategi, implementasi, dan evaluasi kelembagaan pemerintah.

- b. Restrukturisasi : Menata ulang kelembagaan pemerintah, membangun organisasi sesuai kebutuhan dan tuntutan publik.
- c. Aliansi : Mensinergikan seluruh sektor, yaitu pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat dalam tim yang solid.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Primasari,2011), ada delapan cara dalam melakukan restrukturisasi organisasi yaitu : Pertama, Downsizing adalah perampingan organisasi dengan menghapuskan beberapa pekerjaan atau fungsi tertentu. Kedua, Delayering adalah pengelompokkan kembali jenis-jenis pekerjaan yang sudah ada. Ketiga, Decentralizing, dilakukan dengan cara menyerahkan beberapa fungsi dan tanggungjawab kepada tingkat organisasi yang lebih rendah. Keempat, Reorganization adalah peninjauan atau penyusunan kembali (refocusing) tentang kompetensi inti (core competition) dari organisasi yang bersangkutan. Kelima, Cost reduction strategy adalah penggunaan sumber daya yang lebih sedikit untuk pekerjaan yang sama. Keenam, IT Innovation adalah penyesuaian pekerjaan dengan perkembangan teknologi. Ketujuh, Competency measurement adalah bentuk restrukturisasi dengan cara melakukan pengukuran atau pendefinisian ulang terhadap kompetensi yang dibutuhkan oleh pegawai. Kedelapan, Performance related pay artinya nilai yang diperoleh oleh pegawai didasarkan pada kinerja yang dicapainya.

Untuk melakukan perubahan suatu organisasi apalagi organisasi tersebut adalah organisasi yang berorientasi kepada masyarakat dan berdasar 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 (Sudrajat,2004 dalam Thesis Dewi Utami Pratamarini,2007).

Salah satu bentuk perubahan dan penyempurnaan yang terjadi pada Organisasi Publik adalah restrukturisasi atau penataan ulang organisasi. Penataan Ulang Organisasi dapat diartikan sebagai proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada. Pada hakekatnya restrukturisasi organisasi adalah aktivitas untuk menyusun satuan Organisasi birokrasi yang akan disertai bidang kerja, tugas atau fungsi tertentu (Arianto,2002).

Restrukturisasi menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) sebagai suatu penataan kembali, membuat struktur baru atau penyempurnaan atas struktur yang ada. Restrukturisasi kelembagaan hampir selalu menyangkut besaran organisasi,artinya restrukturisasi tidak berkaitan langsung dengan perampingan (*downsizing*) ataupun pembesaran (*Upsizing*). Dengan kata lain restrukturisasi merupakan sebuah proses mencari ukuran yang sesuai dan seimbang antara beban tugas dengan kemampuan dan kebutuhan objektif (Widodo,2004).

Penataan organisasi dapat berupa pembentukan organisasi baru,penggabungan (*Merger*) organisasi yang sudah ada, penghapusan unit-unit yang sudah ada maupun perubahan bentuk unit-unit yang sudah ada (Wasistiono,1999:49). Perubahan organisasi merupakan tantangan bagi semua pihak yang berkecimpung dalam pengelolaan organisasi. Tantangan yang paling berat dalam melakukan perubahan organisasi (PO) adalah bagaimana merubah Kultur Organisasi. Kultur organisasi ialah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Makin kuat kultur organisasi, makin mantap pula kesepakatan bersama tersebut. Keberhasilan orang/pihak yang mengelola organisasi terletak pada keberaniannya merubah kultur organisasi, dengan kata lain kultur organisasi yang statik akan berakibat pada tidak efektifnya organisasi. (Siagian,2012:26).

