

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan dewasa ini telah bergeser dari yang sebelumnya Sentralisasi (terpusat) menjadi Desentralisasi. Desentralisasi adalah penyerahan urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Pusat kepada daerah otonom berdasarkan Asas Otonomi.¹Otonomi daerah merupakan wujud nyata dari desentralisasi. Seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Otonomi Daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.²Pemberian otonomi daerah kepada Kabupaten/Kota dimaksudkan agar daerah tersebut menjadi lebih mandiri dalam mengurus urusan rumah tangganya sendiri dan tidak selalu tergantung pada pemerintah pusat. Pemerintah pusat juga tidak boleh lepas tangan begitu saja. Pemerintah pusat tetap memberikan arahan dan pengawasan terhadap jalannya otonomi daerah.

Otonomi daerah merupakan hasil dari reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang dilakukan juga bertujuan untuk menciptakan *good governance* yaitu menciptakan pelayanan publik yang transparan, sederhana, murah, tanggap

¹ UU No. 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 Ayat 8 tentang Pemerintahan Daerah*

² UU No. 23 Tahun 2014 *Tentang Pemerintah Daerah Pasal 1 Ayat 6 tentang Pemerintahan Daerah*

dan akuntabilitasnya dapat dipertanggungjawabkan ke publik. Reformasi birokrasi dilakukan karena struktur pemerintahan yang ada dinilai masih gemuk sehingga menghabiskan banyak anggaran, peluang untuk terjadinya Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) masih sangat tinggi, serta perilaku para birokrat yang masih jauh dari harapan masyarakat. Undang-Undang No 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah telah membawa perubahan yang signifikan terhadap pembentukan Perangkat Daerah. Yakni dengan prinsip tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*) berdasarkan beban kerja yang sesuai dengan kondisinya di masing-masing daerah. Hal ini juga sesuai dengan prinsip penataan Organisasi Perangkat Daerah yang rasional, proporsional, efektif dan efisien.

Pemerintah sebagai institusi pelayan masyarakat perlu menemukan cara yang lebih profesional dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakatnya. Dalam konteks pemerintahan, kebutuhan masyarakat menjadi tanggungjawab pemerintah. Pemerintah perlu menyelenggarakan pemerintahan yang dinamis, cepat dan tepat sasaran. Pemerintah harus memperbaiki percepatan pelayanan publik. Karena dalam organisasi pemerintahan terdahulu, struktur organisasinya masih sangat gemuk, banyak aturan, multilevel, prosedur yang ruwet, serta banyak keluhan dari masyarakat mengenai adanya pungutan liar dan praktek calo atau orang ketiga untuk melancarkan pengurusan. Dalam organisasi pemerintahan di masa depan, strukturnya akan ramping dengan sedikit aturan, sedikit level, terorganisasi, mudah, cepat dan transparan. Dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik, pada tahun 2017 Pemerintah Pusat mengharuskan setiap daerah untuk melakukan penataan Struktur Organisasi dan

Tata Kerja (SOTK) baru yang mulai berlaku pada awal Januari 2017. Penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja ini dimaksudkan untuk merampingkan struktur organisasi pada dinas dan badan daerah. Idelanya struktur pemerintahan daerah itu miskin struktur kaya fungsi, sehingga tidak menghabiskan banyak anggaran namun tetap menyediakan pelayanan publik yang maksimal kepada masyarakat. Adanya penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja baru maka Pemerintah Pusat menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dalam PP No. 18 tahun 2016 disebutkan bahwa dalam rangka mewujudkan pembentukan Perangkat Daerah sesuai dengan prinsip desain organisasi, pembentukan Perangkat Daerah yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini didasarkan pada asas efisiensi, efektivitas, pembagian habis tugas, rentang kendali, tata kerja yang jelas, fleksibilitas, Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dan intensitas Urusan Pemerintahan dan potensi daerah.

Pembentukan organisasi perangkat daerah yang berupa Dinas atau Badan yang sesuai dengan PP No. 18 tahun 2016 diklasifikasikan berdasarkan Tipe A (beban kerja yang besar), Tipe B (beban kerja yang sedang) dan Tipe C (beban kerja yang kecil). Penentuan beban kerja bagi Dinas didasarkan pada jumlah penduduk, luas wilayah, besaran masing-masing Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, dan kemampuan keuangan Daerah untuk Urusan Pemerintahan Wajib dan berdasarkan potensi, proyeksi penyerapan tenaga kerja, dan pemanfaatan lahan untuk Urusan Pemerintahan Pilihan. Sedangkan

besaran beban kerja pada Badan berdasarkan pada jumlah penduduk, luas wilayah, kemampuan keuangan Daerah, dan cakupan tugas.³

Saat ini seluruh daerah di Indonesia dapat di pastikan telah melakukan penataan struktur organisasi daerahnya masing-masing. Begitu pula yang terjadi di Kabupaten Batang. Tetapi persolana muncul ketika penyusunan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) ini sempat memicu kegamanangan di beberapa daerah. Pasalnya, implementasi atas amanat UU 23 Tahun 2014 itu menuntut adanya perombakan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) di semua pemerintah daerah. Menurut Bapak Nasikhin selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Batang yang di kutip dari Radar Pekalongan diakses pada 8 November 2017.

