

JANUARI | 2019

ISSN: 9772657146

JURNAL

VOL.1 | ED. 1

IADMAN

FOKUS ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN



Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M)
Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA)
Bina Taruna Gorontalo

JURNAL IADMAN

FOKUS ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

Terbit satu tahun dua kali, pada bulan Januari dan Juli

PELINDUNG

Prof. Dr. Arifin Tahir, M.Si
(Direktur Pascasarjana STIA Bina Taruna Gorontalo)

3-1

PENANGGUNGJAWAB

Dr. Darman, SE., M.Si

Ketua Penyunting

Frista Iin Wahyuni, SE., M.Pd

Sekretaris

Eli Ibrahim, S.Ap., M.Si

Bendahara

Karlina Napu, S.Ap., M.Si

Editor

Aryati Hamzah, SS., M.Hum

Mitra Bestari

Prof. Dr. Usman Kaharu, M.Si
Dr. Zuchri Abdussamad, M.Si
Dr. Bala Bakri, SE., S.IP., MM

ALAMAT REDAKSI

Kampus Program Pascasarjana STIA Bina Taruna Gorontalo
Jln. Prof. Dr. Aloei Saboe No. 173 Kota Gorontalo

Jurnal IADMAN (Fokus Ilmu Administrasi dan Manajemen) Diterbitkan Oleh Pusat Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat (P3M) Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Bina Taruna Gorontalo, 2019

Jurnal IADMAN (Fokus Ilmu Administrasi dan Manajemen)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

JURNAL IADMAN

FOKUS ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN

DAFTAR ISI

Vol. 1, Ed 1 - Januari 2019

PENGARUH DIKLAT DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PNS DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIA AGAMA PROVINSI GORONTALO Fitri Husain, Azis Rachman, Abddul Qohar Salilama	1-10
PERAN PEMERINTAH DALAM PEMBERANTASAN BUTA AKSARA DI KECAMATAN LEMITO KABUPATEN POHUWATO Djamila Podungge, Syamsinah, Arwin Musa	10-20
ANALISIS SISTEM PERENCANAAN PEMBANGUNAN PARTISIPATIF DI KECAMATAN BOLIYOHUTO KABUPATEN GORONTALO Ely Ibrahim, Lisda Van Gobel, Chamdi A. T. Mayang	21-26
DINAMIKA KONFLIK EKSEKUTIF DAN LEGISLATIF DALAM PENGAWASAN PEMBANGUNAN DI KABUPATEN BOALEMO Siskawati Yahya, Samin Latief, Harijanto Mamangkey	27-34
PERAN PENDIDIKAN MILITER DALAM PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA PADA PRAJURIT TNI DI BATALYON INFANTERI 713/SATYA TAMA Karlina Napu, Amrain Mustafa, Sandi Prahara	35-42
RESTRUKTURASI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN POHUWATO Frista Iin Wahyuni, Arifin Tahir, Yusni Rahman	43-50
PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN A PROVINSI GORONTALO Yolanda Ngabito, Imam Mashudi, Hasna Nurul Air	

KUALITAS HUBUNGAN KERJA ANTAR BAGIAN DALAM PENGINGKATAN MUTU PELAYANAN DAN KESELAMATAN PENGGUNA JASATRANSPORTASI UDARA DI KANTOR UPBU DJALALUDIN GORONTALO
Rizal, William Indra Mooduto, Irmalawati Pulubuhu..... 59-72

ANALISIS PENGELOLAAN DANA PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH (MTs) AL HUDA GORONTALO
Ayu Anastasya Rachman, Titin Dunggio, Ervan Kasim Mohamad..... 73-80

PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM MENUNJANG PROGRAM NASIONAL PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (PNPM) MANDIRI PEDESAAN MELALUI SIMPAN PINAJM KELOMPOK PEREMPUAN DI KECAMATAN TABONGO KABUPATEN GORONTALO
Darman, Ikram Muhammad, Sri Hartati Matowani 81-89

PENGARUH DIKLAT DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP
PNS DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI GORONTALO

Fitri Husain

Azis Rachman

Abddul Qohar Salilama

PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) BINA TARUNA GORONTALO

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Diklat dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data kuantitatif, dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda serta sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo dengan jumlah sebanyak 112 responden dan teknik penarikan sampel menggunakan Simple Random Sampling yaitu dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane sehingga diperoleh sampel sebanyak 53 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial, bahwa diklat dan penempatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo. Hasil perhitungan secara serentak, menunjukkan bahwa nilai Fhitung 7,279 lebih besar dari nilai Ftable 3,183 dengan tingkat signifikansi F sebesar 0,002 yang nilainya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama diklat dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo.