#### **2.2.10 Variabel-variabel perubahan organisasi**

Organisasi dan variable- variable organisasi merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karena variable- variable organisasi merupakan unsur- unsur pembentuk sebuah organisasi. Organisasi tidak akan terbentuk tanpa variable-variable organisasi. Terdapat beberapa variabel yang dapat menentukan perubahan organisasi menurut Liliweri (1997), yaitu :

*a. Jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan (labour turnover)*

Labour turnover dapat digambarkan sebagai proporsi karyawan yang meninggalkan pekerjaan dalam satu tahun. Variabel ini juga sering digunakan untuk menentukan kekuatan dampak sejumlah faktor seperti sifat supervisor, semangat kerja dan kepuasan kerja. Labour turnover adalah salah satu variabel yang mudah diukur, misalnya dengan menghitung karyawan yang pensiun, meninggal dunia, pindah tugas (mutasi dan rotasi), cuti, dan karyawan yang beristirahat.

*b. Konflik organisasi*

Konflik organisasi dapat diakibatkan oleh benturan kepentingan, beda pendapat, atau terciptanya kelas (mengakibatkan persaingan) pada suatu kelompok dalam organisasi. Terdapat 2 (dua) sumber konflik yaitu : (1) bersumber dari internal organisasi (disebabkan oleh memburuknya hubungan antarpribadi dalam organisasi); dan (2) bersumber dari eksternal organisasi (disebabkan konflik antar organisasi yang sama atau yang berbeda).

*c. Kelenturan organisasi*

Kelenturan organisasi merupakan proses penyesuaian organisasi terhadap perubahan-perubahan dalam organisasi, misalnya hirarki dan wewenang, hubungan antar pribadi dalam kelompok. Sedangkan penyesuaian dengan faktor eksternal organisasi misalnya persaingan

dengan organisasi lain. Kelenturan organisasi juga dapat digambarkan sebagai koordinasi diantara satuan-satuan kerja dalam organisasi sehingga dapat bertahan atau menyesuaikan diri dengan perubahan yang datang dari luar.

*d. Pertumbuhan organisasi*

Pertumbuhan organisasi dapat diindikasikan sebagai penambahan jumlah manusia dalam organisasi. Pertumbuhan organisasi juga dapat dihubungkan dengan meningkatnya jaringan komunikasi, pengembangan departemen, dan spesialisasi pekerjaan, dan bahkan peningkatan aset kekayaan organisasi.

*e. Penggunaan alat teknologi*

Teknologi diartikan sebagai mekanisme atau prosedur yang menyebabkan organisasi meningkatkan hasil produksi atau layanan.

### **2.2.11 Faktor-faktor yang mempengaruhi restrukturisasi organisasi**

Untuk melakukan perubahan struktur organisasi pada institusi pemerintahan, faktor internal maupun faktor eksternal lah yang melatar belakangi untuk dilakukannya restrukturisasi organisasi. Faktor Faktor tersebut menjadi pengaruh karena mempengaruhi pembentukan (Restrukturisasi) secara dasar sehingga proses pembentukan menjadi tidak sempurna, mungkin justru tidak dapat dilakukan karena permasalahan yang terlalu kompleks. Kantor Pemerintahan atau Organisasi Publik ini juga sering mendapat tekanan tekanan sehingga proses restrukturisasi tidak berjalan dengan baik.

Faktor Sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam pembentukan serta pengimplemntasian suatu lembaga atau organisasi pada tubuh birokrasi. Grindle (1980:96)

menyatakan bahwa implementasi kebijakan akan mudah dilaksanakan jika didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan, sebaliknya jika tidak tersedia maka implementasi akan terganggu.

Kekuatan dalam perubahan terencana yang dihadapi organisasi oleh Greenberg dan Baron (1997) menjelaskan bahwa Faktor Kebijakan dan peraturan pemerintah yang baru dapat mempengaruhi kelangsungan suatu lembaga/Instansi. Hal yang pada waktu yang lalu diperbolehkan, suatu saat dapat dilarang. Suatu Instansi perlu melakukan perubahan untuk menyesuaikan dengan perkembangan tersebut yang dimana perubahan tersebut terletak pada Organisasi yang telah di evaluasi.