“bahwasanya ada beberapa alternatif penyusunan SOTK baru ini, bisa merombak OPD secara besar-besaran, menengah, atau kecil. Dan tim kelembagaan telah memilih opsi menengah. Dari opsi itu, menurut Bapak Nasikhin ada satu struktur eselon II yang akan dikurangi, yakni dari staf ahli. Pun dengan eselon III dan IV yang bakal berkurang banyak. Dampak paling signifikan dari penyusunan SOTK itu adalah bongkar pasang dan perubahan nomenklatur Organisasi Perangkat Daerah.”⁴

(dikutip dari Radar Pekalongan, diakses pada tanggal 8 November 2017)

Bupati Batang saat itu Bapak Yoyok Riyo Sudibyo menyebutkan perangkat daerah sekarang ini lebih efisien, efektif, dan lebih produktif dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pelayanan publik. Karena jika dibandingkan dengan SKPD berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41/2007, ada Setda,

³ Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*

⁴ www.radarpekalongan.com, *Raperda Deadline Akhir Agustus*, diakses pada 8 November 2017 Pukul 13.00 WIB

Sekretaris DPRD yang didukung 13 Dinas, 12 Lembaga Teknis Daerah (Lemtekda) serta satu lembaga lain, 15 Kecamatan dan 9 Kelurahan, dan semuanya ada 52 SKPD⁵, hal ini di nilai terlalu gemuk dan kurang efisien. Dengan adanya peraturan pemerintah yang mengharuskan setiap daerah melakukan penataan organisasi perangkat daerah, maka pemerintah Kabupaten Batang menerbitkan perda No. 8 Tahun 2016 mengenai organisasi perangkat daerah yang menggantikan :

- a. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 1 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Batang
- b. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 23 Tahun 2011 tentang perubahan atas Perda kabupaten Batang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata kerja Sekretariat Daerah Dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Batang,
- c. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja.
- d. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Satuan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan

⁵www.suaramerdeka.com, *Raperda Perangkat Daerah Disetujui*, diakses pada 2 September 2016, diakses pada 21 Maret 2017, jam 07:47 WIB

- e. Peraturan Daerah Kabupaten Batang Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Batang.⁶

Melalui Perda No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dinas-dinas di pemerintahan Kabupaten Batang di tata sedemikian rupa sehingga adanya penggabungan antar dinas dan muncul dinas baru yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat di Kabupaten Batang. Penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) baru di Kabupaten Batang dilakukan selain adanya anjuran dari Pemerintah Pusat, penataan ini juga terkait dengan reformasi birokrasi yang dilakukan ditubuh Pemerintahan Kabupaten Batang dalam upaya pembentukan Organisasi Perangkat Daerah yang bersih, transparan, cepat dan tepat sasaran . Perda No. 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Batang menyebutkan bahwa di Kabupaten Batang hanya ada 39 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang terdiri dari 18 dinas, 15 Kecamatan dan 3 Badan Daerah. Inilah area Perubahan SOTK (Struktur Organisasi dan Tata Kerja) Pemerintah Kabupaten Batang.

Tabel 1.1
OPD sebelum dan sesudah Penataan SOTK

No	Nama OPD sebelum Penataan SOTK	Nama OPD setelah Penataan SOTK
1	Sekretariat Daerah	Sekretariat Daerah
2	Sekretariat DPRD	Sekretariat DPRD
3	Inspektorat	Inspektorat

⁶Perda Kabuapten Batang No 8 Tahun 2016 *tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*

4	Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
5	Dinas Kesehatan	Satuan Polisi Pamong Praja
6	Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana
7	Dinas Binamarga dan Sumber Daya Alam	Dinas Pangan dan Pertanian
8	Dinas Cipta Karya, Tata Ruang dan Energi Sumber Daya Mineral	Dinas Lingkungan Hidup
9	Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi	Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga serta
10	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu satu Pintu dan Tenaga Kerja
11	Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM
12	Dinas Kelautan dan Perikanan	Dinas Kesehatan
13	Dinas Pertanian, Tanaman Pangan dan Peternakan	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang
14	Dinas Kehutanan dan Perkebunan	Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman
15	Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
16	DPPKAD	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa
17	Bappeda	Dinas Perhubungan
18	Badan Kepegawaian Daerah	Dinas Komunikasi dan Informasi
19	Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa	Dinas Kelautan, Perikanan dan Peternakan
20	Badan Pemberdayaan Perempuan dan KB	Dinas Sosial

21	Badan Lingkungan Hidup	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan
22	Badan Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu	Badan Perencanaan, Badan Penelitian dan Pengembangan
23	Kantor Perpustakaan dan Arsip	Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah
24	Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik	Badan Kepegawaian Daerah
25	Satuan Polisi Pamong Praja	Kecamatan Batang
26	Badan Pelaksana Penyuluhan Kesehatan dan Pangan	Kecamatan Warungasem
27	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Kecamatan Wonotunggal
28	RSUD	Kecamatan Bandar
29	Kecamatan Batang	Kecamatan Blado
30	Kecamatan Warungasem	Kecamatan Reban
31	Kecamatan Wonotunggal	Kecamatan Bawang
32	Kecamatan Bandar	Kecamatan Tersono
33	Kecamatan Blado	Kecamatan Gringsing
34	Kecamatan Reban	Kecamatan Subah
35	Kecamatan Bawang	Kecamatan Limpung
36	Kecamatan Tersono	Kecamatan Tulis
37	Kecamatan Gringsing	Kecamatan Kandeman
38	Kecamatan Subah	Kecamatan Pecalungan
39	Kecamatan Limpung	Kecamatan Banyuputih
40	Kecamatan Tulis	
41	Kecamatan Kandeman	
42	Kecamatan Pecalungan	
43	Kecamatan Banyuputih	

44	Kelurahan Karangasem Selatan	
45	Kelurahan Karangasem Utara	
46	Kelurahan Kasepuhan	
47	Kelurahan Kauman	
48	Kelurahan Proyonanggan Selatan	
49	Kelurahan Proyonanggan Tengah	
50	Kelurahan Proyonanggan Utara	
51	Kelurahan Sambong	
52	Kelurahan Watesalit	

Sumber : Perda Kabupaten Batang No. 8 Tahun 2016 Tentang *Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah*
 Portal.batangkab.go.id

Area perubahan yang ditampilkan dalam tabel 1 terlihat adanya penyusutan dan perubahan beberapa badan dan dinas tertentu. Penggabungan antara dinas dan badan dilakukan atas dasar kesesuaian tugas dan fungsi dinas yang bersangkutan. Dalam hal ini pemerintah memprioritaskan pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan publik untuk menunjang kebutuhan masyarakat. Karena hal tersebut, maka pada penataan Organisasi Pemerintah Daerah di Kabupaten Batang saat ini Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMPT) di gabung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Penggabungan kedua dinas dan badan ini kini bernama Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (DPMPTSP dan Naker) Kabupaten Batang. Alasan penggabungan antara Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMPT) dengan Dinas Tenaga Kerja karena terdapat kesesuaian tugas antar bidangnya. Hal

tersebut di jelaskan oleh bapak Ir. Amat Sodikin selaku Sekretaris Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja adalah sebagai berikut :