Kata kunci : Diklat, Penempatan Kerja, Kinerja

1. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi kompetisi dan perubahan yang semakin cepat dan mengglobal pemerintah mau tidak mau harus segera merespon dengan efektif dan efisien. Salah satu upaya strategis yang dapat dilakukan pemerintah adalah melakukan penataan kembali penyelenggaraan pemerintah atau restrukturisasi. Penataan kembali ini dimaksudkan untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintah yang antisipatif, inovatif, dan berkualitas prima untuk mewujudkan pemerintahan yang baik atau Good Governance. Untuk mewujudkan hal ini pemerintah diharapkan memiliki organisasi kecil dan ramping yang mampu bergerak lebih cepat, lebih efektif dan efisien sebagai organisasi jejaring.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur birokrasi berada di garis paling depan dalam

penyelenggaraan pemerintahan. Kemampuan aparatur birokrasi merupakan pilar penyangga bangunan birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintah. Efektif dan efisiennya penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada kinerja PNS sebagai aparaturnya. Oleh karena itu dibutuhkan aparatur yang memiliki kualitas unggul dan memiliki keahlian sesuai dengan perkembangan yang dihadapi. Jika pemerintah memiliki aparatur yang ahli dan berkompeten di bidangnya, maka tugas-tugas pemerintahan akan lebih cepat terselesaikan dan negarapun akan lebih percaya diri dalam menghadapi persaingan global.

Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo adalah unit kerja Kementerian Agama yang berdiri pada tahun 2002 seiring dengan terbentuknya Provinsi Gorontalo. Didirikan dengan hanya memiliki dua puluh pegawai, Kantor

**RESTRUKTURASI ORGANISASI DALAM PENGELOLAAN
KEPEGAWAIAN DI BADAN KEPEGAWAIAN
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
KABUPATEN POHUWATO**

Frista Iin Wahyuni

Arifin Tahir

Yusni Rahman

PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
(STIA) BINA TARUNA GORONTALO

Abstract

This research was conducted to : 1) Know and describe the role of Military Education in Quality Improvement of Human Resources at the Infantry Battalion Army personnel in 713/Satya Tama. 2) Know and describe the factors that hinder the educational role of the Military in Improving the Quality of Human Resources at the Infantry Battalion Army personnel in 713/Satya Tama. The approach used is Qualitative Research. The results showed that: 1) The role of military education for soldiers is : a) Establish character, attitude and behavior of the soldiers in running the task, b) Cultivating self-discipline, responsibility TNI soldiers, c) Sharpen the ability of Army soldiers, d) makes a more professional soldier , and e) make the military member to be able to overcome the problems encountered.. 2) There are 4 factors that inhibit the role of education in human resource development , namely : a) Awareness of the Sapta Marga warrior clan and vows. In general, members of the military have understood the Sapta Marga as Sapta semboyan clan is the basis of life and a member of the military, and members of the military who violated Saptamarga will be penalized in accordance with applicable regulations. b) Awareness of duty as a soldier. Soldiers have a high awareness of duty. She was told it is implemented, especially for filial duty to defend the nation and the State Homeland. To avoid saturation Soldiers in running the tasks and activities of daily routine will be given time off so will avoid a sense of boredom and for the future is expected to be ready and fresh soldiers in carrying out duties as a soldier , c) development of science and technology, d) Awareness soldiers will development of knowledge and technology is very high, it can be seen from the desire of the soldiers to follow the internet courses, computer courses, English language courses. They realize that the destruction of the State due to the people who do not follow the development of science and technology e) The budget available. Budget has met the standard, prepared by command of the adjusted budget amounts by type of activity.

