

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN
RESTRUKTURISASI ORGANISASI
DI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN BULUNGAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains Dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

DAVID GUNAWAN

NIM. 500024862

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RESTRUKTURISASI ORGANISASI DI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN BULUNGAN

David Gunawan

davidgunawan60@gmail.com

Program Pascasarjana

Universitas Terbuka

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah (1) untuk menganalisis implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015, (2) untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini merupakan penelitian evaluatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bulungan. Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci dan informan biasa. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Informan biasa dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dan DPRD Kabupaten Bulungan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan observasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, dan verifikasi data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah belum terlaksana dengan baik dan belum optimal. Proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga belum konsisten. Hal ini disebabkan masih adanya kendala yang ditemui terkait dengan pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Adapun kendala yang ditemui pada dasarnya terkait dengan aturan birokrasi yang cukup rumit dan kekurangan sumber daya.

Kata Kunci : implementasi kebijakan, restrukturisasi, kendala restrukturisasi

ABSTRACT

**IMPLEMENTATION OF RESTRUCTURING
ORGANIZATION POLICY
IN FORESTRY DEPARTMENT BULUNGAN DISTRICT**

David Gunawan
davidgunawan60@gmail.com

Graduate Studies Program
Indonesia Open University

Since The goals of this study were (1) to analyze the implementation of the Regional Regulation No. 01 Year 2013 on Organizational Structure and Work Procedure of the Regional Office in the Department of Bulungan Forestry in its implementation of organizational restructuring Forest Service Bulungan 2015, (2) to identify factors that support and hinder the implementation of Regional Regulation No. 01 Year 2013 on Organizational Structure and Work Procedure of the Regional Office in Bulungan District Forestry Office in the implementation of organizational restructuring Bulungan District Forestry Office 2015.

Based on the research objectives, this study was an evaluative research. This study was conducted in Bulungan. To gather the data, Informants were used in this study. They consisted of key informant and usual informant. Key informants in this study are the Bulungan District Forestry Department Officer and Secretary. Regular informants in this study were employees of the Forestry Department and Bulungan Parliament. In order to obtain the data, two instruments were used. The first one was interviews and the second was observations. To analyze the data descriptively qualitative process of data reduction, data presentation, and data verification were applied.

Meanwhile, The results study showed that the restructuring of Bulungan District Forestry Department are carried out in accordance with the Regional Regulation No. 01 Year 2013 on Organizational Structure and Work Procedure of the Regional Office has not done well and has not optimal. In addition, The implementation process of Regional Regulation No. 01 Year 2013 on Organizational Structure and Work Procedure of the Regional Office in Bulungan District Forestry Office has not been consistent. Since, due to the obstacles encountered related to the implementation of the restructuring of Bulungan District Forestry Office corresponding Regional Regulation No. 01 Year 2013 on Organizational Structure and Work Procedure of the Regional Office in Bulungan District Forestry Office. In short, The obstacles encountered are basically related to bureaucratic rules are quite complicated.

Keywords: policy implementation, restructuring, restructuring constraints

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi
di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Penyusun TAPM : DAVID GUNAWAN
NIM : 500024862
Program Studi : Magister Administrasi Publik
Hari/Tanggal : Sabtu, 09 Januari 2016

Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Dr. M. Riduan, SE, MM

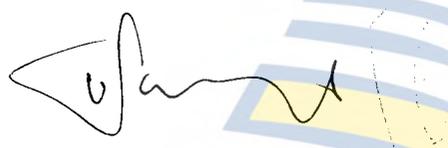


Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/Program
Magister Administrasi Publik

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Darmanto, M.Ed
NIP. 19591027 198603 1 003



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITASS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : DAVID GUNAWAN
 NIM : 500024862
 Program Studi : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
 Judul TAPM : IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RESTRUKTURISASI ORGANISASI DI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN BULUNGAN

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 09 Januari 2016
 Waktu : 12.00 – 14.00 WITA

Dan telah dinyatakan **LULUS**.

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Dr. Sofjan Aripin, M. Si :

Penguji Ahli
 Dr. Muhammad Taufiq, DEA :

Pembimbing I
 Dr. M. Riduan, SE, MM :

Pembimbing II
 Prof. Dr. Udin S. Winatapura, MA :



.....

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan TAPM ini yang berjudul Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata atau pun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan penelitian ini. Sehubungan dengan penulisan TAPM ini, maka penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dr. M. Riduan, SE, MM, selaku Pembimbing I dan Bapak Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA, selaku Pembimbing II yang penuh dengan kesabaran telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan selama penyelesaian penelitian ini.
2. Bapak Dr. Darmanto, M,Ed, selaku Ketua Bidang Ilmu Program Magister Administrasi Publik.
3. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
4. Bapak Drs. Yusrizal Rahman, M.KKK, selaku Kepala UPBJJ-UT Samarinda dan seluruh jajarannya yang telah memberi kesempatan dan petunjuk dalam mengikuti perkuliahan sampai penulis menyelesaikan penelitian ini.
5. Bapak Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, informan dan staf yang turut membantu terlaksananya penelitian dan penulisan TAPM ini, serta atas dorongan semangatnya untuk menimba ilmu yang lebih tinggi bagi penulis.

Demikian juga kepada semua pihak yang tidak peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan TAPM ini.

Selain kepada pribadi-pribadi di atas, penulis ingin pula menorehkan catatan dan terima kasih khusus kepada: Istriku tercinta, dan anak-anakku tersayang (Raihan, Nayla, Azril dan Nadia) yang telah memberikan inspirasi, semangat dan dorongan moral kepada penulis dalam membantu menyelesaikan penelitian ini. Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikannya.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam penyajian, penulisan dan pembahasan penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritiknya dari semua pihak untuk perbaikan penelitian sejenis dikemudian hari.

Akhirnya semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membacanya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Samarinda, 09 Januari 2016

Penulis

DAVID GUNAWAN

DAFTAR ISI

	HALAMAN
Abstrak	i
Lembar Persetujuan	ii
Lembar Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Riwayat Hidup.....	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar.....	ix
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kegunaan Hasil Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	14
B. Penelitian Terdahulu	52
C. Kerangka Berpikir	60
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian.....	61
B. Fokus Penelitian	62

C. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan	63
D. Instrumen Penelitian.....	65
E. Prosedur Pengumpulan Data	66
F. Unit Analisis.....	70
G. Metode Analisis Data	72
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	76
B. Hasil Penelitian	89
C. Pembahasan.....	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	116
B. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1 Panduan Wawancara 1	
Lampiran 2 Panduan Wawancara 2	
Lampiran 3 Transkrip Wawancara	
Lampiran 4 Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah	
Lampiran 5 Foto Dokumentasi Hasil Wawancara	

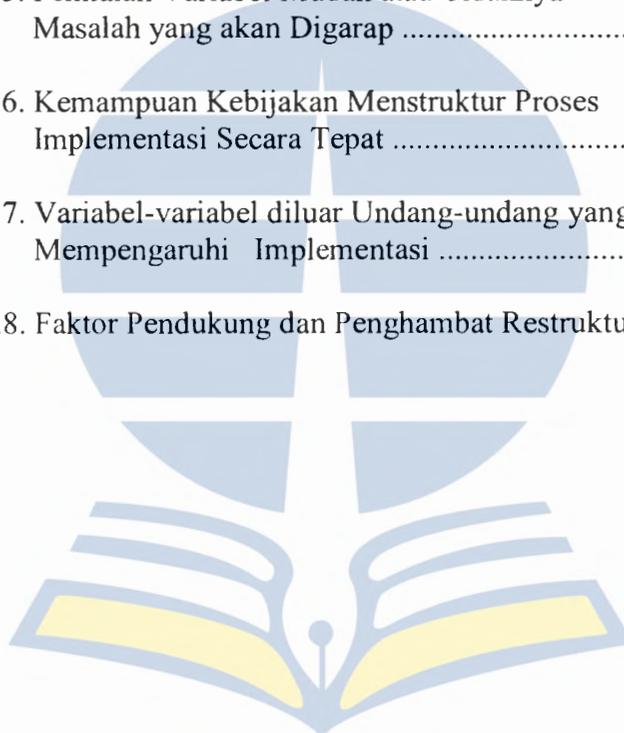
DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Halaman
1.	Gambar 2.1 Model Implementasi Menurut George C. Edward III.....	34
2.	Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	60
3.	Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai PERDA Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2013	87



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1.	Tabel 4.1. Nama, Luas Wilayah per Kecamatan dan Jumlah Kelurahan	77
2.	Tabel 4.2. Jumlah Pegawai menurut Jenis Jabatan dan Eselon	88
3.	Tabel 4.3. Jumlah Pegawai menurut Golongan	88
4.	Tabel 4.4. Jumlah Pegawai menurut Pendidikan.....	89
5.	Tabel 4.5. Penilaian Variabel Mudah atau Tidaknya Masalah yang akan Digarap	106
6.	Tabel 4.6. Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat	108
7.	Tabel 4.7. Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi	110
8.	Tabel 4.8. Faktor Pendukung dan Penghambat Restrukturisasi	114



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor

1. Panduan Wawancara 1
2. Panduan Wawancara 2
3. Transkrip Wawancara
4. Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah



LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi
di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Penulis Artikel