“penggabungan ini dilakukan terkait adanya kesinambungan antar bidang di DPMPSTP dan Naker. Seperti bidang Penanaman Modal yang bertugas mengupayakan banyak investor yang masuk melalui promosi-promosi, selain itu juga bidang ini dapat mempertemukan pengusaha besar dan pengusaha kecil. Harapannya banyak investasi yang masuk, kemudian hal tersebut ditangkap oleh bidang Perizinan dengan memberikan kemudahan perizinan. Melalui bidang perizinan, maka akan di ketahui perusahaan apa yang akan berdiri di wilayah Kabupaten Batang , sehingga bidang ketenagakerjaan mampu menyiapkan pencari kerja dengan spesifikasi yang dibutuhkan melalui pelatihan-pelatihan kerja. Tentunya setelah para pencari kerja mendapat pekerjaan tidaklah mulus, pasti ada hambatan seperti masalah upah ataupun kebijakan lain, kita bisa memfasilitasi untuk menyelesaikan hambatan tersebut melalui bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja.⁷

(hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Ir. Amat Sodikin pada tanggal 29 Januari 2018)

Dengan alasan tersebut terlihat bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu satu Pintu dan Tenaga Kerja ingin menyediakan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat. Karena Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja merupakan penggabungan dari dua Organisasi Perangkat Daerah, maka muncul spekulasi apakah dengan menggabungkan Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu

⁷ Amat Sodikin. Sekretaris Dinas Penanaman Modal, PTSP dan Naker. Wawancara. tanggal 29 Januari 2018, jam 10.30 WIB

(BPMPT) dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan benar-benar mampu memberikan pelayanan yang efektif, dalam hal ini berarti mampu memberikan pelayanan yang cepat, transparan dan tepat sasaran atau justru adanya penggabungan ini menjadi kurang efektif karena akan adanya penambahan tugas bagi Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah, sehingga akan banyak program yang tidak terlaksana dan akan berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat.

Efektivitas kerja pemerintah perlu di ukur karena menyangkut peningkatan kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Karena kecepatan pelayanan publik merupakan salah satu indikator kemajuan suatu daerah, maka penulis memandang perlu mengangkat permasalahan ini ke dalam skripsi yang berjudul “Studi Efektivitas Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang Pasca Penataan Satuan Organisasi Dan Tata Kerja Tahun 2017”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan pertanyaan yang akan dikaji dalam penulisan ini yaitu : Bagaimana efektivitas kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja pasca penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja baru di Pemerintahan Kabupaten Batang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang bagaimana efektivitas kinerja Dinas Pananaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja pasca penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) baru di Pemerintahan Kabupaten Batang.

D. Manfaat Penelitian

Disamping ada tujuan yang hendak dicapai melalui penelitian, penelitian ini juga dapat bermanfaat. Adapun manfaat yang ingin dicapai oleh penulis adalah :

1. Manfaat akademik yaitu mengembangkan ilmu politik khususnya di bidang reformasi birokrasi dan pemerintahan daerah.
2. Bagi Instansi terkait, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna sehingga dapat menyelesaikan permasalahan yang ada.

E. Kerangka Dasar Teori

1. Otonomi Daerah

Secara etimologis, Otonomi bersal dari bahasa Yunani, yaitu Autos (sendiri) dan Nomos (Undang-Undang). Maka Otonomi artinya adalah hak untuk membuat Undang-Undang sendiri, hak untuk mengatur rumah tangganya sendiri sebagaimana halnya kedaulatan bagi suatu negara.⁸Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, otonomi adalah pola pemerintahan sendiri. Sedangkan otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan

⁸ Agus Santoso, *Menyingkap Tabir Otonomi Daerah Di Indonesia*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013

yang berlaku.⁹ Menurut Hanif Nurcholis dalam bukunya *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Otonomi daerah adalah hak penduduk yang tinggal dalam suatu daerah untuk mengatur, mengurus, mengendalikan dan mengembangkan urusannya sendiri dengan menghormati peraturan perundangan yang berlaku.¹⁰

Amrah Muslimin mengemukakan bahwa luasnya otonomi pada masing-masing bidang tugas pekerjaan itu tergantung pada sejarah pembentukan tiap-tiap negara, yakni apakah otonomi itu berkembang dari bawah lalu oleh pemerintah pusat, melalui permusyawaratan, diberi landasan *formal yuridis*. Hal ini menuntut kita untuk melihat pengertian otonomi secara lebih terbuka sehingga tidak menutup arti otonomi menurut perkembangan dan konteks *historisnya*.¹¹

Pemberian otonomi kepada daerah mengutamakan aspek keserasian dengan tetapi tidak mengesampingkan aspek pendemokrasian. Oleh karena itu pemberian otonomi kepada daerah tidak seluas-luasnya. Keleluasaan ditentukan oleh pertimbangan dayaguna dan hasilguna dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Dari waktu ke waktu tidak harus selalu di perluas, akan tetapi dapat diperluas dan dapat pula dipersempit berdasarkan pertimbangan dayaguna dan hasilguna apabila daerah itu benar-benar ternyata tidak lagi memenuhi persyaratan sehingga tidak mampu mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri.¹²

⁹Kamus *Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (Edisi Keempat)*, Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama, 2008

¹⁰Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta.: PT Grasindo, 2007, hal 30.

¹¹*Ibid*

¹²Josef Riwu Kaho. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Republik Indonesia*, Jakarta : RajaGrafindo Persada, 2010, hal 21.