Kata Kunci: *Roles, Education, and Human Resources*

PENDAHULUAN

Otonomi daerah sebagai wujud pelaksanaan asas desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah. Pemerintah daerah dapat melaksanakan fungsinya untuk mengatur dan mengurus kewenangan daerah berdasarkan kepentingan masyarakat. Dalam menjalankan fungsinya pemerintah daerah diamanatkan untuk mampu mendorong pemberdayaan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreativitas serta meningkatkan partisipasi masyarakat agar tujuan otonomi dapat tercapai. Agar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik maka pemerintah daerah membutuhkan organisasi perangkat daerah

atau Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang efektif dan efisien yang merupakan salah satu unsur/bagian dari birokrasi.

Dalam kehidupan manusia modern ini organisasi merupakan elemen yang diperlukan dalam membantu kita melaksanakan hal-hal atau kegiatan-kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan dengan baik sebagai individu. Disamping itu, bahwa organisasi-organisasi membantu masyarakat, membantu kelangsungan pengetahuan dan ilmu pengetahuan, serta merupakan sumber penting aneka macam karir di dalam masyarakat. Organisasi yang diharapkan adalah organisasi yang diarahkan pada pencapaian tujuan dan sasaran-sasaran yang dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah nomor 41 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, diharapkan penyusunan kelembagaan/ organisasi perangkat daerah di masing-masing daerah senantiasa mempertimbangkan kewenangan pemerintah yang dimiliki oleh daerah, karakteristik, potensi, kebutuhan daerah, kemampuan keuangan daerah, ketersediaan sumber daya aparatur dan pengembangan pola kemitraan antar daerah serta pihak ketiga.

Peraturan Pemerintah ini pada prinsipnya memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif, dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Besaran organisasi perangkat daerah yang dijelaskan dalam peraturan ini sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor keuangan, kebutuhan daerah, cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus dicapai, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis, jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang berkaitan dengan urusan yang akan ditangani, sarana dan prasarana penunjang tugas.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Pohuwato merupakan bagian dari instansi pemerintah daerah yang berfungsi menyelenggarakan kepegawaian di daerah. BKPPD mempunyai wewenang dan tanggung jawab dalam manajemen kepegawaian mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.

Sebagai konsekuensi logis dari wewenang dan tanggung jawab, maka Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato dituntut untuk melaksanakan penyelenggaraan kepegawaian secara efektif dan efisien serta sesuai dengan standar pelayanan minimal. Dalam mewujudkan hal tersebut, diperlukan dukungan struktur organisasi yang dapat mewujudkan sasaran yang harus dicapai, penerapan teknologi yang memadai dan SDM aparatur yang memiliki kemauan, kemampuan dan keterampilan, sehingga dapat menyelenggarakan administrasi

kepegawaian dengan efektif dan efisien. Juga tuntutan terhadap kinerja pengelolaan Kepegawaian sangat besar, sejalan dengan semangat reformasi birokrasi, masyarakat menuntut penyelenggaraan pemerintahan atau pengelolaan administrasi khususnya bidang kepegawaian dapat terlaksana dengan baik.

Dalam perjalanannya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato telah melaksanakan perubahan struktur Organisasi Tata Kerja (OTK) yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2013. Perubahan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi serta dapat meminimalisir keluhan-keluhan para aparatur, juga sangat penting dan konstruktif untuk memenuhi tuntutan dari berbagai pihak sehingga diharapkan dapat memenuhi pengelolaan administrasi kepegawaian yang baik dan yang paling utama adalah ketercapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Namun kenyataan empirik menunjukkan bahwa unit organisasi BKPPD belum maksimal dalam menjabarkan tugas dan fungsi kepegawaian sebagaimana yang diharapkan instansi yang mengelola kepegawaian di daerah, dimana masih lemah dalam manajemen dan optimalisasi sumber daya manusia dalam hal ini perilaku, sikap, pengetahuan dan keterampilan aparatur, juga pemanfaatan teknologi yang kurang optimal serta tata kerja yang masih belum bersesuaian dengan standar prosedur pengelolaan administrasi kepegawaian, sehingga segala pemrosesan administrasi kepegawaian seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala belum tepat waktu dan sering terlambat, yang mempengaruhi karir dan kesejahteraan aparatur.