Nama

: DAVID GUNAWAN

NIM

: 500024862

Program Studi

: Magister Administrasi Publik

Hari / Tanggal

: Sabtu, 09 Januari 2016

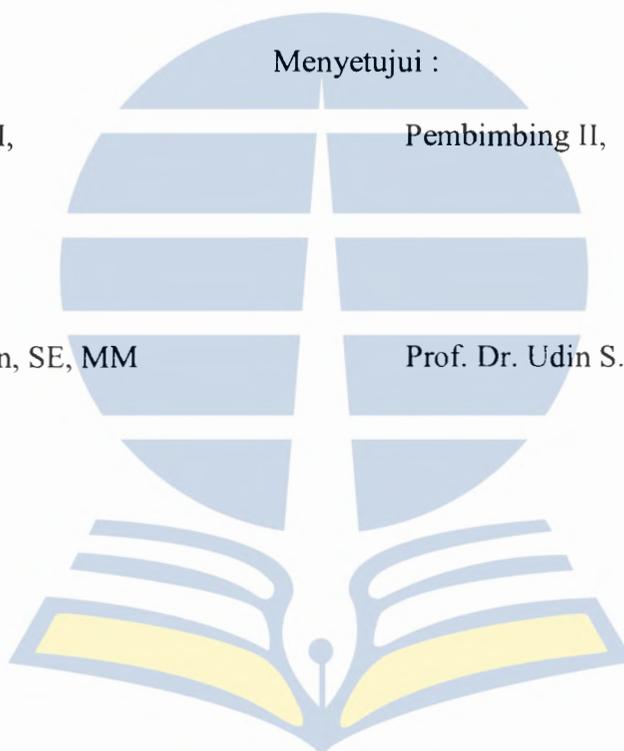
Menyetujui :

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. M. Riduan, SE, MM

Prof. Dr. Udin S. Winataputra, MA



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada hakekatnya orientasi dasar penyelenggaraan suatu organisasi pemerintahan adalah mensejahterakan masyarakatnya. Organisasi pemerintah baik pusat maupun daerah melakukan berbagai kebijakan yang meliputi kebijakan fiskal, moneter (khusus Pemerintah Pusat), perdagangan, investasi, industri, dan berbagai kebijakan lain sebagai stimulan bagi kegiatan pembangunan yang dilaksanakan. Pembangunan ini diharapkan dapat mendorong dan mengupayakan terwujudnya kesejahteraan masyarakat sebagaimana yang diinginkan. Dalam bentuk nyata, kebijakan pembangunan dari organisasi pemerintahan seringkali diidentikkan dengan strategi organisasi yang tercermin pada program-program pembangunan yang direncanakan.

Pembangunan di daerah terkait erat dengan implementasi otonomi daerah. Otonomi daerah di Indonesia mendorong terwujudnya pembangunan daerah yang berorientasi pada tata pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam kerangka menciptakan nilai kesejahteraan sosial dan ekonomi yang lebih baik bagi masyarakat setempat. Dalam hal ini, *good governance* lebih menekankan pada interaksi berbagai peran di antara pelaku-pelaku pembangunan di daerah, baik itu masyarakat, dunia usaha maupun pemerintah daerah. Konsep *good governance* pada dasarnya diatur oleh empat pilar utama, yaitu akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, serta adanya *rule of law* yang jelas.

Setiap lembaga pemerintah diharuskan untuk melakukan berbagai penyesuaian terutama yang mengarah kepada terselenggaranya tata pemerintahan yang baik. Tata pemerintahan yang baik diakomodasi dalam Undang-undang Nomor 23 tahun 2014, di mana kebijakan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata, dan bertanggung jawab kepada daerah. Pada saat ini, Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah menjadi dasar yuridis pelaksanaan otonomi daerah. Undang-undang ini memberikan wewenang bagi masyarakat untuk turut ambil bagian dalam proses penyelenggaraan pemerintahan.

Kewenangan yang tumpang tindih dalam aktivitas pembangunan daerah seharusnya tidak terjadi apabila ada penyusunan kelembagaan yang baik. Selama ini, penyusunan kelembagaan didasarkan pada bentuk suatu organisasi yang akomodatif dan rasional sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan ini mengatur urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan. Tidak setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri. Urusan pemerintahan yang bersifat pilihan dapat diselenggarakan oleh daerah yang memiliki potensi keunggulan dan kekhasan daerah yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah.

Sebagaimana Penjelasan atas Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, kondisi objektif suatu daerah akan sangat berpengaruh terhadap kebutuhan pelayanan dasar (*basic service*) yang di perlukan oleh masyarakat. Kondisi suatu daerah tersebut dipengaruhi oleh

potensi-potensi unggulan khas tertentu (*core competences*) yang dikelola oleh pemerintah daerah. Agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal, maka perlu adanya pembentukan organisasi perangkat daerah yang bertugas mengelola potensi-potensi daerah. Pembentukan organisasi perangkat daerah ini dilaksanakan untuk memenuhi tuntutan penyediaan pelayanan kebutuhan pokok yang diperlukan oleh masyarakat untuk dapat hidup layak dalam wilayah tertentu. Dengan kata lain, *basic service* harus berorientasi kepada *basic needs* yang menjadi hajat hidup orang banyak.

Core competences merujuk kepada suatu kompetensi tertentu yang menjadi ciri khas suatu pemerintahan daerah berkaitan dengan potensi unggulan daerahnya yang secara spesifik akan berbeda dengan daerah lainnya. Urgensi pengembangan *core competences* dalam hubungan dengan pelaksanaan otonomi daerah ini berkaitan dengan peranan pihak pemerintah daerah selaku eksekutif di daerah yang memiliki wewenang untuk mengelola segenap potensi dan sumber daya alam yang ada di daerah. Berdasarkan gagasan tersebut maka idealnya struktur organisasi perangkat daerah yang dibentuk dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah harus didasarkan pada sumber kewenangan mengaturnya. Selain itu, organisasi perangkat daerah juga harus senantiasa berpijak pada kebutuhan dasar (*basic service*) dan pengembangan potensi-potensi ciri khas tertentu (*core competences*) di daerah.

Idealnya, pembentukan kelembagaan perangkat dalam bentuk dinas atau badan pemerintah di suatu daerah dilaksanakan sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat

Daerah. Dengan adanya pembentukan kelembagaan perangkat yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah diharapkan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam upaya memenuhi kebutuhan dasar (*basic needs*) masyarakat dapat terpenuhi dan potensi-potensi (*core competences*) daerah dapat dikelola dengan sebaik-baiknya. Hal ini dapat terjadi apabila kelembagaan perangkat dalam bentuk dinas atau badan pemerintah menjalankan tugas dan fungsi memberikan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan pelayanan kepada masyarakat.

Penanganan terhadap ketidaksesuaian pelaksanaan tugas oleh perangkat organisasi daerah dengan kebutuhan masyarakat juga dapat dilaksanakan melalui pembentukan dan pemekaran organisasi dinas-dinas daerah. Hal ini dapat dilakukan untuk mengembalikan tujuan utama perangkat organisasi daerah dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Ironisnya, kecenderungan pembentukan dan pemekaran organisasi dinas-dinas daerah yang terjadi saat ini justru lebih didasari pada sejumlah alasan yang kurang rasional dan kurang profesional. Perubahan besaran organisasi perangkat daerah yang meliputi perubahan jumlah unit kerja dan jumlah susunan organisasi perangkat dilakukan berdasarkan analisis beban kerja sesuai dengan analisis jabatan. Perubahan organisasi perangkat daerah seharusnya juga dilengkapi dengan naskah akademis dan dukungan data personil, keuangan, serta sarana dan prasarana lainnya untuk bahan kajian lebih lanjut sebagai masukan untuk perbaikan struktur organisasi dan tata kerjanya.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah memberikan kekuasaan dan keleluasaan yang sangat besar

kepada pemerintah daerah dalam menyusun dan menetapkan organisasi perangkat daerah. Peraturan ini telah memberi isyarat bahwa penyusunan kelembagaan perangkat daerah harus mempertimbangkan kewenangan yang dimiliki, karakteristik, potensi dan keunggulan daerah, kemampuan keuangan daerah, ketersediaan sumberdaya aparatur dan pengembangan pola kemitraan antar daerah. Keadaan ini sudah baik adanya, mengingat bahwa setiap langkah yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah harus didasari pada adanya kebijakan. Berbagai pemikiran dan pandangan tentang otonomi memberikan asumsi bahwa kebijakan publik sangat penting artinya sebagai pelaksanaan agar pemerintahan daerah. Dalam mengeluarkan suatu kebijakan harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan tahapan suatu kebijakan publik, agar maksud dari suatu kebijakan publik dapat diterapkan yang menjadi tujuan otonomi daerah dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang amanah (*good governance*), juga harus mampu memenuhi harapan, tuntutan, dan aspirasi masyarakat yang dilayani, serta mampu memecahkan masalah publik yang tumbuh dan berkembang di masyarakat (Widodo, 2007: 6).

Adanya perangkat organisasi perangkat daerah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat juga sangat dibutuhkan di Kabupaten Bulungan. Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, pemerintah daerah Kabupaten Bulungan telah menetapkan Perda Nomor: 01 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan. Perda ini adalah bagian dari kebijakan publik dalam bentuk refleksi

berbagai kepentingan yang merupakan kebutuhan yang muncul pada saat ini, dan potensial muncul di masa depan.

Sebagai konsekuensi dari implementasi Perda Nomor: 01 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan, banyak perangkat organisasi pemerintah yang harus direstrukturisasi dan dioptimalisasi. Oleh karena itu, setiap implementasi kebijakan perlu dianalisis bagaimana dampak positif dan negatifnya. Implementasi perda tersebut layak berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, mengacu pada konsep kebijakan publik dan implementasinya, serta tidak mengabaikan faktor pendukung dan penghalang. Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan tidak kurang. Dimana dalam mengimplementasikan kebijakan publik ada dua pilihan yang dapat dilakukan yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program, atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari kebijakan publik tersebut (Nugroho, 2014: 54).

Salah satu organisasi yang menghadapi permasalahan terkait dengan tugas pokok dan fungsi adalah Dinas Kehutanan. Dalam hal ini, sejalan dengan jiwa otonomi daerah maka Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kehutanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Struktur organisasi dan efektifitas Dinas Kehutanan dalam melaksanakan fungsi perumusan perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kehutanan perlu ditingkatkan dalam rangka peningkatan kualitas kinerja Dinas

Kehutanan. Hal ini disebabkan masih adanya permasalahan yang terjadi sebagai indikasi dari kurang optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi.