Melalui kewenangan otonomi daerah, secara logis dapat diharapkan bahwa pelayanan pemerintah kepada masyarakat akan lebih baik kualitasnya, karena faktor jarak yang lebih dekat. Upaya pemberdayaan masyarakat pun bisa lebih efektif berdasarkan asumsi bahwa pemerintah daerah lebih tahu akan potensi-potensi yang dapat dikembangkan dari masyarakatnya. Kalau aparaturnya pemerintahan daerah benar-benar mampu untuk menyerap aspirasi masyarakat. Mereka pun dapat diharapkan mampu merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang dapat membuat masyarakat lebih mandiri dari waktu ke waktu.¹³

Pelaksanaan Otonomi daerah di Indonesia era sekarang ini telah mengalami banyak perbaikan, terbukti wewenang yang didapatkan oleh daerah semakin banyak untuk mengelola sendiri urusan rumah tangganya sesuai dengan kebutuhan di masing-masing daerah. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah dilaksanakan berdasarkan prinsip negara kesatuan. Dalam negara kesatuan kedaulatan hanya ada pada pemerintahan negara atau

¹³ Tim Suara Pembaruan. *Otonomi Daerah Peluang dan Tantangan*, Jakarta : Pustaka Sinar Harapan, 2002, hal 31.

pemerintah nasional dan tidak ada kedaulatan pada daerah. Oleh karena itu, seluas apa pun otonomi yang diberikan kepada daerah, tanggung jawab akhir penyelenggaraan Pemerintahan Daerah akan tetap ada ditangan Pemerintah Pusat. Untuk itu Pemerintahan Daerah pada negara kesatuan merupakan satu kesatuan dengan Pemerintahan Nasional. Sejalan dengan itu, kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh Daerah merupakan bagian integral dari kebijakan nasional. Pembedanya adalah terletak pada bagaimana memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing, dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuan nasional tersebut di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan.

Daerah sebagai satu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai otonomi berwenang mengatur dan mengurus daerahnya sesuai aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional dan kepentingan umum. Dalam rangka memberikan ruang yang lebih luas kepada daerah untuk mengatur dan mengurus kehidupan warganya maka Pemerintah Pusat dalam membentuk kebijakan harus memperhatikan kearifan lokal dan sebaliknya daerah ketika membentuk kebijakan daerah baik dalam bentuk Perda maupun kebijakan lainnya hendaknya juga memperhatikan kepentingan nasional. Dengan demikian akan tercipta keseimbangan antara kepentingan nasional yang sinergis dan tetap memperhatikan kondisi, kekhasan, dan kearifan lokal dalam penyelenggaraan pemerintahan secara keseluruhan.¹⁴

¹⁴ UU No. 23 Tahun 2014 .*Tentang Pemerintahan Daerah*. Bag. Umum

2. Efektifitas

Efektivitas berasal dari kata efektif. Efektif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti dapat membawa hasil, berhasil guna. Sementara efektivitas memiliki pengertian keefektifan yang artinya keadaan berpengaruh, hal berkesan.¹⁵

Menurut Agung Kurniawan dalam bukunya Transformasi Pelayanan Publik mendefinisikan efektivitas, sebagai berikut: Efektivitas adalah kemampuan melaksanakan tugas, fungsi (operasi kegiatan program atau misi) daripada suatu organisasi atau sejenisnya yang tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara pelaksanaannya.¹⁶

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyebutkan bahwa efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.¹⁷

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia Departemen Pendidikan Nasional (Edisi Ketiga). 2003. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

¹⁶ Agung Kurniawan, *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Pembaharuan, 2005. Hal 109

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2001. Hali 24

Dari pendapat para ahli penulis menyimpulkan bahwa efektivitas adalah Kemampuan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja sebuah organisasi. Faktor-faktor inilah yang menjangkau keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ricard M. Steers dalam bukunya Manajemen Organisasi menyebutkan ada empat (4) faktor yaitu :

a) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah alat penunjang untuk mengubah bahan bakumenjadi barang jadi.

b) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas baik dari lingkungan yang berasal dari luar organisasi maupun dari dalam organisasi itu sendiri. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar organisasi misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup organisasi misalnya hubungan antar pegawai di organisasi tersebut.

c) Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya para pegawai merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas, karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan atau organisasi.¹⁸

Efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dapat dicapai apabila organisasi itu juga mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan lingkungan yang ada. Dalam pengukuran efektivitas kerja dapat menggunakan kriteria ukuran tertentu sehingga pengertian efektivitas

¹⁸ Ricard M. Steers, *Manajemen Organisasi, Efektivitas Organisasi*, Terjemahan Magdalena Jamin, Jakarta : Erlangga, 2005. Hal 20

yang semula bersifat abstrak bisa menjadi sedikit jelas dengan mengidentifikasi dari segi-segi tertentu yang berhubungan dengan konsep ini.

2.2. Ukuran Efektivitas

Menurut pendapat David Krech, Ricard S. Cruthfied dan Egerton L. Ballachey dalam bukunya "*Individual and Society*" yang dikutip Sudarwan Danim, menyebutkan ukuran efektivitas, sebagai berikut :

1. Jumlah hasil yang dapat dikeluarkan, artinya hasil tersebut berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan. Hasil dimaksud dapat dilihat dari perbandingan (*ratio*) antara masukan (*input*) dengan keluaran (*output*).
2. Tingkat kepuasan yang diperoleh, artinya ukuran dalam efektivitas ini dapat kuantitatif (berdasarkan pada jumlah atau banyaknya) dan dapat kualitatif (berdasarkan pada mutu).
3. Produk kreatif, artinya penciptaan hubungannya kondisi yang kondusif dengan dunia kerja, yang nantinya dapat menumbuhkan kreativitas dan kemampuan.
4. Intensitas yang akan dicapai, artinya memiliki ketaatan yang tinggi dalam suatu tingkatan intens sesuatu, dimana adanya rasa saling memiliki dengan kadar yang tinggi.¹⁹

¹⁹ Sudarwan Danim, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004, hal 119.