Untuk menjawab tantangan tersebut perlu adanya perubahan serta penataan organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato yang lebih mengarah pada kelancaran tugas pokok serta tugas administratif atau pelayanan serta penataan kembali organisasi baik strukturnya, teknologi dan peralatan maupun kondisi kerja serta sumber daya manusianya. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Restrukturisasi Organisasi Dalam Pengelolaan Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Pendidikan

Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato”.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu

Penelitian tentang restrukturisasi organisasi dilakukan oleh Jose Andrew Ramos (2008) dengan judul penelitian tentang Restrukturisasi Organisasi Administrasi perpajakan Modern dengan menggunakan metode deskriptif analisis. Hasil penelitian adalah harus dilakukan reformasi administrasi perpajakan yang salah satu kajiannya adalah reformasi struktur.

Penelitian yang dilakukan Andin Niantima Primasari (2011), juga meneliti tentang pengaruh restrukturisasi organisasi terhadap efektivitas pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dinas pertanian, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan kabupaten pesisir selatan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif.

Konsep Organisasi

Menurut Luther Gulick dalam Syafie (2006 : 52) bahwa Organisasi adalah sebagai suatu alat saling berhubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur kewenangan.

Struktur Organisasi

Torang (2013 : 82) mengemukakan bahwa struktur organisasi adalah susunan antar hubungan satuan-satuan organisasi yang didalamnya terdapat pemimpin (pengurus), tugas serta wewenangnya masing-masing yang mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Restrukturisasi Organisasi

Perubahan Organisasi

Menurut Stoner dalam Cahyani (2003 : 78) menghadapi berbagai tantangan penyebab perubahan tersebut organisasi dapat menyesuaikan diri dengan jalan :

1. Merubah struktur yaitu dengan menambah satuan, mengurangi satuan, menggabung beberapa satuan menjadi satuan yang lebih besar, memecah satuan besar menjadi satuan yang lebih kecil, merubah sistem sentralisasi

menjadi desentralisasi atau sebaliknya, merubah luas sempitnya rentangan control, merinci kembali kegiatan atau tugas, menambah pejabat, mengurangi pejabat.

2. Merubah tata kerja yang dapat meliputi tata cara, tata aliran, tata tertib, dan syarat-syarat melakukan pekerjaan.
3. Merubah orang dalam pengertian merubah sikap, tingkah laku, perilaku, meningkatkan pengetahuan, meningkatkan keterampilan dari pejabat.
4. Merubah peralatan kerja.

Walaupun lingkungan sebuah organisasi secara konstan mengalami perubahan, tingkat perubahan yang diperlukan suatu organisasi yang bertahan dapat berbeda. Menurut Rosyidi (2011:23) tujuan utama perubahan organisasi pemerintah adalah untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan, meningkatkan produktivitas dan pemberian pelayanan yang lebih cepat, tepat dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat serta mengakomodasikan nilai-nilai yang ada dan berkembang dalam masyarakat.

Variabel-variabel Perubahan Organisasi.

Menurut Liliweri yang dikemukakan dalam Torang (2013 : 145) Ada beberapa variabel yang dapat menentukan perubahan organisasi :

1. Labour Turnover (jumlah karyawan yang meninggalkan pekerjaan)
2. Konflik Organisasi
3. Kelenturan Organisasi
4. Pertumbuhan Organisasi
5. Suksesi Administrasi
6. Teknologi Organisasi

Tantangan Perubahan Organisasi

Ada beberapa alasan mengapa orang selalu menentang perubahan yaitu :

1. Perubahan tidak mulai dari diri sendiri
2. Perubahan mengakibatkan rutinitas terganggu
3. Perubahan menciptakan rasa takut terhadap sesuatu yang tidak diketahui
4. Perubahan selalu bertujuan tidak jelas
5. Perubahan menciptakan rasa takut terhadap

kegagalan

6. Perubahan yang dihasilkan selalu tidak seimbang dengan upaya yang dituntut oleh perubahan
7. Perubahan ditentang karena orang terlalu puas dengan cara yang ada
8. Perubahan sering ditolak karena orang sering berpikir antagoni.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pengelolaan Kepegawaian melalui suatu sistem yang disebut Manajemen PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang No. 43 tahun 1999 pasal 1 adalah keseluruhan upaya untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Oleh karena itu, dibutuhkan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. David Williams (dalam Usman, dan Purnomo Setiady Akbar, 2008:78) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada latar alamiah, dengan menggunakan metode alamiah, dan dilakukan oleh orang atau peneliti yang tertarik secara alamiah. Metode Penelitian kualitatif juga berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi, tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri. Melalui pendekatan kualitatif, peneliti mendeskripsikan dan menemukan suatu perspektif yang holistik tentang fenomena perubahan organisasi dalam pengelolaan kepegawaian.