Permasalahan yang muncul terkait dengan kurang optimalnya pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan antara lain kurang efektifnya dan lambannya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Kondisi ini disebabkan karena ketidakmampuan sumber daya manusia dalam memilih antara kepentingan pribadi atau golongan dan kepentingan organisasi serta ketidakuwesan birokrasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang berlangsung cepat dan terus menerus. Selama ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam birokrasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, antara lain tumpang tindih antar bidang yang kurang sinergis, kembaran fungsi dengan organisasi/SKPD lainnya, pengangkatan atau penempatan pegawai yang kurang tepat dan tidak sesuai kompetensi, dan tidak adanya pengisian personil di struktur jabatan di UPTD Wilayah Barat dan Wilayah Timur meskipun ada legalitas dan susunan organisasinya.

Melihat kurang efektifnya dan tidak sinkronnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, maka perlu dilakukan penyesuaian dan perubahan struktur (restrukturisasi) dan optimalisasi peran Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dari pola minimal menjadi maksimal yang berarti terjadi pengembangan organisasi. Penataan struktur organisasi dan tata kerja seharusnya tidak boleh lepas dari pendekatan struktur kaya fungsi yang berarti bahwa suatu organisasi yang kecil namun memiliki fungsi

yang besar. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa restrukturisasi organisasi yang dilakukan merupakan salah satu bentuk harapan dan keinginan pengefektifan fungsi pemerintah dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi pemerintahan itu sendiri. Melalui restrukturisasi diharapkan fungsi pemerintahan akan semakin efektif dan efisien.

Sejalan dengan perkembangan kewenangan pemerintah daerah pada era otonomi yang semakin luas tersebut, dimana termasuk didalamnya kewenangan dibidang Kehutanan, maka untuk mengoptimalkan peran Pemerintah Kabupaten Bulungan dalam penyelenggaraan pembangunan kehutanan di wilayah administrasi Kabupaten Bulungan telah dibentuk Dinas Kehutanan yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Bupati Bulungan Nomor : 66 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Kebijakan ini kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor: 18 Tahun 2008 tanggal 09 April 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten.

Pembentukan Dinas Kehutanan juga didukung dengan adanya sumberdaya hutan, tanah dan air di Kabupaten Bulungan yang merupakan sumberdaya strategis yang diperlukan dalam proses pembangunan di daerah, baik dilihat dari aspek ekonomis maupun dilihat dari aspek ekologis (kestabilan lingkungan). Oleh karenanya keberadaan sumberdaya hutan, tanah, dan air harus dikelola dan dimanfaatkan secara benar dan bijak. Dengan pengelolaan yang bijak, sektor kehutanan dapat berfungsi sebagai sistem penyangga kehidupan dan penyedia sumberdaya bagi kemakmuran seluruh masyarakat baik generasi sekarang maupun generasi yang akan datang.

Adanya Peraturan Bupati Bulungan Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga tidak ditindaklanjuti. Dalam kenyataannya sampai saat ini jabatan struktural UPT sampai tingkat pelaksana/staf dan eselon/pejabat struktural tidak diisi personilnya. Padahal keberadaan UPT Dinas Kehutanan telah ada dalam PERDA Nomor 01 Tahun 2013. Selain itu, tupoksi UPT juga tidak jelas dalam sinkronisasi dan koordinasi programnya dengan instansi induknya yaitu Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. UPT bukan unit kerja khusus (*lex specialis*), tapi hanya memegang kewilayahan beberapa kecamatan yang menyebabkan tumpang tindih dengan tupoksi bidang-bidang msupun seksi-seksi di dalam Dinas Kehutanan sendiri. Begitu pula fungsi petugas penyuluhan kehutanan dalam struktural organisasi Dinas Kehutanan yang secara *de jure* dan *de facto* telah diambil alih oleh instansi SKPD tersendiri yaitu Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bulungan. Sehingga ada dualisme tugas pokok dan fungsi dalam pelayanan publik kepada masyarakat dalam masalah penyuluhan kehutanan. Belum lagi antar seksi dan antar bidang tidak sinergis serta kurang sinkron dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Sedarmayanti (2010: 323) menjelaskan bahwa "penataan kelembagaan penyelenggaraan pemerintah daerah hendaknya dilakukan dengan sungguh-sungguh sehingga penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat berjalan lebih efektif dan efisien. Perubahan struktur organisasi (restrukturisasi) Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan merupakan bagian dari penyempurnaan reformasi administrasi (*administration reform*) yang antara lain difokuskan

pada penciptaan struktur yang mampu menyerap aspirasi masyarakat terhadap adanya tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Perubahan dan penataan kelembagaan terkenal dengan istilah *reinvention* yaitu transformasi dasar sistem pemerintahan dan organisasi pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi dan kemampuan beradaptasi dan berinovasi, sehingga tidak hanya memperbaiki efektivitas yang ada, namun juga menciptakan kelembagaan yang mampu memperbaiki efektivitas bila lingkungannya berubah.

Apabila komponen-komponen struktur organisasi yang mendukung disusun dengan baik antara pembagian kerja atau spesialisasi disusun sesuai dengan kebutuhan, dapat saling menunjang, jelas wewenang tugas dan tanggung jawabnya, tidak tumpang tindih, sebaran dan tingkatan dalam organisasi memungkinkan dilakukannya pengawasan yang efektif. Dengan demikian, akan memberikan pengaruh positif terhadap pencapaian kualitas pelayanan. Akan tetapi apabila struktur organisasi tidak disusun dengan baik maka akan dapat menghambat kualitas pelayanan publik yang baik. Restrukturisasi memang baik namun demikian untuk melaksanakannya tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pertanyaan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
2. Faktor apa saja yang mendukung dan menghambat implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat secara teoritis maupun untuk secara praktis, sebagaimana uraian berikut.

1. Secara Teoretis

Secara teoretis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan wawasan bagi peneliti/penelitian berikutnya mengenai perubahan struktur organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi khususnya berkaitan dengan Dinas Kehutanan.

2. Secara Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat-manfaat sebagaimana berikut.

- a. Bagi Pemerintah Kabupaten Bulungan dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran serta informasi khususnya dalam penyelenggaraan dan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.
- b. Bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang mendukung (*supplementary factors*) dan yang menghambat (*resistor factors*) keberhasilan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Implementasi Kebijakan Publik

Kata kebijakan secara etimologi merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu dari kata *policy* sedangkan kebijaksanaan berasal dari kata *wisdom*. Dalam konteks tersebut peneliti berpandangan bahwa istilah kebijakan berbeda dengan istilah kebijaksanaan. Hal tersebut didasarkan pada pertimbangan bahwa pengertian kebijaksanaan memerlukan pertimbangan-pertimbangan lebih lanjut, sedangkan kebijakan mencakup aturan-aturan yang ada didalamnya termasuk konteks politik karena pada hakikatnya proses pembuatan kebijakan itu sesungguhnya merupakan sebuah proses politik.

Kata kebijakan dan kebijaksanaan seringkali digunakan secara bergantian, sehingga terkadang sulit untuk dibedakan pengertiannya. Di dalam *Kamus Manajemen* diberikan pengertian untuk kedua istilah tersebut sebagai berikut.

- a. Kebijakan adalah suatu peraturan atau suatu arah tindakan yang ditentukan sebelumnya yang dibuat oleh manusia yang ditentukan untuk membimbing pelaksanaan pekerjaan kearah tujuan organisasi.
- b. Kebijaksanaan adalah ketentuan dari pimpinan tentang cara penindakan atau penyelenggaraan sesuatu pekerjaan dalam rangka usaha mencapai tujuan pokok dan jangka waktu tertentu, sehingga

merupakan dasar bagi pejabat-pejabat pelaksana atau bawahan dalam mengambil tindakan-tindakan atau penyelenggaraan pekerjaan yang serupa (Mockijat, 2000: 135).

Melengkapi uraian tersebut, maka peneliti kemukakan beberapa pengertian kebijakan dari beberapa para ahli. Menurut Islamy (1997: 14) mengemukakan bahwa kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan tindakan-tindakan yang terarah. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dipahami bahwa kebijakan merupakan program pencapaian tujuan, nilai, serta tindakan yang terarah. Hoogerwerf (1990: 3-4) memberikan definisi tentang kebijakan sebagai suatu usaha untuk mencapai sasaran tertentu dan dalam urutan waktu tertentu.

Kebijakan adalah upaya untuk memecahkan, mengurangi, atau mencegah suatu masalah dengan cara tertentu yaitu tindakan yang terarah. Berdasarkan pendapat di atas menegaskan bahwa kebijakan merupakan suatu jawaban terhadap suatu masalah dalam upaya mencegah, mengurangi atau memecahkan masalah dengan tindakan terarah dan dalam urutan waktu tertentu.

Kleijn memberikan definisi kebijakan sebagai suatu tindakan secara sadar dan sistematis, dengan menggunakan sarana-sarana yang cocok, dengan tujuan politik yang jelas sebagai sasaran, yang dijalankan langkah demi langkah (dalam Hoogerwerf, 1990: 7). Makna kebijakan di atas, berupa tindakan yang dilakukan langkah demi langkah menunjukkan tindakan yang berpola, hal itu sejalan dengan pandangan Wahab yang menegaskan bahwa kebijakan itu adalah suatu tindakan berpola yang

mengarah pada tujuan tertentu dan bukan sekedar keputusan untuk melakukan sesuatu (Wahab, 2014: 3). Berdasarkan pendapat di atas terlihat dengan jelas bahwa kebijakan merupakan tindakan secara sadar dan sistematis yang dilakukan dengan langkah demi langkah sebagai suatu tindakan berpola yang mengarah pada sasaran atau tujuan tertentu. Adapun kriteria-kriteria kebijakan menurut Dunn (1999: 24-28) yaitu:

- a. Penyusunan agenda (*agenda setting*) adalah perumusan masalah yang dapat memasok pengetahuan yang relevan dengan kebijakan yang mempersoalkan asumsi-asumsi yang mendasari definisi masalah.
- b. Formulasi kebijakan (*formulation formulation*) adalah peramalan dapat menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang masalah yang akan terjadi di masa mendatang sebagai akibat dari diambilnya alternatif.
- c. Adopsi kebijakan (*policy adoption*) adalah rekomendasi membuahakan pengetahuan yang relevan tentang kebijakan tentang manfaat atau biaya dari berbagai alternatif yang akibatnya dimasa mendatang telah diestimasikan melalui peramalan.
- d. Implementasi kebijakan (*policy implementation*) adalah pemantauan (*monitoring*) menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang akibat dari kebijakan yang diambil sebelumnya.
- e. Penilaian kebijakan (*policy assessment*) adalah evaluasi membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan.