Membahas masalah ukuran efektivitas memang sangat bervariasi tergantung dari sudut terpenuhinya beberapa kriteria akhir. Menurut pendapat Cambell yang dikutip oleh Richard M. Steers dalam bukunya "*Efektivitas Organisasi*" menyebutkan beberapa ukuran dari pada efektivitas, yaitu:

1. Kualitas artinya kualitas yang dihasilkan oleh organisasi.
2. Produktivitas artinya kuantitas dari jasa yang dihasilkan. Suatu organisasi dikatakan sudah efektif, jika produktivitas yang dihasilkan terus meningkat setiap periodenya.
3. Kesiagaan yaitu penilaian menyeluruh sehubungan dengan kemungkinandalam hal penyelesaian suatu tugas khusus dengan baik.
4. Efisiensi merupakan perbandingan beberapa aspek prestasi terhadap biayauntuk menghasilkan prestasi tersebut. Berarti semakin efisien maka organisasi tersebut akan semakin efektif.
5. Penghasilan yaitu jumlah sumber daya yang masih tersisa setelah semua biayadan kewajiban dipenuhi. Penghasilan organisasi yang besar bisa membuat organisasi tersebut bertahan lama.
6. Pertumbuhan adalah suatu perbandingan mengenai eksistensi sekarang danmasa lalunya. Organisasi pemerintahan ataupun swasta harus bisa tumbuh dan berkembang guna mensejahterakan karyawan dan memberikan manfaat kepada masyarakat secara luas.
7. Stabilitas yaitu pemeliharaan struktur, fungsi dan sumber daya sepanjangwaktu. Stabilitas ini perlu dijaga untuk kelangsungan

organisasi kedepan. Organisasi yang tidak stabil akan banyak berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

8. Kecelakaan yaitu frekuensi dalam hal perbaikan yang berakibat pada kerugian waktu
9. Semangat Kerja yaitu adanya perasaan terikat dalam hal pencapaian tujuan, yang melibatkan usaha tambahan, kebersamaan tujuan dan perasaan memiliki;
10. Motivasi artinya adanya kekuatan yang muncul dari setiap individu untuk mencapai tujuan;
11. Kepaduan yaitu fakta bahwa para anggota organisasi saling menyukai satusama lain, artinya bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan mengkoordinasikan;
12. Keluwesan Adaptasi artinya adanya suatu rangsangan baru untuk mengubah prosedur standar operasinya, yang bertujuan untuk mencegah keterbukaan terhadap rangsangan lingkungan.²⁰

Efektivitas suatu organisasi dapat diukur melalui beberapa aspek seperti yang telah dijelaskan oleh para ahli di atas, namun dalam penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa dalam melakukan pengukuran efektivitas organisasi dapat dilakukan melalui indikator sebagai berikut:

a) Efisiensi Pelayanan

Efisiensi merupakan kemampuan sebuah organisasi untuk meminimalkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

²⁰ Ricard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2005

b) Produktivitas

Produktivitas yang dimaksud merupakan output yang berupa kuantitas atau bentuk fisik dari organisasi, program atau kegiatan dalam kurun waktu tertentu.

c) Kekompakan antar pegawai

Produktivitas sebuah organisasi tidak terlepas dari kekompakan antar pegawai. Jika dalam suatu organisasi kekompakan antar pegawai bisa terjaga maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan bisa bertahan lama.

d) Sarana dan prasarana pendukung

Sarana dan prasarana merupakan alat penunjang keberhasilan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Karena apabila kedua hal ini tidak tersedia maka semua kegiatan yang dilakukan tidak dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai rencana.

3. Konsep Kinerja

3.1 Pengertian Kinerja

Irham Fahmi dalam bukunya Manajemen Kinerja menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode.²¹

Lanjut Menurut Mahsun dalam bukunya Pengukuran Kinerja Sektor Publik, kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam

²¹ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, Bandung : Alfabet, 2010. Hal. 2

mewujudkan sasaran,tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi.²²

Prof. Dr. Raharjo Adisasmita, M.Ec. dalam bukunya Manajemen Pemerintahan Daerah menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.²³

Sedangkan menurut penulis kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi dalam kurun waktu tertentu.

3.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga merupakan penghubung antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. Suatu instansi pemerintah dapat dikatakan berhasil melaksanakan tugasnya, jika terdapat bukti bahwa indikator atau ukuran capaian sasaran terlaksana sesuai atau searah dengan misi yang telah dirumuskan. Tanpa adanya pengukuran kinerja sangat sulit dicari pembenaran yang logis atas pencapaian misi organisasi instansi. Sebaliknya dengan disusunnya perencanaan strategis yang jelas,

²² Mohammad Mahsun, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta : BPFE, 2006. Hal. 25

²³Rahardjo Adisasmita, *Manajemen Pemerintahan Daerah*, Yogyakarta : Graha Ilmu. 2011, hal 10.

perencanaan operasional dapat diukur, maka dapat diharapkan pembenaran yang logis dan argumentasi yang tepat untuk mengatakan bahwa suatu pelaksanaan program instansi tersebut berhasil atau tidak.²⁴

Jadi pengukuran kinerja merupakan hal penting untuk menilai berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai rencana strategis yang telah ditentukan. Dalam hubungan pengukuran kinerja, beberapa hal penting perlu mendapat penekanan, yaitu mengenai Penetapan Indikator Kinerja, Penetapan Capaian Kinerja dan Formulir Pengukuran Kinerja.