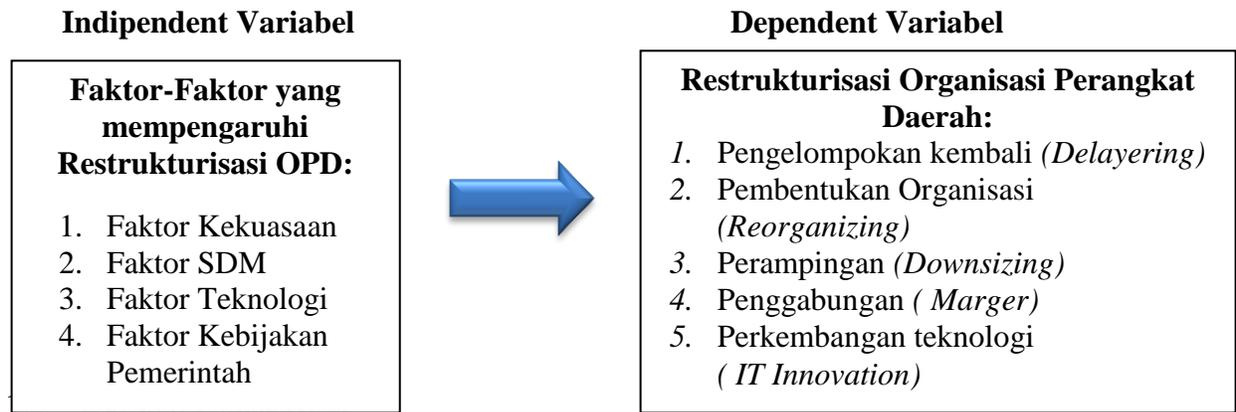
Faktor Kekuatan menurut G.Hicks dalam (Sutarto,2000:40) Merupakan actor - aktor yang membentuk organisasi. Aktor - aktor yang dimaksud adalah pemerintah pusat maupun pemerintah daerah (birokrasi), efektifitas legislatif (parlemen) dan yudikatif serta actor-aktor yang lainnya seperti partai politik dan warga negara. Perrow dalam kausar AS (2009 :7) memaparkan bahwa bentuk ideal dari Organisasi Publik tidak pernah diwujudkan,antara lain:

- a. Ketidakmampuan memilih antara kepentingan pribadi atau golongan dan kepentingan organisasi.
- b. Ketidakdewasaan birokrasi untuk beradaptasi dengan perubahanlingkungan berlangsung dengan cepat dan terus menerus

Lalu yang terakhir Menurut Robbins (2006:764) Faktor teknologi merupakan hal yang harus selalu diikuti oleh organisasi dalam rangka mengatasi persaingan. Perubahan teknologi harus dapat dijawab oleh organisasi untuk dapat terus mensejajarkan diri dalam persaingan. Jika tidak, maka akan dapat menghambat kinerja organisasi. Teknologi merupakan salah satu

pendukung utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Berdasarkan Uraian tersebut peneliti dapat ditarik kesimpulan dalam kerangka dasar teori sebagai berikut.

**Kerangka Dasar Teori**  
**Gambar 2.1**



Menurut Bahri (2008:30) Pengertian Konsep atau definisi konsep adalah satuan arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama. Orang yang memiliki konsep mampu mengadakan abstraksi terhadap objek-objek yang dihadapi, sehingga objek-objek ditempatkan dalam golongan tertentu. Objek-objek dihadirkan dalam kesadaran orang dalam bentuk representasi mental tak berperaga. Konsep sendiri pun dapat dilambangkan dalam bentuk suatu kata. Berdasarkan pengertian tersebut maka definisi konseptual yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Organisasi perangkat daerah adalah suatu kelompok yang memiliki tujuan bersama bekerja sama dalam menjalankan tugas dan fungsi agar tercapainya visi dan misi dari organisasi tersebut.
2. Restrukturisasi Organisasi adalah perubahan volume struktur dalam suatu organisasi baik dalam pengurangan atau penambahan struktur itu sendiri.
3. Kelembagaan adalah suatu perkumpulan yang terdiri dari sekelompok orang atau lembaga yang memiliki unsur norma, tujuan dan struktur.