Berdasarkan pendapat diatas bahwa kriteria-kriteria yang dijadikan landasan dalam suatu kebijakan, yaitu penyusunan agenda, formulasi kebijakan, adopsi kebijakan, implementasi kebijakan, penilaian kebijakan. Kebijakan yang diambil oleh daerah dapat melibatkan banyak dinas-dinas daerah yang melaksanakan masing-masing fungsi dinasnya. Menurut Anderson kebijakan adalah perilaku dari sejumlah aktor pejabat, kelompok instansi pemerintah atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu (dalam Wahab, 2014: 2). Sejalan dengan rumusan tersebut Friedrich mengemukakan bahwa kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan (Wahab, 2014: 3).

Sementara itu, masih pendapat Jenkins merumuskan kebijaksanaan negara sebagai serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang diambil oleh seseorang aktor politik atau sekelompok aktor politik berkenaan dengan tujuan yang telah dipilih beserta cara-cara untuk mencapainya dalam suatu situasi dimana keputusan-keputusan itu pada prinsipnya masih berada dalam batas-batas kewenangan kekuasaan dari para aktor tersebut (dalam Wahab, 2014: 4).

Udoji (1981) mendefinisikan kebijaksanaan negara, sebagai suatu tindakan yang bersanksi yang mengarah pada suatu tindakan tertentu yang diarahkan pada suatu masalah atau sekelompok masalah tertentu yang

saling berkaitan yang mempengaruhi sebagian besar warga masyarakat (dalam Wahab, 2014: 5).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dipahami bahwa kebijakan (*policy*) adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah dengan menggunakan serangkaian tindakan yang berpola atau usaha yang dilakukan baik oleh perorangan maupun kelompok dengan menggunakan sarana-sarana yang cocok dilaksanakan selangkah demi selangkah untuk mencapai tujuan tertentu serta berpengaruh terhadap orang banyak. Kemudian berkaitan dengan istilah publik, peneliti berpandangan bahwa kata publik sesungguhnya memiliki dimensi pengertian yang sangat beragam. Kata tersebut misalnya secara sosiologis kata publik dapat diterjemahkan sebagai masyarakat yang mengandung arti sistem sosial dimana manusia hidup dan tinggal secara bersama-sama, kemudian dalam hal masyarakat tersebut terdapat norma-norma atau nilai-nilai tertentu yang mengikat atau membatasi kehidupan masyarakatnya.

Kaitannya dengan konsep kebijakan publik, peneliti akan mencoba memaparkan beberapa teori kebijakan publik dengan mengambil rujukan pendapat dari beberapa ahli, misalnya Anderson sebagaimana dikutip oleh Islamy memberikan definisi kebijakan publik sebagai kebijakan-kebijakan yang dibangun badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah, dimana implikasi dari kebijakan itu adalah: (1) selalu mempunyai tujuan tertentu atau mempunyai tindakan-tindakan yang berorientasi pada tujuan, (2) berisi tentang tindakan-tindakan pemerintah, (3) merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang masih

dimaksudkan untuk dilakukan, (4) bersifat positif dalam arti merupakan tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu masalah tertentu, atau yang bersifat negatif dalam arti merupakan keputusan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu, dan (5) didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang bersifat mengikat dan memaksa (dalam Islamy, 1997: 15).

Kebijakan publik adalah jalan mencapai tujuan bersama yang dicita-citakan (Nugroho, 2003: 51). Jika cita-cita bangsa Indonesia adalah mencapai masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD NKRI Tahun 1945, maka kebijakan publik adalah seluruh sarana dan prasarana untuk mencapai tempat tujuan tersebut. Sementara itu Easton, mendefinisikan kebijakan publik sebagai pengalokasian nilai-nilai kekuasaan untuk seluruh masyarakat yang keberadaannya mengikat (Islamy, 1997: 2). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, peneliti dapat memberikan pandangan bahwa kebijakan publik mengandung sejumlah makna antara lain:

- a. Kebijakan publik merupakan kebijakan yang dibangun oleh badan-badan atau pejabat-pejabat pemerintah.
- b. Kebijakan publik merupakan tindakan yang mengarah pada suatu tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Kebijakan publik diproyeksikan pada pemecahan masalah yang ada dimasyarakat.
- d. Kebijakan publik berimplikasi positif dalam arti tindakan pemerintah mengenai segala sesuatu dan negatif dalam arti tindakan pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu.

- e. Kebijakan publik membutuhkan regulasi (aturan) dalam menterjemahkan program yang telah ditetapkan.
- f. Kebijakan publik berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

Secara etimologis, kata implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu "*to implement*". Dalam kamus besar *Webster* (2006), *to implement* berarti "*to provide the means for carryng out*" (menyediakan sarana bagi pelaksanaan sesuatu); dan "*to partical effect*" (untuk menimbulkan efek atau dampak). Sesuatu yang dilaksanakan untuk menimbulkan efek atau dampak itu dapat berupa Undang-undang, peraturan, keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintahan dalam kehidupan kenegaraan.

Sementara itu, Mazmanian dan Sabatier sebagaimana dikutip oleh Solichin Abdul Wahab melihat "implementasi sebagai pelaksanaan berbagai keputusan, baik berasal dari legislatif, eksekutif, maupun yudikatif. (dalam Wahab, 2014: 20-21). Van Meter dan Van Horn merumuskan proses implementasi ini sebagai "tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan" (dalam Wahab, 2014: 65). Pendapat yang senada lebih tegas lagi dikemukakan oleh seorang pakar dari Afrika, yakni Chief J.O. Udoji (1981) mengemukakan bahwa "pelaksanaan kebijaksanaan adalah sesuatu yang penting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuatan kebijakan.

Kebijaksanaan-kebijaksanaan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak diimplementasikan (Wahab, 2014: 59).

Konsep implementasi kebijakan menurut Edward III adalah sebagai berikut:

“policy implementation as we have seen is the stage of policy making between the establishment of a policy such as the passage of a legislative act, the issuing of an executive order, the handing down of a judicial decision, or the promulgation of a regulatory rule and the consequences of the policy for the people whom it affects”. (Edward III, 1980:1).

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, bahwa implementasi sebagai pelaksanaan berbagai keputusan yang menyediakan sarana dalam pelaksanaan serta dapat menimbulkan efek atau dampak dan adanya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu maupun pejabat yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah digariskan. Pelaksanaan kebijakan sesuatu yang penting bahkan jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan. Salah satu langkah dan aspek yang sangat penting dalam proses kebijakan adalah pelaksanaan atau implementasi kebijakan, sehingga berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dibuat dapat terlihat apabila kebijakan itu telah dilaksanakan. Dalam hal ini Silalahi (1989: 148-149) menyebutkan bahwa jika suatu kebijaksanaan telah diputuskan, kebijaksanaan itu tidak berhasil dan terwujud bilamana tidak dilaksanakan.

Pelaksanaan kebijakan merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijaksanaan dirumuskan. Tanpa suatu pelaksanaan maka suatu kebijaksanaan yang telah dirumuskan akan sia-sia belaka. Oleh karena

itulah pelaksanaan kebijaksanaan merupakan kedudukan yang penting didalam kebijaksanaan negara Tindakan yang dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mengarahkan pencapaian tujuan telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mazmanian dan Sabatier, implementasi kebijakan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan (dalam Wahab, 2014: 65).

Penerapan kebijakan merupakan salah satu tahapan dalam merealisasikan kebijakan, dan melalui penerapan kebijakan dapat ditentukan berhasil tidaknya suatu tujuan kebijakan. Tahapan penting dalam mencapai tujuan menurut Syaukani (2002: 126) adalah:

- a. Menyiapkan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut dari sebuah Undang-undang muncul sebuah Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Daerah dan lain-lain.
- b. Menyiapkan sumber daya, guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijakan tersebut.
- c. Bagaimana mengantarkan kebijakan tersebut secara kongkret ke masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, bahwa pelaksanaan kebijakan memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan dan melalui penerapan kebijakan dapat ditentukan berhasil tidaknya suatu tujuan kebijakan. Sejalan dengan

pendapat tersebut, Winardi mendefinisikan target sebagai sasaran yang hendak dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan (Winardi, 2002: 126). Untuk keberhasilan target Winardi menjelaskan beberapa kriteria atau ukuran, yaitu hasil yang dicapai, dan waktu yang diperlukan (Winardi, 2002: 127).

Pelaksanaan kebijakan tentu didukung pemahaman yang baik terhadap kebijakan yang telah dilaksanakan. Pemahaman yang didukung dengan penerapan yang baik kebijakan memfokuskan pada birokrasi dimana menurut Jones (dalam Sulaeman, 2008: 77) tiga aktivitas utama dalam penerapan kebijakan adalah :

- a. Interpretasi, yaitu merupakan aktivitas yang menerjemahkan makna program kedalam peraturan yang dapat diterima dan dapat dijalankan.
- b. Organisasi, yaitu merupakan unit atau wadah untuk menempatkan program kedalam dampak.
- c. Aplikasi, yaitu berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan upah dan lain-lain.

Implementasi kebijakan adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya (Nugroho, 2003: 158). Sejalan dengan pendapat Riant Nugroho yaitu Suryaningrat mengemukakan bahwa pelaksanaan kebijakan adalah upaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan mempergunakan sarana dan menurut urutan waktu tertentu. Pelaksanaan kebijakan dapat pula dirumuskan sebagai penggunaan sarana yang telah dipilih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu (Suryaningrat, 2008: 102). Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, bahwa

pelaksanaan kebijakan haruslah dilaksanakan dalam suatu usaha, tindakan aktivitas dengan menggunakan sarana-sarana yang telah dipilih menurut urutan waktu.