3.2.1 Penetapan Indikator Kinerja

Penetapan kinerja merupakan proses identifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data/ informasi untuk menentukan capaian tingkat kinerja kegiatan/program. Indikator-indikator yang telah banyak digunakan dalam pengukuran keberhasilan organisasi yang dijelaskan oleh Rahardjo Adisasmita dalam bukunya Manajemen Pemerintahan Daerah yaitu indikator kinerja input, indikator kinerja output, indikator kinerja outcome, indikator kinerja manfaat dan indikator kinerja dampak. Uraian dari indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

a) Indikator kinerja input

Indikator kinerja input adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan

²⁴*Ibid* hal 91

keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM informasi, serta kebijakan/peraturan perundang-undangan, dan sebagainya.

b) Indikator kinerja output

Indikator kinerja output merupakan sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang berupa fisik maupun nonfisik.

c) Indikator kinerja outcome

Indikator kinerja outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya penyelenggaraan kegiatan pada jangka waktu menengah (efek langsung)

d) Indikator kinerja manfaat

Indikator kinerja manfaat yaitu sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

e) Indikator kinerja dampak

Indikator kinerja dampak merupakan pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

3.2.2. Penetapan Pencapaian Kinerja

Penetapan capaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai capaian indikator kinerja dari pelaksanaan kegiatan/program dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh suatu

instansi pemerintah. Pencapaian indikator-indikator tersebut tidak terlepas dari proses penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian dan tujuan. Misalnya, keterkaitan antara tingkat capaian kerja output tertentu dengan proses pencapaiannya seperti kecepatan dan keakuratan, ketaatan pada peraturan perundang-undangan dan keterlibatan target terkait.

3.2.3 Formulir Pengukuran Kinerja

Untuk memudahkan melakukan evaluasi atas kesesuaian dan keselarasan antara kegiatan dan program, atau antara program penunjang dengan program utama atau antara program yang lebih rendah dengan program yang lebih tinggi, atau antara kebijakan instansi yang lebih rendah dengan kebijakan instansi yang lebih tinggi, dapat digunakan formulir pengukuran kinerja.²⁵

3.3. Ukuran Indikator Kinerja

Berdasarkan pendapat Moeheriono yang dikutip oleh Ma'ruf Abdullah dalam bukunya *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, menyatakan bahwa terdapat enam indikator kinerja, namun masing-masing organisasi dapat mengembangkannya sesuai dengan misi organisasi tersebut. Keenam indikator tersebut adalah :

²⁵*Ibid* hal 92

1. Efektif, yaitu mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan. Kinerja dikatakan efektif jika tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Efisien, yaitu mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin. Artinya organisasi dapat mencapai tujuan dengan meminimalkan sumber daya yang ada.
3. Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan yang diharapkan konsumen. Jadi, jika kualitas kinerja baik maka hasil yang diperolehpun akan baik pula dan bermanfaat untuk masyarakat.
4. Ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Pemanfaatan waktu yang tepat oleh para karyawan bisa membuat organisasi lebih efektif.
5. Produktivitas, yaitu mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatnya produktivitas jelas meningkatkan efektivitas organisasi.
6. Keselamatan, yaitu mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.²⁶

Jadi pengukuran kinerja juga dapat diukur melalui indikator lain seperti indikator efektif, efisien, kualitas ketepatan waktu, produktivitas dan keselamatan. Dengan pengukuran kinerja diatas, dapat diketahui bahwa

²⁶ Ma'ruf Abdullah, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Jakarta : Aswaja Presindo, 2014. Hal 151

suatu organisasi pemerintahan ataupun swasta selalu mengembangkan ukuran indikator kinerja sesuai dengan misi organisasi tersebut. Hal ini dilakukan kerana tujuan suatu organisasi tentunya berdeda satu sama lain.

3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja

Sedangkan Moehertonmanfaat dari pengukuran kinerja terhadap organisasi publik yang penulis kutip dari Skripsi Melati Lie dengan judul Efektifitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegaiwaan Daerah Kota Palopo adalah sebagai berikut :

- a. Pengukuran kinerja membantu pimpinan instansi pemerintah dalam penentuan tingkat pencapaian tujuan yang perlu dicapai;
- b. Memberikan umpan balik bagi para pengelola dan pembuat keputusan di dalam proses evaluasi dan perumusan tindak lanjut, dalam rangka peningkatan kinerja pada masa yang akan datang
- c. Menjadikan alat komunikasi pimpinan, organisasi, pegawai dan para stakeholders eksternal
- d. Menggerakkan instansi pemerintah ke arah yang positif. Namun bila sistem pengukuran kinerjanya buruk, maka dapat menyebabkan organisasi menyimpang jauh dari tujuan

e. Mengidentifikasi kualitas pelayanan instansi pemerintah.²⁷

Setelah adanya pengukuran kinerja pada suatu organisasi telah dilakukan, maka organisasi tersebut akan memperoleh beberapa manfaat seperti yang telah dijelaskan diatas. Manfaat-manfaat tersebut mampu membuat organisasi tumbuh dan berkembang kearah yang lebih positif. Manfaat pengukuran kinerja juga mampu menjadi *feed back* bagi para pembuatan kebijakan untuk meningkatkan kinerja organisasi kedepan.

4 Organisasi Perangkat Daerah

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Sedangkan Perangkat Daerah Kabupaten/Kota adalah unsur pembantu bupati/wali kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota.²⁸ Pengelompokan organisasi Perangkat Daerah didasarkan pada konsep pembentukan organisasi yang terdiri atas 5 (lima) elemen, yaitu Kepala Daerah (*strategic apex*), Sekretaris Daerah (*middle line*), Dinas Daerah (*operating core*), Badan/fungsi Penunjang (*technostructure*), dan Staf Pendukung (*supporting staff*).

Dinas Daerah merupakan pelaksana fungsi inti (*operating core*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala Daerah dalam

²⁷Melati Lie. *Efektifitas Pengukuran Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kota Palopo*(Skripsi), Makassar : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin Makassar. 2015. hal. 23-24

²⁸ Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 *Tentang Perangkat Daerah*, Bag. Umum

melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus sesuai bidang Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Badan Daerah melaksanakan fungsi penunjang (*technostructure*) yang melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pembantu kepala Daerah dalam melaksanakan fungsi mengatur dan mengurus untuk menunjang kelancaran pelaksanaan fungsi inti (*operating core*). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, kepala Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana, dan unsur penunjang. Unsur staf diwadahi dalam sekretariat Daerah dan sekretariat DPRD. Unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah diwadahi dalam dinas Daerah.