## 1.4 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian penelitian yang diperlukan agar pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) itu konsisten antara sumber data (responden) yang satu dengan responden yang lain. Berdasarkan pengertian diatas maka definisi operasional dari penelitian ini adalah :

### *I. Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah*

- a. Pengelompokan kembali (Delayering).
  - Penataan Jabatan.
  - Pengelompokkan tugas pokok dan fungsi.
- b. Pembuatan Organisasi Baru (Reorganizing)
  - Pembentukan Struktur.
  - Pembentukan Organisasi.
  - Pembentukan Nama Instansi.
- c. Perampingan (Downsizing)
  - Pengurangan SDM
  - Pengurangan Posisi
- d. Penggabungan Organisasi ( Marger).
  - Penambahan kewenangan organisasi
  - Penggabungan SKPD terkait.
- e. Perkembangan Teknologi (IT Innovation)
  - Pelatihan Layanan Perizinan Berbasis Online

- Pelatihan penggunaan media informasi

## II. *Faktor-faktor yang mempengaruhi Perubahan/reformasi organisasi*

### a. Faktor Inti atau Pengaruh kekuasaan

- Keputusan kepala daerah
- Keputusan DPRD
- Sekretaris Daerah
- Dinas atau Badan Terkait

### b. Faktor sumber daya manusia

- Keahlian dan ketrampilan pegawai
- Jumlah pegawai
- Kepentingan jabatan pegawai

### c. Faktor pengaruh Teknologi

- Media Informasi dan komunikasi

### d. Faktor Kebijakan Pemerintah

- Undang-undang
- Peraturan Pemerintah Pusat
- Peraturan Daerah
- Peraturan Bupati

Berdasarkan penjabaran diatas penulis akan menjelaskan terhadap beberapa teori yang digunakan pada definisi operasional yang nantinya teori tersebut akan menjadi acuan dalam melakukan penelitian yang berjudul Restrukturisasi Organisasi Pelayanan Perizinan di Kabupaten Sleman. Teori pertama yang akan penulis jabarkan disini adalah Teori mengenai Indikator Restrukturisasi Organisasi yang dimana Penulis menggunakan teori gabungan dari

Bernadin, Russel dan Wasistiono. Bernadin dan Russel dalam teorinya menjelaskan bahwa dalam restrukturisasi organisasi terdapat delapan cara dalam melakukan restrukturisasi organisasi yaitu Downsizing, Delaying, IT Inovation, Reorganizing, Desentralizing, Cost reduction strategy, Competency measurement, dan Performance related pay. Sedangkan Wasistiono menjelaskan bahwa Penataan organisasi dapat berupa pembentukan organisasi baru, berupa penggabungan (Merger) organisasi yang sudah ada.

Berdasarkan penjelasan dari beberapa teori tersebut penulis tidak menggunakan teori secara keseluruhan yang dikemukakan oleh Bernadin dan Russel, namun hanya mengambil beberapa bagian saja yang cocok untuk digabungkan dengan teori dari Wasistiono. Penggabungan teori tersebut dilakukan oleh penulis dengan pertimbangan bahwa dalam penelitian ini sebelumnya penulis telah melakukan perbandingan terhadap Peraturan Daerah sebelumnya dengan Peraturan Daerah baru yang telah diterbitkan oleh kabupaten sleman. Dalam perbandingan itu terdapat beberapa fenomena perubahan yang terjadi pada struktur organisasi DPMPT, yaitu penulis menemukan Perda baru ini terdapat gambaran struktur organisasi yang lebih ramping dibandingkan dengan struktur organisasi sebelumnya yang terbilang cukup besar. Namun dibalik rampingnya struktur organisasi ini juga ditemukan adanya penambahan subbidang baru, sehingga penulis menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini terdapat adanya indikasi penggabungan atau Marger dengan lembaga yang masih memiliki core dengan perizinan dan penanaman Modal. Maka terkait penjelasan tersebut penulis merasa bahwa teori gabungan menjadi sebuah langkah yang tepat untuk digunakan sebagai landasan penelitian ini. Beberapa bagian teori yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah teori dari Bernadin dan Russel berupa Dowsizing, Delaying, Reorganizing, IT Innovation lalu digabungkan dengan teori dari Wasistiono yaitu Marger.