Implementasi atau pelaksanaan kebijakan merupakan salah satu bagian dari proses kebijakan. Menurut Hoogerwerf (1990: 47) pelaksanaan kebijakan merupakan penggunaan sarana-sarana yang dipilih untuk tujuan-tujuan yang dipilih dan pada urutan waktu yang dipilih. Pelaksanaan kebijakan merupakan salah satu tahap yang sulit karena terlibat banyak pihak atau aktor yang kemungkinan berbeda kepentingan dan aspirasinya. Untuk mengetahui sejauhmana suatu pelaksanaan kebijakan pemerintah itu mencapai tujuannya (efektif) maka perlu dicarikan faktor penyebab yang mempengaruhi atau menentukan berhasil tidaknya suatu pelaksanaan kebijakan, yang oleh Islamy (1997: 98) disebut syarat-syarat pelaksanaan kebijakan, syarat-syarat tersebut ada 4 macam yaitu:

a. Isi kebijakan

Isi kebijakan yang akan dilaksanakan dapat mempersulit pelaksanaannya dengan berbagai cara, pertama-tama samarnya isi kebijakan yaitu tidak terperincinya tujuan-tujuan, sarana-sarana, dan penetapan prioritas program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada.

b. Informasi kebijakan

Pelaksanaan suatu kebijakan memperkirakan atau yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu untuk dapat memainkan perannya dengan baik.

c. Dukungan kebijakan

Pelaksanaan suatu kebijakan akan sangat dipersulit jika para pelaksana tidak cukup dukungan untuk kebijakan, karena disini terkait kepentingan pribadi dan tujuan pelaksana, juga pengharapan-pengharapan tentang efektifitas sarana yang dipilih, keunggulan situasi masalah, latar belakang historis, tradisi dan kebiasaan rutin serta pendapat mengenai cara bagaimana pelaksanaan di organisasi.

d. Pembagian potensi kebijakan

Mencakup tingkat diferensiasi tugas dan wewenang, masalah koordinasi, terutama jika kepentingan terwakili sangat berlainan, timbulnya masalah pengawasan ataupun timbulnya pergeseran tujuan, struktur organisasi pelaksana kebijakan, bila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas, atau ditandai pembatasan-pembatasan yang kurang jelas (Islamy, 1998: 98).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat terlihat, bahwa syarat-syarat pelaksanaan kebijakan merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan dalam upaya menghindari kegagalan-kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan. Sehingga pelaksana kebijakan dapat melaksanakan tugasnya dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Publik

Suatu kebijakan yang telah dirumuskan tentunya memiliki tujuan-tujuan atau target tertentu yang ingin dicapai. Pencapaian target baru akan terealisasi jika kebijakan tersebut telah diimplementasikan. Oleh karena itu untuk dapat mengetahui apakah tujuan kebijakan yang telah dirumuskan tersebut dapat tercapai atau tidak, maka kebijakan tersebut harus diimplementasikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan tahapan yang sangat penting dalam proses kebijakan bahkan jauh lebih penting daripada pembuatan kebijakan (Udoji dalam Wahab, 2014: 52).

Ada beberapa model implementasi kebijakan publik yang lazim dipergunakan. Model implementasi ini meninjau tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan publik. Diantara beberapa model tersebut adalah model implementasi kebijakan Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier yang dikenal dengan *A Framework for Policy Implementation Analysis*, model implementasi kebijakan dari Donald Van Meter dan Carl Van Horn yang dikenal dengan *A Model of The Policy Implementation*, dan implementasi kebijakan dari George C. Edward III yang dikenal dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Masing-masing model tersebut diuraikan sebagaimana berikut.

a. Implementasi Kebijakan Model Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier

Model implementasi yang ditawarkan Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier disebut dengan *A Framework for Policy Implementation Analysis* (Agustino, 2006: 163). Kedua ahli kebijakan ini berpendapat

bahwa peran penting dari implementasi kebijakan publik adalah kemampuannya dalam mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi. Variabel-variabel yang dimaksud dapat diklasifikasikan menjadi tiga kategori besar, yaitu:

- 1) Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap, meliputi:
 - a) Kesukaran-kesukaran Teknis,
 - b) Keberagaman Perilaku yang Diatur,
 - c) Persentase Totalitas Penduduk yang Tercakup dalam Kelompok Sasaran, dan
 - d) Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki (Agustino, 2006: 163).

- 2) Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat

Para pembuat kebijakan mendayagunakan wewenang yang dimilikinya untuk menstruktur proses implementasi secara tepat melalui beberapa cara, yaitu:

- a) Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai,
- b) Keterandalan teori kausalitas yang diperlukan,
- c) Ketetapan alokasi sumber dana,
- d) Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana,
- e) Aturan-aturan pembuat keputusan dari badan-badan pelaksana,

- f) Kesepakatan para pejabat terhadap tujuan yang termasuk dalam undang-undang, dan
 - g) Akses formal pihak-pihak luar (Agustino, 2006: 164).
- 3) Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi
- a) Kondisi sosial-ekonomi dan teknologi,
 - b) Dukungan publik,
 - c) Sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat, dan
 - d) Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana (Agustino, 2006: 166).
- b. Implementasi Kebijakan Model George C. Edward III

Model implementasi kebijakan yang dikembangkan oleh Edward III disebut dengan *Direct and Indirect Impact on Implementation*. Menurut model yang dikembangkan oleh Edward III, ada empat faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi suatu kebijakan, yaitu faktor sumber daya, birokrasi, komunikasi, dan disposisi (Agustino, 2006:156).

1) Faktor Sumber Daya

Faktor sumber daya mempunyai peranan penting dalam implementasi kebijakan, karena bagaimanapun jelas dan konsistennya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan suatu kebijakan, jika para personil yang bertanggung jawab mengimplementasikan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber

untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan bisa efektif (Widodo, 2001: 73). Indikator-indikator yang dipergunakan untuk melihat sejauhmana sumber daya dapat berjalan dengan rapi dan baik adalah:

- a) Staf; sumberdaya utama dalam implementasi kebijakan adalah staf / pegawai, atau lebih tepatnya *street-level bureaucrats*. Kegagalan yang sering terjadi dalam implementasi kebijakan salah satunya disebabkan oleh staf / pegawai yang tidak memadai, mencukupi ataupun tidak kompeten dibidangnya. Selain itu, cakupan atau luas wilayah implementasi perlu juga diperhitungkan manakala hendak menentukan staf pelaksana kebijakan (Winarno, 2002: 132).
- b) Informasi; dalam implementasi kebijakan, informasi mempunyai dua bentuk. *Pertama*, informasi yang berhubungan dengan cara melaksanakan kebijakan, implementor harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan disaat mereka diberi perintah untuk melakukan tindakan. *Kedua*, informasi mengenai data kepatuhan dari para pelaksana terhadap peraturan dan regulasi pemerintah yang telah ditetapkan, implementor harus mengetahui apakah orang lain yang terlibat dalam pelaksanaan tersebut patuh terhadap hukum (Winarno, 2002: 134).
- c) Wewenang; dalam implementasi kewenangan merupakan otoritas atau legitimasi bagi para pelaksana dalam melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan secara politik. Kewenangan

harus bersifat formal untuk menghindari gagalnya proses implementasi karena dipandang oleh publik implementor tersebut tidak terlegitimasi. Tetapi dalam konteks yang lain, efektivitas kewenangan dapat menyurut manakala diselewengkan oleh para pelaksana demi kepentingannya sendiri maupun demi kepentingan kelompoknya (Winarno, 2002: 135).

d) Fasilitas; fasilitas fisik juga merupakan faktor penting dalam implementasi kebijakan. Implementor mungkin memiliki staf yang mencukupi, mengerti apa yang harus dilakukannya dan memiliki wewenang, akan tetapi tanpa didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai, maka implementasi kebijakan tidak akan berhasil (Winarno, 2002: 137).

2) Faktor Struktur Birokrasi

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan sudah mencukupi dan para implementor mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mereka mempunyai keinginan untuk melakukannya, implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif, karena terdapat ketidakefisienan struktur birokrasi yang ada (Widodo, 2001: 195). Kebijakan yang begitu kompleks menuntut adanya kerjasama banyak orang. Birokrasi sebagai pelaksana sebuah kebijakan harus dapat mendukung kebijakan yang telah diputuskan secara politik dengan jalan melakukan koordinasi yang baik. Menurut Edward III (dalam Winarno, 2002: 151), terdapat dua karakteristik yang dapat

mendongkrak kinerja struktur birokrasi ke arah yang lebih baik, yaitu dengan melakukan *Standard Operating Procedures* (SOPs) dan melaksanakan fragmentasi.

a) *Standard Operating Procedures* (SOPs); adalah suatu kegiatan rutin yang memungkinkan para pegawai atau pelaksana kebijakan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatannya setiap hari sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Winarno, 2002: 151).

b) Fragmentasi; adalah upaya penyebaran tanggungjawab kegiatan-kegiatan dan aktivitas-aktivitas pegawai diantara beberapa unit (Winarno, 2002: 153).