Unsur pelaksana fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah diwadahi dalam badan Daerah. Unsur penunjang yang khusus melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah diwadahi dalam inspektorat. Di samping itu, pada Daerah kabupaten/kota dibentuk kecamatan sebagai Perangkat Daerah yang bersifat kewilayahan untuk melaksanakan fungsi koordinasi kewilayahan dan pelayanan tertentu yang bersifat sederhana dan intensitas tinggi.

Kepala dinas, kepala badan, sekretaris DPRD, kepala inspektorat dan camat atau nama lain di kabupaten/kota bertanggung jawab kepada kepala Daerah melalui sekretaris Daerah. Fungsi sekretaris Daerah dalam pertanggungjawaban tersebut hanyalah fungsi

pengendalian administrasi untuk memverifikasi kebenaran administrasi atas pertanggungjawaban yang disampaikan oleh kepala dinas, kepala badan, sekretaris DPRD, inspektur, kepala satuan polisi pamong praja dan camat atau nama lain kepada kepala Daerah.

Dasar utama pembentukan Perangkat Daerah, yaitu adanya Urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah yang terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib dibagi atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.

Berdasarkan pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimuat dalam matriks pembagian Urusan Pemerintahan konkuren, Perangkat Daerah mengelola unsur manajemen yang meliputi sarana dan prasarana, personil, metode kerja dan penyelenggaraan fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengoordinasian, penganggaran, pengawasan, penelitian dan pengembangan, standarisasi, dan pengelolaan informasi sesuai dengan substansi urusan pemerintahannya.

Peraturan Pemerintah ini menetapkan Perangkat Daerah dalam 3 (tiga) tipe, yaitu sekretariat Daerah, sekretariat DPRD dan inspektorat tipe A; sekretariat Daerah, sekretariat DPRD dan inspektorat tipe B; dan sekretariat Daerah, sekretariat DPRD dan inspektorat tipe C; dinas

tipe A, dinas tipe B, dan dinas tipe C; badan tipe A, badan tipe B, dan badan tipe C; serta kecamatan dalam 2 (dua) tipe, yaitu kecamatan tipe A dan kecamatan tipe B. Penetapan tipe Perangkat Daerah didasarkan pada perhitungan jumlah nilai variabel beban kerja. Variabel beban kerja terdiri dari variabel umum dan variabel teknis. Variabel umum, meliputi jumlah penduduk, luas wilayah, jumlah anggaran pendapatan dan belanja Daerah dengan bobot sebesar 20% (dua puluh persen) dan variabel teknis yang merupakan beban utama dengan bobot sebesar 80% (delapan puluh persen). Pada tiap-tiap variabel, baik variabel umum maupun variabel teknis ditetapkan 5 (lima) kelas interval, dengan skala nilai dari 200 (dua ratus) sampai dengan 1.000 (seribu).

Pemerintahan Daerah memprioritaskan pelaksanaan Urusan Pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar, agar kebutuhan dasar masyarakat dapat terpenuhi secara optimal. Oleh karena itu, Perangkat Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan wajib berkaitan dengan pelayanan dasar diwadahi dalam bentuk dinas utama minimal tipe C²⁹

5 Good Governance

Oleh para teoritis dan praktisi administrasi Negara di Indonesia, terminologi *Good Governance* telah diterjemahkan menjadi penyelenggaraan pemerintahan yang baik, pengelolaan pemerintahan yang baik dan bertanggung jawab dan ada juga yang mengartikan secara sempit

²⁹ Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016. *Tentang Perangkat Daerah*. Bag. Umum

sebagai pemerintahan yang bersih.³⁰ Perbedaan paling pokok antara konsep *Government* dan *Governance* terletak pada bagaimana cara penyelenggara otoritas politik, ekonomi dan administrasi dalam pengelolaan urusan suatu Negara. Konsep pemerintahan berkonotasi dengan peranan pemerintah yang lebih dominan dalam penyelenggaraan berbagai otoritas kenegaraan tadi. Sedangkan dalam *Governance* mengandung makna penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), meliputi partisipasi, penegakan hukum, transparansi, orientasi consensus, keadilan, efektivitas dan efisiensi, akuntabilitas, serta visi strategis. UNDP mendefinisikan *Governance* sebagai berikut, *Governance* adalah kewenangan atau kekuasaan di bidang ekonomi, politik dan administratif untuk mengelola sebageian urusan Negara pada setiap tingkatannya dan merupakan instrument kebijakan Negara untuk mendorong terciptanya kondisi kesejatraan integritas dan kohesivitas sosial dalam masyarakat.³¹

World Bank dan *OECD* (*Overseas Economic Cooperation Fund*) menyamakan *Good Governance* dengan penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi yang langka, dan pencegahan korupsi, baik secara politik maupun administratif, menjalankan disiplin anggaran serta *penciptaan legal and political frameworks* (kerangka dasar hukum dan politik) bagi tumbuhnya kewiraswastaan.³²

³⁰ A. Daim Nuryanto, *Hukum Administrasi*, Laskambang Justitia: Surabaya. 2014, hal 43.

³¹ A. Muh Ikhsan W R, *Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam Pelaksanaan Pemerintahan Desa*, Studi Desa Pesse, Kecamatan Donri-Donri, Kabupaten Soppeng (Skripsi), Makassar : Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2017, hal 15

³² Rahardjo Adisasmita, *Op Cit.* Hal 23

Berikutnya, UNDP (1997) mengemukakan bahwa karakteristik atau prinsip yang harus dianut dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan yang baik, meliputi:

1. Partisipasi (*participation*): setiap orang atau warga masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan memiliki hak suara yang sama dalam proses pengambilan keputusan, baik secara langsung, maupun melalui lembaga perwakilan, sesuai dengan kepentingan dan aspirasinya masing-masing.
2. Aturan Hukum (*rule of law*): kerangka aturan hukum dan perundang-undangan harus berkeadilan, ditegakkan dan dipatuhi secara utuh, terutama aturan hukum tentang hak asasi manusia.
3. Transparansi (*transparancy*): transparansi harus dibangun dalam rangka kebebasan aliran informasi.
4. Daya tanggap (*responsiveness*): setiap institusi dan prosesnya harus diarahkan pada upaya untuk melayani berbagai pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
5. Berorientasi konsensus (*consensus orientation*): pemerintahan yang baik akan bertindak sebagai penengah bagi berbagai kepentingan yang berbeda untuk mencapai konsensus atau kesempatan yang terbaik bagi kepentingan masing-masing pihak, dan jika dimungkinkan juga dapat melibatkan masing-masing pihak, dan jika dimungkinkan juga dapat diberlakukan terhadap berbagai kebijakan dan prosedur yang akan ditetapkan pemerintah.