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu sejak bulan Maret s.d Mei 2015 yang berlokasi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato.

Fokus Penelitian

1. Restrukturisasi organisasi dengan faktor utama yaitu :
 - a. Merubah Struktur yaitu perlu adanya penyesuaian struktur OTK atau desain struktur di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato
 - b. Merubah Tata Kerja yaitu Prosedur kerja dalam pelaksanaan administrasi Kepegawaian
 - c. Merubah manusia yaitu merubah sikap dan perilaku, Ilmu pengetahuan dan Keterampilan aparat atau petugas pengelola administrasi kepegawaian
 - d. Merubah Peralatan Kerja yaitu sarana prasarana teknologi yang menunjang sistem pengelolaan administrasi kepegawaian.
2. Meningkatkan Pengelolaan Kepegawaian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato meliputi :
 - a. Pengembangan Teknologi informasi yaitu proses penggunaan perangkat keras dan perangkat lunak teknologi yang memungkinkan percepatan dan kecepatan pengelolaan kepegawaian demi kecepatan dan ketepatan pengambilan keputusan.
 - b. Profesionalitas dalam pelayanan kepegawaian yaitu pelayanan kepegawaian yang cepat, tepat dan akurat serta berkualitas.

Sumber Data Primer

Adapun informan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala BKPPD
2. Kepala Bidang Lingkup BKPPD
3. Kepala Sub Bagian /Kepala Sub Bidang

lingkup BKPPD .

4. Staf BKPPD
5. Pengelola Kepegawaian Inspektorat Daerah Kabupaten Pohuwato
6. Pengelola Kepegawaian Kantor Camat Wanggarasi

Sumber data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang turut melengkapi penulisan tesis ini' dokumen dan tempat dan peristiwa sebagai sumber data tambahan.

Teknik Pengumpulan Data

Data hasil penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data observasi, Wawancara (interview), dan dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis model interaktif yang terdiri dari 3 komponen analisis yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

Keabsahan Data

Untuk menentukan keabsahan dalam penelitian kualitatif harus memenuhi beberapa persyaratan sebagaimana dikemukakan oleh Moleong (2007) yaitu antara lain melaksanakan inquiri, triangulasi data dan Memeriksa dan melacak suatu kebenaran data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menyelenggarakan manajemen kepegawaian yang baik perlu didukung oleh perubahan Struktur Organisasi Tata Kerja yang lebih mengarah pada penajaman tujuan organisasi, perubahan Sumber Daya manusia untuk lebih profesional dalam mengelola organisasi, perubahan Sarana prasarana pendukung seperti penggunaan peralatan kerja serta teknologi Informasi sesuai perkembangan zaman. Untuk itu perlu ada kebijakan pelaksanaan restrukturisasi organisasi dalam meningkatkan pengelolaan kepegawaian di daerah khususnya di BKPPD sebagai pengelola kepegawaian di daerah..

Hasil penelitian di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato tentang restrukturisasi ogranisasi dalam pengelolaan kepegawaian menunjukkan bahwa proses restrukturisasi yang dilakukan masih belum semuanya terlaksana sesuai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari beberapa hal :

1. Masih adanya penumpukan beban kerja dan tanggung jawab di salah satu bidang

Beban kerja yang tidak merata akan mengakibatkan kecemburuan bahkan berimbas pada kinerja PNS, karena pemberlakuan bagi PNS yang memiliki beban kerja yang banyak maupun memiliki beban kerja sedikit sama baik dalam pengembangan karir maupun kesejahteraan.

2. Kekuarangan perhatian dan kepedulian PNS dan pengelola kepegawaian SKPD dalam menciptakan pengelolaan kepegawaian yang baik.