3) Faktor Komunikasi

Komunikasi adalah suatu kegiatan manusia untuk menyampaikan hal yang menjadi pemikiran dan perasaannya, harapan atau pengalamannya kepada orang lain (The Liang Gie, 2007: 84). Faktor komunikasi dianggap sebagai faktor yang amat penting, karena dalam setiap proses kegiatan yang melibatkan unsur manusia dan sumber daya akan selalu berurusan dengan permasalahan “Bagaimana hubungan yang dilakukan”. Implementasi yang efektif baru akan terjadi apabila para pembuat kebijakan dan implementor mengetahui apa yang akan mereka kerjakan, dan hal itu hanya dapat diperoleh melalui komunikasi yang baik, yang juga dari komunikasi tersebut membentuk kualitas

partisipatif masyarakat. Terdapat tiga indikator yang dapat dipakai dalam mengukur keberhasilan variabel komunikasi, yaitu:

- a) Transmisi; penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Seringkali komunikasi yang telah melalui beberapa tingkatan birokrasi menyebabkan terjadinya salah pengertian (miskomunikasi) (Winarno, 2002: 127).
 - b) Kejelasan; komunikasi yang diterima oleh para pelaksana kebijakan haruslah jelas, akurat, dan tidak bersifat ambigu, sehingga dapat dihindari terjadinya perbedaan tujuan yang hendak dicapai oleh kebijakan seperti yang telah ditetapkan (tidak tepat sasaran).
 - c) Konsistensi; perintah yang diberikan kepada implementor haruslah konsisten dan jelas. Karena apabila perintah sering berubah-ubah akan membingungkan pelaksana kebijakan, sehingga tujuan dari kebijakan tidak akan dapat tercapai (Winarno, 2002: 127).
- 4) Faktor Disposisi (sikap)

Disposisi ini diartikan sebagai sikap para pelaksana untuk mengimplementasikan kebijakan (Widodo, 2001: 203). Dalam implementasi kebijakan menurut Edward III, jika ingin berhasil secara efektif dan efisien, para implementor tidak hanya harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan dan mempunyai kemampuan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut, tetapi

mereka juga harus mempunyai kemauan untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut. Hal-hal penting yang perlu diperhatikan pada variabel disposisi menurut Edward III antara lain:

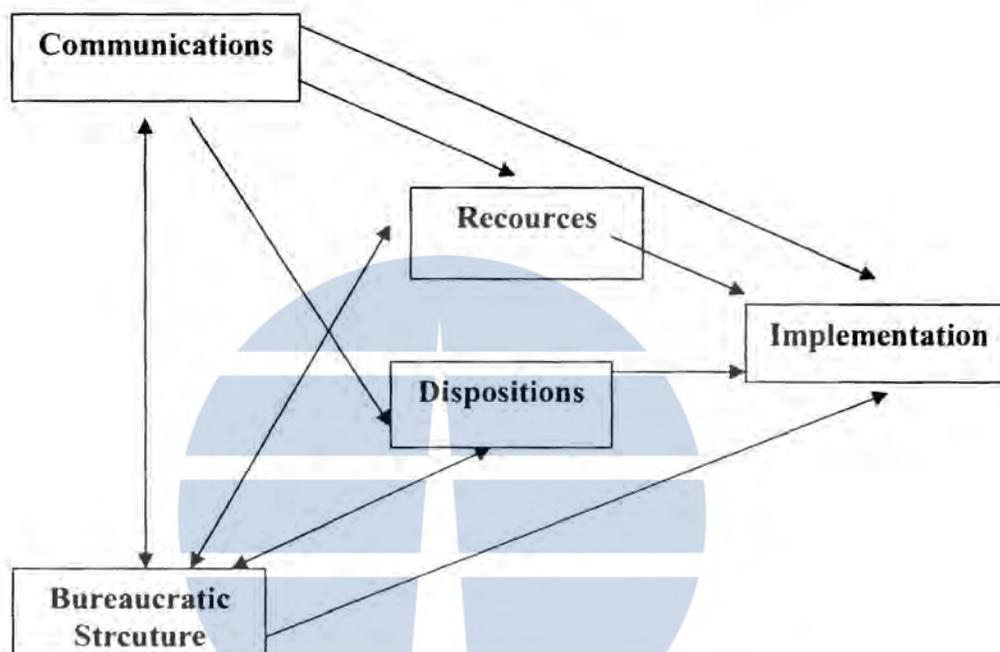
- a) Pengangkatan birokrat; pemilihan dan pengangkatan personil pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan warga. Disposisi atau sikap para implementor yang tidak mau melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan akan menimbulkan hambatan-hambatan bagi tercapainya tujuan dari pengimplementasian kebijakan (Winarno, 2002: 144).
- b) Insentif; Edward III menyatakan bahwa salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi kecenderungan sikap para pelaksana kebijakan adalah dengan memanipulasi insentif. Pada umumnya, orang bertindak berdasarkan kepentingannya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh pembuat kebijakan dapat mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin dapat memotivasi para pelaksana kebijakan untuk dapat melaksanakan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan dalam upaya memenuhi kepentingan pribadi (*self interest*) atau organisasi (Winarno, 2002: 146).

Berdasarkan pengertian implementasi kebijakan diatas, maka George C. Edward III mengemukakan beberapa hal yang dapat

mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi, seperti dalam gambar berikut ini.

Gambar 2.1.

Model Implementasi Menurut George C. Edward III



Sumber : George C. Edward III. (1980:148)

Gambar 2.1 tersebut dapat dijelaskan menurut pandangan Edward III, bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel berikut ini :

1. Komunikasi, keberhasilan implementasi kebijakan mensyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan. Apa yang menjadi tujuan dan sasaran (target group) sehingga akan mengurangi distorsi implementasi, apabila tujuan dan sasaran suatu kebijakan tidak jelas atau tidak diketahui sama sekali oleh kelompok sasaran, maka kemungkinan akan terjadi resistensi dari kelompok sasaran.

2. Sumber daya, walaupun isi kebijakan sudah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, yakni kompetensi implementor, dan sumber daya financial, sumber daya adalah factor penting untuk implemnetasi kebijakan agar efektif, Tanpa sumber daya, kebijakan hanya tinggal di kertas menjadi dokumen saja.
3. Disposisi, disposisi adalah watak dan karakter yang dimiliki oleh implementor. Seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis, Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka dia akan dapat menjalankan kebijakan yang baik, seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan, Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan menjadi tidak efektif.
4. Struktur organisasi Birokrasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan . Salah satu dari aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (standard operating procedures atau SOP). SOP Menjadi pedoman bagi setiap implementor dalam bertindak. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks ini pada gilirannya menyebabkan aktivitas organisasi tidak efektif.

Dalam penelitian ini, model implementasi kebijakan yang digunakan sebagai dasar teori untuk pembahasan adalah yang relevan dengan permasalahan dari objek yang diteliti yaitu model implementasi kebijakan oleh Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier dan implementasi kebijakan oleh George C. Edward III.

3. Restrukturisasi Organisasi Publik

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu atau sejumlah sasaran yang telah ditetapkan bersama. Setiap organisasi mempunyai tujuan yang spesifik yang hendak dicapai dan memerlukan manajemen yang baik agar bisa mencapai tujuan tersebut. Tujuan organisasi tersebut dapat bersifat kualitatif ataupun kuantitatif yang dapat dibagi lagi menjadi tujuan yang bersifat *financial* maupun *non-financial*.

Tujuan dari setiap organisasi sangat bervariasi tergantung kepada tipe organisasi. Pada dasarnya terdapat empat jenis tipe organisasi, yaitu (Mahsun, *et al.* 2006: 3):

a. *Pure-Profit Organization*

Pure-Profit Organization adalah organisasi yang bertujuan untuk menyediakan atau menjual barang dan jasa dengan tujuan utama untuk memperoleh laba sebanyak-banyaknya sehingga bisa dinikmati oleh para pemilik.

b. *Quasi-Profit Organization*

Quasi-Profit Organization adalah organisasi yang bertujuan menyediakan atau menjual barang dan jasa dengan maksud untuk memperoleh laba dan mencapai tujuan lainnya sebagaimana yang dikehendaki oleh para pemilik.

c. *Quasi-Nonprofit Organization*

Quasi-Nonprofit Organization adalah organisasi yang menyediakan dan menjual barang dan jasa dengan maksud untuk melayani masyarakat dan memperoleh keuntungan.

d. *Pure-Nonprofit Organization*

Pure-Nonprofit Organization adalah organisasi yang menyediakan dan menjual barang dan jasa dengan maksud untuk melayani dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Secara umum seringkali organisasi hanya dikelompokkan menjadi dua macam, yaitu *profit organization* dan *nonprofit organization*. Hal ini disebabkan karena adanya kesulitan untuk memberi batasan yang tegas antara tipe organisasi *pure-profit organization* dan *quasi-profit organization* dan antara *quasi-nonprofit organization* dan *pure-nonprofit organization*. Dengan pengelompokan tipe organisasi secara umum tersebut maka organisasi sektor publik merupakan *nonprofit organization*.

Setiap organisasi juga mempunyai sifat dan karakteristik tertentu. Apabila ditinjau dari berbagai sifat organisasi, maka organisasi sektor publik dapat dikarakteristikan sebagai berikut.

a. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi sektor publik adalah untuk mensejahterakan masyarakat secara bertahap.

b. Sumber Pendanaan

Sumber pendanaan organisasi sektor publik adalah pajak, retribusi, utang, obligasi, laba BUMN/BUMD, penjualan aset negara, serta pendapatan lain-lain yang sah dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

c. Pertanggungjawaban

Pertanggungjawaban organisasi sektor publik adalah kepada masyarakat dan kepada parlemen.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi sektor publik bersifat birokratis, formal, dan hirarkis.

e. Karakteristik Anggaran

Karakteristik anggaran sektor publik terbuka untuk publik.

f. Kriteria Keberhasilan

Kriteria keberhasilan organisasi sektor publik dilihat dari keadaan ekonomi, efisiensi dan efektifitas.

g. Kecenderungan Sifat

Organisasi sektor publik cenderung bersifat politis.

h. Dasar Operasional

Dasar operasional organisasi sektor publik berada diluar mekanisme pasar.

Organisasi sektor publik mempunyai peranan yang penting dalam masyarakat. Setiap warga negara berhak untuk dapat menikmati barang dan jasa dari organisasi sektor publik sebagai bentuk imbalan secara tidak langsung atas kewajiban membayar pajak yang telah mereka lakukan. Organisasi sektor publik harus bisa menyediakan barang dan jasa tersebut untuk kepentingan dan kesejahteraan masyarakat secara adil dan merata. Organisasi sektor publik yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Organisasi merupakan unsur penting dalam sebuah pemerintahan. Semakin kuat organisasi pemerintahan tersebut maka akan semakin maksimal tugas pokok dan fungsinya dijalankan, akan memberikan pelayanan yang maksimal juga pada masyarakat dan pembangunan. Menurut Louis A. Allen "organisasi sebagai proses penentuan dan pengelompokan pekerjaan yang akan dikerjakan, menetapkan dan melimpahkan wewenang dan tanggung jawab dengan maksud untuk memungkinkan orang-orang bekerja sama secara efektif dalam mencapai tujuan" (dalam Hasibuan 2014: 24).

