

BAB IV
PENUTUP



A. KESIMPULAN

Bappeda Kab. Bantul telah melakukan perubahan dengan cara sosialisasi atau pembinaan langsung dari Bupati didalam rapat secara reguler seluruh pegawai Bappeda yang terus dibina hingga sekarang setiap awal tahun sehingga rapat dalam hal ini bisa dijadikan cara untuk melakukan perubahan oleh Bappeda Kab. Bantul bukan sebagai suatu hal yang formalitas saja. Sementara itu di internal Bappeda juga ada rapat berjenjang reguler dan insidental yang digunakan untuk menjalankan proses perubahan struktur ini. Rapat-rapat tersebut digunakan untuk mensosialisasikan perubahan struktur yang mengalami perubahan yaitu bidang pendidikan dan kebudayaan serta kesehatan menjadi bidang sendiri, sebelumnya kedua sub bidang ini digabung dengan bidang sosial dan budaya. Selanjutnya ada penambahan bidang baru yaitu bidang pemerintah dan pemberdayaan masyarakat dan penambahan bidang pengendalian program.

Perubahan struktur ini dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja Bappeda Kab. Bantul karena pada Perda No. 40 tahun 2000 perencanaan pembangunan Kabupaten Bantul ada pada Sekretaris Bappeda, secara teknis ditangani oleh pejabat eselon IV dengan jumlah personil 2 orang

Hal ini dinilai sudah tidak cocok lagi untuk diterapkan mengingat semakin berkembangnya situasi masyarakat dan kondisi pemerintahan maka aturan tersebut dirubah menjadi Perda No. 16 tahun 2009 tentang pembentukan organisasi lembaga teknis daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Bantul. Dengan perda yang baru ini, perencanaan pembangunan menjadi wewenang pejabat eselon II (Kepala Bidang) dengan personil yang lebih banyak. Untuk melakukan manajemen perubahan struktur tersebut maka Bappeda melakukan beberapa langkah diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Unfreezing (penyadaran)

Perubahan sistem sentralisasi menjadi desentralisasi dengan mengedepankan otonomi daerah maka Bappeda Kab. Bantul dituntut untuk lebih mandiri. Perkembangan teknologi juga patut diwaspadai agar Bappeda Kab. Bantul dapat terus berkembang. Untuk menghadapi permasalahan yang ada di Kab. Bantul, Bappeda ingin menfokuskan pada permasalahan pendidikan, kesehatan, dan pemberdayaan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat karena tingkat pendidikan masyarakat Bantul masih rendah dan pemberdayaan perlu untuk dilakukan agar masyarakat lebih produktif. Selain itu, pengendalian program juga perlu dilakukan mengingat banyak rencana pembangunan maka perlu untuk dikendalikan agar tidak tumpang tindih.

Untuk proses pengenalan atau penyampaian pentingnya pengaruh

masalah pendidikan, budaya dan kesehatan, bidang pemerintahan dan pemberdayaan dilakukan oleh Bappeda dan Pemerintah Daerah dengan melakukan rapat antara Bupati, pimpinan Bappeda dan SKPD sebanyak lebih dari 2 kali berturut-turut. Selanjutnya, untuk sosialisasi kepada pegawai Bappeda Kab. Bantul dilakukan dalam bentuk rapat secara rutin yang berjenjang bersama Bupati sebagai berikut.

- a. Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang
- b. Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian
- c. Kepala, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bidang, Kepala Sub Bagian, dan seluruh karyawan Bappeda
- d. Kepala, sekretaris, Pengelola Kegiatan, dan bendahara

2. Change (perubahan)

Bappeda Kab. Bantul melakukan perubahan dengan cara mengganti peraturan yang lama, menambahkan struktur baru yang menfokuskan pada pemecahan masalah yang menjadi prioritas, menambah kepala bidang baru, melakukan pergantian pimpinan, merubah model kepemimpinan, menambah dan mengurangi pegawai, melengkapi infrastruktur dan memberikan pelatihan bagi pegawai.