PNS dan pengelola kepegawaian SKPD adalah mitra kerja BKPPD dalam mengelola kepegawaian. Keterlibatan keduanya adalah sangat besar pengaruhnya bagi pelaksanaan pengelolaan kepegawaian. Ketidakpedulian yang bersangkutan bisa menghambat prosedur atau tata kerja yang sudah ditetapkan oleh BKPPD sebagai pengelola kepegawaian di daerah di mana perhatian dari PNS pengguna sangat membantu dalam pencapaian target yang sudah ditetapkan.

Bagaimanapun ketaatan dalam melaksanakan suatu SOP, apabila *ada pihak terkait yang tidak peduli terhadap prosedur tersebut maka akan jadi kendala bagi SKPD pelaksana kegiatan.

Sesuai hasil penelitian Ketidak pedulian PNS pengguna dapat dilihat dari keterlambatan dalam pemenuhan pengurusan administrasi kepegawaian untuk peningkatan karir PNS yang bersangkutan, sehingga menyebabkan tidak maksimal pelaksanaan prosedur yang sudah ada. Begitu pula dengan pengelola kepegawaian di SKPD yang harus pro aktif dalam menata kepegawaian di SKPDnya ini masih belum maksimal.

3. Kurangnya pemahaman dan pengetahuan aparaturnya terhadap tugas pokok aparaturnya yang masih sebagian besar aparaturnya yang mengelola kepegawaian memiliki pengetahuan yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan Peralatan kerja dalam pelaksanaan tugas sangat penting, karena dengan peralatan kerja dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya. Apalagi sekarang sistem pengelolaan kepegawaian sudah menggunakan sistem aplikasi mulai dari perhitungan CPNS, kenaikan pangkat, sampai dengan pensiun. Pemenuhan peralatan yang sesuai seperti komputer, server, jaringan dan penunjang lainnya sangat diharapkan untuk kepentingan pengelolaan administrasi kepegawaian. Dengan jumlah aparaturnya 4096 orang, peralatan kerja yang tersedia belum memadai sehingga terjadi sistem antri dalam menggunakannya yang berimbas pada hasil kinerja yang tidak maksimal.

4. Sarana prasarana peralatan kerja belum memadai

Kebutuhan akan Peralatan kerja dalam pelaksanaan tugas sangat penting, karena dengan peralatan kerja dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya. Apalagi sekarang sistem pengelolaan kepegawaian sudah menggunakan sistem aplikasi mulai dari perhitungan CPNS, kenaikan pangkat, sampai dengan pensiun. Pemenuhan peralatan yang sesuai seperti komputer, server, jaringan dan penunjang lainnya sangat diharapkan untuk kepentingan pengelolaan administrasi kepegawaian. Dengan jumlah aparaturnya 4096 orang, peralatan kerja yang tersedia belum memadai sehingga terjadi sistem antri dalam menggunakannya yang berimbas pada hasil kinerja yang tidak maksimal.

5. Peningkatan pengelolaan kepegawaian dilakukan dengan melakukan pengembangan sistem informasi teknologi dan peningkatan profesionalitas PNS. Namun hal ini terkendala dengan kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan baik berupa anggaran maupun dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan serta aparaturnya mengelola kepegawaian sebagai belum memiliki kompetensi ataupun keahlian yang bersesuaian dengan jabatan sehingga

1. Proses restrukturisasi di BKPPD Kabupaten Puhwato melakukan beberapa perubahan yakni merubah struktur, tata kerja, peralatan kerja dan pengetahuan, keterampilan, sikap kerja dan perilaku. Namun Kebijakan restrukturisasi belum maksimal dilaksanakannya karena masih adanya beban kerja yang tidak sesuai, kurang dukungan dari pengelola kepegawaian SKPD, kompetensi yang belum memadai dimiliki oleh aparaturnya mengelola serta sarana prasarana kerja yang belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan tugas. Sehingga peayaman dan pengelolaan kepegawaian yang diharapkan belum menunjukkan peningkatan kinerja yang diharapkan.