Organisasi biasanya berada dalam lingkungan yang bergolak dengan sumberdaya terbatas, lingkungan yang berubah-ubah sesuai dengan perkembangan zaman, perubahan tersebut akan mempengaruhi efektivitas organisasi. Dalam lingkungan demikian organisasi harus tanggap dan pandai mengantisipasi perubahan agar organisasi tersebut tetap dapat mempertahankan keberadaannya (*exist*) dan dapat berfungsi

(*functional*). Agar organisasi dapat mempertahankan keberadaannya dan dapat berfungsi, maka organisasi itu haruslah efektif.

Hasibuan (2014: 24) memiliki pendapat sendiri tentang organisasi, menurutnya “organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya alat dan wadah saja.” Hasibuan (2014: 26) juga menjelaskan bahwa “Organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.” Lebih lanjut Hasibuan (2014: 26) menegaskan bahwa struktur organisasi memiliki ciri sebagai berikut.

- a. Adanya tujuan tertentu yang ingin dicapai
- b. Adanya sistem kerjasama yang terstruktur dari sekelompok orang
- c. Adanya pembagian kerja dan hubungan kerja antara sesama karyawan
- d. Adanya penetapan dan pengelompokan pekerjaan yang terintegrasi
- e. Adanya keterikatan formal dan tata tertib yang harus dipatuhi
- f. Adanya pendelegasian wewenang dan koordinasi tugas-tugas.
- g. Adanya unsur-unsur dan alat-alat organisasi
- h. Adanya penempatan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan.”

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah kesatuan susunan yang terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara efektif dan efisien melalui tindakan yang dilakukan secara bersama, dimana dalam melakukan tindakan itu ada pembagian tugas, wewenang dan tanggungjawab bagi

tiap-tiap personal yang terlibat di dalamnya untuk mencapai tujuan organisasi. Namun yang menjadi pertanyaannya sekarang adalah bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya? Apa yang mempengaruhi keberhasilan sebuah organisasi tersebut?

Weisbord dalam Thoha (2000: 98) memberikan model untuk mendiagnosa organisasi yang sering dikenal dengan enam kotak Weisbord yang terdiri dari tujuan, struktur, sistem penghargaan, mekanisme tata kerja, tata hubungan dan kepemimpinan. Hal ini secara tidak langsung menyebutkan bahwa keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh keenam unsur di atas. Adapun unsur-unsur dalam suatu organisasi yang diuraikan oleh Hasibuan (2014: 27) adalah sebagai berikut.

- a. Manusia (*human factor*), artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pimpinan dan ada yang dipimpin (bawahan).
- b. Tempat kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- c. Tujuan, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan
- e. Struktur, artinya organisasi baru ada jika ada hubungan dan kerjasama antara manusia yang satu dengan yang lainnya.
- f. Teknologi, artinya organisasi baru ada jika terdapat unsur teknis

- g. Lingkungan (*environment external social system*), artinya organisasi baru ada jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi misalnya ada sistem kerjasama sosial.

Keberhasilan organisasi juga dapat diukur melalui efektivitas dari organisasi tersebut. Konsep efektivitas memiliki arti yang berbeda-beda oleh para ahli. Menurut Steers dalam Sutrisno (2010: 123), pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Steers mengatakan bahwa yang terbaik dalam meneliti efektivitas adalah memperhatikan tiga konsep yang saling berkaitan, yakni: optimalisasi tujuan-tujuan, perspektif sistem dan tekanan pada segi perilaku manusia dalam susunan organisasi. Pertama, dalam optimalisasi tujuan, keberhasilan yang tercapai oleh suatu organisasi tergantung dari kemampuannya untuk memperoleh dan memanfaatkan sumber dayanya yang ada dalam usaha mengejar tujuan operasi dan kegiatan. Organisasi harus mengatasi hambatan-hambatan yang dapat menghalangi tercapainya tujuan dan mencari alternatif terbaik guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Kedua, dalam perspektif sistem, organisasi terdiri berbagai unsur yang saling mendukung dan saling melengkapi. Unsur-unsur tersebut sangat berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan suatu organisasi. Ketiga, dalam perilaku manusia, tingkah laku individu dan kelompok, menentukan kelancaran tercapainya tujuan suatu organisasi. Steers juga

mengemukakan ada empat kelompok variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, yaitu:

- a. Karakteristik Organisasi, termasuk struktur dan teknologi.
- b. Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan ekstern dan lingkungan intern.
- c. Karakteristik karyawan, yang meliputi keterikatan pada organisasi dan prestasi kerja.
- d. Kebijakan praktek manajemen (Sutrisno 2010: 148).

Sutrisno memiliki pemikiran yang lebih sederhana tentang indikator efektivitas organisasi. Adapun indikator efektivitas organisasi yang diuraikan oleh Sutrisno (2010: 149) yaitu sebagai berikut :

- a. Produksi (*production*)

Produksi barang maupun jasa menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi barang ataupun jasa yang sesuai dengan permintaan lingkungannya.

- b. Efisiensi (*efficiency*)

Agar organisasi bisa survival perlu memperhatikan efisiensi. Efisiensi diartikan sebagai perbandingan (ratio) antara keluaran dengan masukan.

- c. Kepuasan (*satisfaction*)

Banyak manajer berorientasi pada sikap untuk dapat menunjukkan sampai berapa jauh organisasi dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya, sehingga mereka merasakan kepuasaannya dalam bekerja.

d. Adaptasi (*adaptiveness*)

Kemampuan adaptasi adalah sampai seberapa jauh organisasi mampu menterjemahkan perubahan-perubahan intern dan ektern yang ada, kemudian akan ditanggapi oleh organisasi yang bersangkutan.

e. Perkembangan (*development*)

Perkembangan merupakan suatu fase setelah kelangsungan hidup terus (*survive*) dalam jangka panjang. Untuk itu organisasi harus mampu memperluas kemampuannya, sehingga mampu berkembang dengan baik dan sekaligus akan dapat melewati fase kelangsungan hidupnya.

Menurut Sedarmayanti (2010: 82), dimensi untuk mengukur efektivitas sebuah organisasi dapat dilihat dari:

- a. Kemampuan organisasi memanfaatkan lingkungan untuk memperoleh berbagai jenis sumber langka dan bernilai tinggi
- b. Kemampuan pengambil keputusan dalam organisasi untuk menginterpretasikan sifat lingkungan secara tepat.
- c. Kemampuan organisasi menghasilkan keluaran tertentu dengan sumber yang diperoleh.
- d. Kemampuan organisasi dalam memelihara kegiatan operational sehari-hari.

Untuk mengukur kinerja organisasi, bagaimana sebuah organisasi tersebut menjalankan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari efektif atau tidaknya organisasi tersebut. Sementara, untuk menilai apakah organisasi itu efektif atau tidak, banyak pendapat yang mengatakan bahwa suatu

organisasi dikatakan efektif atau tidak, secara keseluruhan ditentukan oleh apakah tujuan organisasi tersebut tercapai atau sebaliknya. Indrawijaya (2000: 227) menjelaskan bahwa "pada dasarnya sangat sulit melihat atau mempersamakan efektivitas organisasi dengan tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Hal ini disebabkan selain karena selalu ada penyesuaian dalam target yang akan dicapai, juga dalam proses pencapaiannya sering sekali ada tekanan dari keadaan sekeliling. Kenyataan tersebut selanjutnya menyebabkan bahwa jarang sekali target dapat tercapai secara keseluruhan.

Tidak jauh berbeda dengan Indrawijaya, Hardjito (1997: 65) mengemukakan bahwa keberhasilan organisasi mencapai tujuannya dipengaruhi oleh komponen-komponen organisasi meliputi struktur, tujuan, manusia, hukum, prosedur pengoperasian yang berlaku (*standard operating procedure*), teknologi, lingkungan, kompleksitas, spesialisasi, kewenangan dan pembagian tugas. Oleh karena itu, untuk memperbaiki sistem organisasi yang merupakan bagian dari sebuah birokrasi serta untuk menciptakan efektivitas organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu organisasi, maka perlu ada organisasi pemerintahan yang kuat dan kokoh. Untuk itu perlu pembaruan dalam sebuah organisasi tersebut, salah satunya dengan jalan melakukan restrukturisasi organisasi yang diharapkan mampu menjadi jalan keluar/solusi yang terbaik untuk mengatasi permasalahan.

Restrukturisasi birokrasi dapat diartikan sebagai sebuah proses redesain atau penataan ulang terhadap tatanan birokrasi yang telah ada.

Ketika terjadi dinamika pada lingkungan baik internal maupun eksternalnya maka birokrasi juga harus mengadaptasi dinamika tersebut agar dapat bertahan. Pada hakekatnya restrukturisasi atau penataan ulang kembali organisasi birokrasi adalah aktivitas untuk menyusun satuan organisasi birokrasi yang akan disertai bidang kerja, tugas dan fungsi tertentu.

Penataan kelembagaan, organisasi disusun berdasarkan visi, misi dan strategi yang jelas. Dengan visi dan misi yang jelas, akan dapat disusun organisasi yang benar-benar sesuai dengan tuntutan kebutuhan terutama mampu menyeimbangkan antar kemampuan sumberdaya organisasi dengan kebutuhan nyata masyarakat dan operasionalnya yang ditetapkan dalam rencana strategi, yaitu:

- a. Pembentukan suatu organisasi harus didasarkan pada kewenangan yang jelas, sehingga mekanisme pengambilan keputusan pada masing-masing unit organisasi dapat menunjukkan keseimbangan kewenangan dan tanggung jawab.
- b. Organisasi bersifat jejaring (*networking*) dan koordinasi, dalam rangka memanfaatkan keunggulan komparatif/keunggulan kompetitif masing-masing daerah, *networking* tersebut akan sangat bermanfaat sebagai sarana saling berbagi pengalaman (*sharing of experience*). Oleh karena itu, berbagai kalangan menilai bahwa organisasi yang sukses adalah "*small organization but large networking*". Setiap satuan organisasi harus mempunyai hubungan kerja yang jelas satu

dengan yang lain sehingga terdapat kesatuan arah dan tindakan atau keterpaduan dalam mencapai visi dan misi.