Lalu jika membahas mengenai Faktor-faktor yang mempengaruhi Restrukturisasi organisasi pada penelitian ini penulis juga melakukan penggabungan teori secara kompleks. Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli inilah nantinya akan menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini. Disini penulis mencoba untuk sedikit menjabarkan mengenai teori apa saja yang digabungkan, Teori yang pertama yaitu Faktor Kekuasaan yang dikemukakan oleh G.Hicks yang dimana teori ini dirasa cocok oleh penulis dalam melakukan penelitian ini dikarenakan dalam proses terjadinya Restrukturisasi organisasi itu sendiri factor kekuasaan menjadi hal yang sangat penting, disamping itu factor kekuasaan lah yang menentukan lembaga baru ini akan dibawa kemana arahnya. Faktor kekuasaan yang dimaksud disini adalah Bupati, DPRD, Kepala Dinas dan Inspektorat. Dalam pembentukan organisasi baru selalu dilandasi oleh kebijakan-kebijakan baru yang dibentuk oleh Bupati dan DPRD, maka efektif tidaknya organisasi baru yang telah dibentuk tersebut disini para pemegang kekuasaan harus melepaskan ego kepentingan pribadi mereka masing-masing untuk mensejahterakan masyarakat.

Lalu yang kedua adalah Teori Faktor SDM yang dikemukakan oleh Grindle, bahwa dalam perubahan organisasi pelayanan perizinan yang dilakukan oleh Kabupaten Sleman penulis melihat SDM sangat mempengaruhi kinerja organisasi pelayanan perizinan, dikarenakan implementasi kebijakan akan mudah dilaksanakan jika didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan, sebaliknya jika tidak tersedia maka implementasi akan terganggu.

Lalu Teori yang ke tiga adalah teori Faktor Teknologi milik Robbins, disini penulis akan menjelaskan alasan menggunakan teori ini dikarenakan teori yang dikemukakan oleh Robbins sangatlah cocok dengan fenomena penyebab terjadinya perubahan organisasi pelayanan perizinan di kabupaten sleman dikarenakan untuk menunjang efektifitas pelayanan di bidang perizinan dan penanaman modal DPMPPPT telah mengembangkan inovasi teknologi baru karena

teknologi yang sebelumnya dirasa oleh pemerintah Kabupaten Sleman sangatlah lambat dan kurang efektif tentunya juga harus didukung oleh SDM yang berkompeten dalam penggunaan teknologi baru ini. Teknologi disini diartikan sebagai mekanisme atau prosedur yang menyebabkan organisasi meningkatkan hasil produksi atau layanan.

Lalu teori yang terakhir merupakan teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron yaitu teori mengenai Kebijakan Pemerintah. Alasan penulis menggunakan teori ini dikarenakan Faktor Kebijakan dan peraturan pemerintah yang baru dapat mempengaruhi kelangsungan suatu lembaga/Instansi. Hal yang pada waktu yang lalu diperbolehkan, suatu saat dapat dilarang. Suatu Instansi perlu melakukan perubahan Kebijakan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang dimana perubahan tersebut terletak pada Organisasi yang telah di evaluasi dan kebijakan sebelumnya yang telah di analisa secara teliti sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh masyarakat selama ini. Berikut hasil penjelasan dan alasan mengapa penulis melakukan penggabungan dari berbagai teori demi mendapatkan fakta dan temuan yang jelas dilapangan.