2. Perilaku aparaturnya di BKPPD dilihat dari disiplin kehadiran rata-rata mencapai 97 % di tahun 2014 dan selang Januari s/d Maret 2015 mencapai 98 %, dimana kedisiplinan ini sangat mendukung dalam pelaksanaan tugas, sementara tanggung jawab aparaturnya dalam melaksanakan tugas itu sangat baik dalam melaksanakan program kegiatan yang sudah direncanakan maupun melakukan pelayanan terhadap Masyarakat.

3. Peningkatan pengelolaan kepegawaian dilakukan dengan melakukan pengembangan sistem informasi teknologi dan peningkatan profesionalitas PNS. Namun hal ini terkendala dengan kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan baik berupa anggaran maupun dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan serta aparaturnya mengelola kepegawaian sebagai belum memiliki kompetensi ataupun keahlian yang bersesuaian dengan jabatan sehingga

4. Sarana prasarana peralatan kerja belum memadai

Kebutuhan akan Peralatan kerja dalam pelaksanaan tugas sangat penting, karena dengan peralatan kerja dapat menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya. Apalagi sekarang sistem pengelolaan kepegawaian sudah menggunakan sistem aplikasi mulai dari perhitungan CPNS, kenaikan pangkat, sampai dengan pensiun. Pemenuhan peralatan yang sesuai seperti komputer, server, jaringan dan penunjang lainnya sangat diharapkan untuk kepentingan pengelolaan administrasi kepegawaian. Dengan jumlah aparaturnya 4096 orang, peralatan kerja yang tersedia belum memadai sehingga terjadi sistem antri dalam menggunakannya yang berimbas pada hasil kinerja yang tidak maksimal.

5. Peningkatan pengelolaan kepegawaian dilakukan dengan melakukan pengembangan sistem informasi teknologi dan peningkatan profesionalitas PNS. Namun hal ini terkendala dengan kurangnya dukungan dari pemangku kepentingan baik berupa anggaran maupun dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan serta aparaturnya mengelola kepegawaian sebagai belum memiliki kompetensi ataupun keahlian yang bersesuaian dengan jabatan sehingga

peningkatan kinerja yang diharapkan belum maksimal.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. BKPPD perlu untuk melakukan analisis beban kerja untuk setiap jabatan dan bidang secara cermat untuk mengurangi penumpukan beban kerja pada salah satu jabatan ataupun bidang.
2. Meningkatkan komunikasi secara intensif dengan SKPD terkait serta memaksimalkan fungsi dari pengelola kepegawaian yang ada di SKPD untuk pengurusan kepegawaian PNS.
3. BKPPD hendaknya menempatkan aparatur sesuai dengan pengetahuan dan kompetensi yang dimiliki sehingga tidak menjadi kendala bagi aparatur tersebut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.
4. Memperhatikan sarana dan prasarana pendukung kerja agar dapat dipenuhi dengan mengusulkan kepada Tim Anggaran Pemerintah Daerah dan DPRD.
5. Hendaknya semua pemangku kepentingan menghilangkan intervensi kebijakan kepegawaian dan berkomitmen untuk mewujudkan manajemen kepegawaian yang berkualitas.
6. KPPD hendaknya memprogramkan kediklatan teknis kepegawaian untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian aparatur dan melakukan kerjasama dengan lembaga terkait seperti BKN.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Budiyo, Haris. 2004, Pengantar Manajemen, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azhari, 2011. Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia, Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Bungin, Burhan, 2001. Metodologi Penelitian Sosial. Surabaya : Airlangga University Press.
- Cahyani Ati , 2003. Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen, Jakarta : Grasindo.
- Djarmiko, Yayat Hayati. 2003. Perilaku Organisasi, Bandung : Alfabeta.
- Heene, Aime dkk, 2010 . Manajemen Strategik Keorganisasian Publik, Jakarta : PT Refika Aditama.
- Ivancevich, John M , dkk. 2006. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Jakarta : Erlangga.
- Istianto, Bambang, 2009. Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Jose Andrew Ramos. 2008. Restrukturisasi Organisasi Administrasi Perpajakan Modern. Jakarta : Unpublished, Pascasarjana UI,
- Kausar, AS, 2009. Sistem Birokrasi Pemerintahan di Daerah dalam Bayang-bayang Budaya Patron-Klien, Bandung : PT. Alumni.
- Koton, Yosef P. 2013. Restrukturisasi Organisasi (Teori dan Aplikasi. dalam mengefektifkan Pengelolaan Keuangan Daerah), Yogyakarta : CV Budi Utama.
- Kurniawan, Agung, 2009. Transformasi Birokrasi, Yogyakarta : Universitas Atmajaya.
- Moleong, Lexi J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Malik, H. Tahir, dkk, 2010. Metode Penelitian dan Aplikasi. Makassar : Pustaka Pena Press.
- Mochtar, M, 2000. Pengantar Metode Penelitian, Jakarta : IIP.
- Pasolong, Harbani. 2010. Teori Administrasi Publik , Bandung : Alfabeta
- Qodri, Abdillah, 2010. Mereformasi Birokrasi, Bogor : Ilmiah Populer.
- Rosyidi, Unifah. 2011. Perubahan dan Transformasi Organisasi, Suatu Keniscayaan, Jakarta : Lembaga Manajemen FEUI (Manajemen Usahawan Indonesia).
- Rahmat, 2009. Teori Administrasi dan Manajemen Publik, Jakarta : Pustaka Arif.
- Sedarmayanti. 2010. Reformasi Administrasi Publik Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan, Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : PT. Refika Aditama.