6. Berkeadilan (*Equity*): pemerintahan yang baik akan memberi kesempatan yang baik terhadap laki-laki maupun perempuan dalam upaya mereka untuk meningkatkan dan memelihara kualitas hidupnya.
7. Efektifitas dan Efisiensi (*effectiveness and Efficiency*): setiap proses kegiatan dan kelembagaan diarahkan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya berbagai sumber-sumber yang tersedia.
8. Akuntabilitas (*accountability*): para pengambil keputusan dalam organisasi sector publik, swasta, dan masyarakat madani memiliki pertanggungjawaban (akuntabilitas) kepada publik (masyarakat umum), sebagaimana halnya kepada para pemilik (*stakeholders*).
9. Visi strategis (*strategic vision*): para pemimpin dan masyarakat memiliki perspektif yang luas dan jangka panjang tentang penyelenggaraan pemerintah yang baik dan pembangunan manusia, bersamaan dengan dirasakannya kebutuhan untuk pembangunan tersebut.³³

Karakteristik diatas mampu menjelaskan bahwa *Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintahan yang solid yang transparan, efektif dan efisien. Upaya mewujudkan *Good Governance* merupakan upaya dalam penyempurnaan pada administrasi negara secara menyeluruh. Oleh karena itu upaya-upaya perwujudan ke arah *Good Governance* dapat di mulai dengan melakukan upaya pembenahan penyelenggara pemerintahan.

³³ Hidayatullah, *Penerapan Good Governance Terhadap Fungsi dan Tugas Kepegawaian Daerah Pada Proses Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi CPNS di Kabupaten Barru* (Skripsi), Makassar : Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar, 2013, hal 10

F). METODE PENELITIAN

a) Jenis Penelitian

Penulisan ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Deskriptif merupakan penelitian dimana penulis mencoba menggambarkan atau mendeskripsikan secara sistematis mengenai Efektivitas kinerja Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang pasca Penataan Struktur Organisasi dan Tata Kerja. Caranya adalah dengan mengumpulkan informasi terkait judul dan menganalisis dengan teori yang ada.

Sedangkan tipe kualitatif merupakan penelitian dengan mengkolaborasikan antarpenelitian di perpustakaan atau studi pustaka dengan hasil observasi.³⁴

b) Data dan Sumbernya

Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang ada hubungannya dengan yang di teliti. Sedangkan data sekunder adalah data yang terlebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi di luar dari peneliti sendiri, walaupun yang di kumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Data sekunder dapat diperoleh dari instansi-instansi dan perpustakaan.³⁵

c) Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu melalui:

³⁴Buku *Pedoman dan Petunjuk Skripsi FISIP Unwahas* 2004

³⁵Moh, Pabundu Tika, *Metode Penelitian Geografi*, Jakarta : Bumi Aksara, 2005, hal 44.

1) Observasi

Observasi atau pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.³⁶

2) Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka atau mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan. Tujuan dari wawancara sendiri adalah untuk mengumpulkan informasi dan bukan untuk merubah ataupun mempengaruhi pendapat responden.³⁷

3) Studi Dokumen

Teknik penulisan ini dengan cara membaca, mengamati dan mempelajari dokumen mengenai obyek penelitian berupa literatur buku, internet, surat kabar serta laporan yang berhubungan dengan masalah yang menjadi obyek penelitian.

d). Teknik Analisis Data

Karena jenis penelitian ini deskriptif kualitatif maka akan digunakan analisis data yang dikemukakan oleh Milles & Huberman bahwa, analisis data kualitatif terdiri dari empat komponen antara lain adalah :

1. Pengumpulan Data

³⁶Cholid Narbuko dan H. Abu Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : Bumi Aksara, hal 70.

³⁷*Ibid* hal 83-86

Pengumpulan Data adalah data pertama atau data mentah dikumpulkan dalam suatu penelitian.

2. Reduksi Data atau Penyederhanaan Data

Reduksi Data adalah proses penelitian, memfokuskan penyederhanaan dan membuat abstraksi. Mengubah data mentah yang dikumpulkan dari penelitian kedalam catatan yang telah disortir atau diperiksa. Tahap ini merupakan analisa yang dipertajam, membuang, memodifikasikan data sehingga kesimpulan dapat ditarik dan dibuktikan oleh peneliti.

3. Penyajian Data

Penyajian Data adalah sekelompok informasi tersusun yang memberikan dasar kepada peneliti untuk melakukan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data ini dapat membantu untuk memahami peristiwa yang terjadi dan mengarah pada analisa atau tindakan lebih lanjut berdasarkan pemahaman.

4. Menarik Kesimpulan Menarik Kesimpulan adalah data yang telah diproses dan telah disusun, kemudian diambil suatu kesimpulan atau makna dari atas yang telah disederhanakan untuk disajikan dan sekaligus untuk memprediksikannya melalui pengamatan hubungan dari data yang telah terjadi.³⁸

³⁸ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id-skripsi Irwansyah. *Efektifitas Pelayanan Publik Pada Kantor Camat Sebatik Barat Kabupaten Nunukan* tahun 2013

G). SISTEMATIKA PENULISAN

BAB I berjudul Pendahuluan, yang berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat, Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II berisi gambaran umum mengenai penataan struktur organisasi dan tata kerja di dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja di kabupaten batang.

BAB III membahas tentang efektifitas kinerja pada dinas penanaman modal, pelayanan terpadu satu pintu dan naker beserta dampaknya pada pelayanan publik bagi masyarakat.

BAB IV Kesimpulan