Dalam proses perubahan tersebut memang sudah dijalankan secara maksimal tetapi tidak adanya pelatihan mandiri yang dikhususkan pada suatu bidang membuat pegawai Bappeda Kab.

Bantul belum dapat meningkatkan kemampuannya sesuai dengan

bidangnya. untuk perubahan struktur dan penambahan struktur baru dalam proses perubahan tidak memiliki permasalahan yang signifikan justru hal ini yang memang diminta oleh internal Bappeda Kab. Bantul.

3. Refreezing (membawa keseimbangan)

Untuk membawa keseimbangan agar perubahan struktur dapat berjalan dengan baik maka Bappeda Kab. Bantul menjaga konsistensi dalam menjalankan peraturan baru, menumbuhkan sistem *thingking* bahwa Bappeda adalah bagian dari sistem pemerintahan yang besar, menjaga kedisiplinan pegawai, dan memberikan *feedback* (umpan balik) yang baik kepada masyarakat.

Pemberian penghargaan dan hukuman membuat proses penyeimbangan dalam menjalankan struktur baru dapat berjalan lebih cepat karena pegawai termotivasi untuk mendapatkan Tunjangan Perbaikan Penghasilan tetapi yang menjadi permasalahan utama dalam proses ini adalah komunikasi dan koordinasi antar bidang maupun SKPD yang seringkali terlambat dalam pelaporan RKPD sehingga pelaksanaan program menjadi tidak sesuai jadwal yang telah ditentukan.

Sementara itu, untuk dimensi kinerja Bappeda Kab. Bantul hanya dimensi psikologis dan motivasi saja yang bisa menjadi penghambat karena pegawai Bappeda Kab. Bantul adalah PNS yang kurang mendapatkan tantangan dalam bekerja sehingga mereka kurang

berinovasi yang berakibat mereka hanya berjalan stagnan. Selain itu, budaya jawa yang cukup kental melekat pada diri mereka berakibat kurang terbuka dalam mengungkapkan pendapat sehingga komunikasi mereka sering terhambat.

Untuk analisis akuntabilitas kinerja di Bappeda Kab. Bantul setelah perubahan peraturan dan struktur yang baru maka terjadi peningkatan hasil kinerja. Hal ini terlihat dari laporan akuntabilitas dan kinerja perencanaan program yang berjalan antara tahun 2003-2008, rata-rata program yang berhasil dilaksanakan adalah 76,87% termasuk dalam kategori berhasil, sedangkan setelah terjadi perubahan struktur dengan pemisahan dan penambahan struktur yang baru maka pada periode tahun 2009-2012, program-program yang berhasil dilaksanakan oleh Bappeda adalah 90,47% termasuk dalam kategori sangat berhasil.

B. SARAN

Untuk menjalankan perubahan di Bappeda Kab. Bantul, berdasarkan temuan beberapa rekomendasi yang bisa dijalankan adalah pertama, pimpinan bisa memberikan pelatihan mandiri kepada pegawai di Bappeda Kab. Bantul untuk meningkatkan kemampuan pegawai. Kedua, untuk sosialisasi pimpinan Bappeda Kab. Bantul bersama pegawai dapat melakukan proses sosialisasi secara informal seperti melakukan makan bersama ditempat baru yang diselingi dengan sosialisasi program. Hal ini juga dapat mengeratkan tali silaturahmi para pegawai. Ketiga, terkait keterlambatan pelaporan hasil kinerja pimpinan dapat memberikan sanksi

teguran, jika masih saja melanggar dilaporkan kepada Bupati untuk direkomendasikan pergantian. Terakhir, Bappeda Kab. Bantul harus tetap menjaga konsisten dalam menjalankan peraturan baru Perda No. 16 tahun 2009 agar perencanaan yang sudah ditentukan dapat berjalan dengan baik, jangan sampai perubahan peraturan ini belum dilaksanakan dengan baik sudah melakukan perubahan lagi tanpa alasan yang jelas