- Siagian, Sondang P. 2004. *Manajemen Abad 21*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Syafiie, Inu Kencana, 2006. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta : Rineka Cipta.
- S.P. Hasibuan, Malayu , 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Surjadi, 2012. *Pengembangan Kinerja Pelayanan Publik*, Bandung : Redika Aditama.
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2011. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, Miftah. 2002. *Dimensi-dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*, Jakarta : CV Rajawali.
- Torang, Syamsir. 2013, *Organisasi dan Manajemen*, Bandung : Alfabeta.
- Usman, Husain dan Pornomo Setiady Akbar. 2008. *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2011. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Bandung : PT Rajagrafindo Persada.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.
- Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.
- Keputusan Menteri Kominfo Nomor 95 tahun 2003 tentang sistem Informasi Manajemen Nasional.
- Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2013 tentang Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pohuwato.
- Peraturan Bupati Nomor 13 Tahun 2013 tentang

Tugas Pokok dan Fungsi BKPPD Kabupaten Pohuwato

Pengaruh Diklat Dan Penempatan Kerja Terhadap Pns Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Gorontalo

Fitri Husain, Azis Rachman dan Abddul Qohar Salilama

Peran Pemerintah Dalam Pemberantasan Buta Aksara Di Kecamatan Lemito Kabupaten Pohuwato

Djamila Podungge, Syamsinah dan Arwin Musa

Analisis Sistem Perencanaan Pembangunan Partisipatif Di Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo

Ely Ibrahim, Lisda Van Gobel dan Chamdi A. T. Mayang

Dinamika Konflik Eksekutif Dan Legislatif Dalam Pengawasan Pembangunan Di Kabupaten Boalemo

Siskawati Yahya, Samin Latief dan Harijanto Mamangkey

Peran Pendidikan Militer Dalam Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Prajurit Tni Di Batalyon Infanteri 713/Satya Tama

Karlina Napu, Amrain Mustafa dan Sandi Prahara

Restrukturasi Organisasi Dalam Pengelolaan Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Pohuwato

Frista lin Wahyuni, Arifin Tahir dan Yusni Rahman

Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kemeneterian Agama Provinsi Gorontalo

Yolanda Ngabito, Imam Mashudi, dan Hasna Nurul Ain Ajuna

Kualitas Hubungan Kerja Antar Bagian Dalam Peningkatan Mutu Pelayanan Dan Keselamatan Pengguna Jasa Transportasi Udara Di Kantor Upbu Djalaludin Gorontalo

Rizal, William Indra Mooduto dan Irmalawati Pulubuhu

Analisis Pengelolaan Dana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah (Mts) Al Huda Gorontalo

Ayu Anastasya Rachman, Titin Dunggjo dan Ervan Kasim Mohamad

Partisipasi Perempuan Dalam Menunjang Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat (Pnpm) Mandiri Pedesaan Melalui Simpan Pinjam Kelompok Perempuan Di Kecamatan Tabongo Kabupaten Gorontalo

Darman, Ikram Muhammad dan Sri Hartati Matowani

ISSN: 9772657146



9 772657 146004