- c. Organisasi menerapkan strategi "*learning organization*" organisasi harus mampu menyesuaikan dan mentransformasi dirinya untuk menjawab perubahan dan tantangan yang timbul akibat perubahan tersebut. Proses transformasi atau belajar dari setiap unsur dalam organisasi tersebut kita kenal sebagai organisasi pembelajar. Pada akhirnya organisasi yang cepat belajar akan mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi.
- d. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, pemerintah daerah menjalankan otonomi seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus diri sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dibagi berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas, efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antar susunan pemerintahan. Penyelenggaraan urusan pemerintahan merupakan pelaksanaan hubungan kewenangan antara pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota atau antar pemerintah daerah yang saling terkait, tergantung dan sinergis sebagai salah satu sistem pemerintahan.
- e. Dengan pola pembidangan yang demikian, diharapkan daerah dapat menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan, kemampuan dan potensi yang dimiliki daerah."

Pada dasarnya ada beberapa prinsip penataan kelembagaan perangkat daerah, antara lain. Pertama, pembentukan perangkat daerah harus berdasarkan urusan yang menjadi kewenangan masing-masing daerah, baik urusan wajib maupun urusan pilihan. Kedua, organisasi sifatnya dinamis karena aturannya cukup sederhana. Ketiga, menata organisasi perangkat daerah sesuai dengan prinsip-prinsip organisasi, pelembagaan yang tegas antara fungsi staf, fungsi lini, fungsi pendukung, fungsi pengawas dan fungsi perencanaan serta fungsi pelayanan administratif sehingga tidak ada tarik menarik kewenangan. Keempat, besaran organisasi sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, di samping kebutuhan dan kemampuan serta karakteristik dan potensi daerah masing-masing berpegang pada azas efisiensi, efektivitas, rasional, dan proposional, termasuk jumlah susunan organisasi harus berdasarkan analisis beban kerja yang akan dilaksanakan sesuai dengan urusan yang menjadi kewenangan. Kelima, arahan perumpunan untuk standarisasi nomenklatur dan keseragaman apabila terjadi penggabungan beberapa urusan pemerintahan. Keenam, pengembangan jabatan fungsional agar segera dapat terealisasi dimana perlunya dukungan para pejabat pembina jabatan fungsional.

Pentingnya struktur organisasi dikemukakan oleh Ancok (2008:78) bahwa keunggulan kompetitif organisasi antara lain ditentukan oleh struktur yang ramping "*lean and mean*" atau dalam bahasa lain disebut miskin struktur kaya fungsi. Hal ini sejalan dengan perspektif Osborne dan Gaebler yaitu dengan adanya pergeseran peran pemerintah dari "*rowing*"

mendukung ke “*steering*” mengarahkan maka organisasi birokrasi pemerintah juga harus mampu mengadopsi hal tersebut, oleh karena itu restrukturisasi birokrasi haruslah mampu menghasilkan sebuah struktur yang ramping, fleksibel, responsif dan efisien.

Husen (2008: 78) menjelaskan bahwa “keberhasilan penataan organisasi tergantung pada 2 (dua) hal yaitu penetapan kebijakan perubahan struktur dimasa depan, dan partisipasi seluruh anggota organisasi, kemampuan mengubah tingkah laku mereka, keterampilan dan sikap.” Menurut pendapat Robbins (2008: 78), struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas akan dibagi, siapa melapor kepada siapa, dan mekanisme koordinasi yang formal serta pola interaksi yang diikuti. Oleh karena itu, struktur organisasi sangat penting bagi suatu organisasi agar mekanisme kerja dapat berjalan dengan baik.

Menurut Siagian (2004:62) penyusunan struktur organisasi harus memperhatikan:

- a. Struktur organisasi harus sesuai dengan tugas untuk menghilangkan kesan bahwa organisasi terlalu besar dan rumit. Struktur organisasi dikaitkan dengan misi yang harus diemban, strategi yang ditetapkan, uraian tugas institusional dan personal, tersedianya tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang spesialisik, dukungan anggaran, serta tersedianya sarana dan prasarana kerja.
- b. Pengurangan jarak kekuasaan. Mengurangi jarak kekuasaan berarti penciptaan organisasi yang datar, peningkatan intensitas dan frekuensi komunikasi langsung antara atasan dan bawahan, pemberdayaan para

bawahan, terutama dalam kesempatan untuk terlibat aktif dalam proses pengambilan keputusan, penyeliaan yang simpatik dan sistem penilaian kinerja bawahan yang objektif.

c. Kemungkinan penggunaan tipe-tipe organisasi lain. Seperti diketahui, berbagai tipe organisasi yang dapat digunakan ialah organisasi fungsional, organisasi matriks dan kepanitiaan atau *adhocracy*. Dengan menggunakan salah satu tipe organisasi tersebut, kinerjanya akan memuaskan, tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitasnya tinggi, mampu memberikan pelayanan dengan cepat dan kepuasan kliennya terjamin.

d. Desentralisasi dalam pengambilan keputusan. Salah satu prinsip organisasi yang harus dipahami dan diterapkan adalah keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab. Hal ini berarti struktur apapun yang digunakan harus menjalin keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab yang mencerminkan kebijakan pimpinan dalam menerapkan pola desentralisasi untuk pengambilan keputusan.

Yousa (2008:79) yang menjelaskan bahwa dalam suatu proses penataan organisasi harus memperhatikan jenis-jenis organisasi yang cocok dalam memberikan pelayanan. Idealnya penataan organisasi perangkat daerah harus dapat menghasilkan perangkat daerah yang mampu mengedepankan pemenuhan kebutuhan masyarakat dengan struktur dan fungsi yang efektif, efisien dan rasional sesuai dengan kemampuan daerah masing-masing serta adanya koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dan implikasi serta komunikasi kelembagaan antara pusat dan daerah. Seperti

yang dijelaskan oleh Siagian dan Yousa di atas bahwanya penataan organisasi tidak boleh lepas dari struktur organisasi yang ramping, jarak kekuasaan yang relatif lebih singkat dari sebelumnya, keseimbangan antara hak dan kewajiban serta tanggung jawab perorangan birokrasi serta organisasi yang berorientasi pelayanan kepada masyarakat. Semua hal tersebut tujuannya adalah untuk menciptakan organisasi yang baik dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Retrukturisasi organisasi yang dilakukan oleh pemerintah, haruslah mampu menciptakan sebuah organisasi pemerintah yang tampil dengan performa yang baru. Tampilan organisasi pemerintah daerah haruslah tidak seperti sebelumnya, yaitu sebuah organisasi yang besar. Organisasi pemerintah daerah harus memiliki kelembagaan yang kuat sebagai kemampuan atau kewenangan yang dimiliki oleh organisasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dari beberapa pendapat dan teori tentang restrukturisasi yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengambil dan mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Siagian di antaranya adalah struktur organisasi yang ramping namun kaya fungsi dan pengurangan jarak kekuasaan.

Efektivitas organisasi pemerintahan diharapkan salah satunya dapat tercipta melalui restrukturisasi dengan melihat pada indikator yang mengacu kepada pendapat Steers tentang efektivitas organisasi diantaranya adalah optimalisasi tujuan-tujuan organisasi dan pendapat Sutrisno yakni efisiensi dan adaptif terhadap perubahan-perubahan organisasi yang

terjadi, baik disebabkan oleh proses restrukturisasi maupun perubahan yang disebabkan oleh faktor tuntutan kerja dan lingkungan organisasi itu sendiri. Sama halnya dengan restrukturisasi organisasi di atas, bahwa tidak semua teori efektivitas organisasi yang diungkapkan oleh Steers dan Sutrisno yang digunakan oleh peneliti menjadi indikator dalam penelitian ini, indikator tersebut dipilih dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian serta ada yang ditambahkan dan dielaborasi oleh penulis diantaranya penulis menambahkan tingkat kinerja pelayanan kepada masyarakat dalam indikator penelitian ini.

B. Penelitian Terdahulu

Sebelum pelaksanaan penelitian ini, peneliti terlebih dulu melakukan tinjauan terhadap penelitian terdahulu yang memiliki relevansi terhadap topik penelitian ini. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan implementasi kebijakan mengenai restrukturisasi organisasi. Beberapa hasil penelitian terdahulu diuraikan sebagai berikut.

Ninik Murwati (2010) melakukan penelitian dengan judul "Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus di Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan proses kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah, bagaimana implementasinya dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi. Teori yang digunakan adalah teori implementasi kebijakan publik, teori perubahan dan restrukturisasi organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan tipe

penelitian bersifat deskriptif analitis. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa proses dan tahapan dalam penetapan jenis dan jumlah organisasi perangkat daerah yang dituangkan dalam Perda Nomor 10 Tahun 2008, telah didasarkan pada prinsip-prinsip pengorganisasian. Namun implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi perangkat daerah di Provinsi DKI Jakarta belum dilaksanakan secara optimal. Adapun faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut adalah: komunikasi dan koordinasi yang belum efektif, sumber daya khususnya sumber daya manusia yang belum memadai dan struktur birokrasi DKI Jakarta yang menganut otonomi tunggal sehingga lebih kompleks karena Provinsi memiliki aparat pelaksana sampai ke tingkat wilayah. Agar kebijakan restrukturisasi organisasi yang ditetapkan dapat diimplementasikan secara optimal maka perlu diikuti dengan peraturan pelaksanaan atau peraturan penjabar agar perangkat daerah mengetahui kejelasan batasan pembagian tugas, fungsi, peran, dan kewenangannya yang diikuti adanya kegiatan sosialisasi yang efektif. Komunikasi dan koordinasi antar perangkat daerah baik secara horisontal maupun vertikal perlu ditingkatkan sehingga dapat terwujud sinkronisasi dalam pelaksanaan tugas. Peningkatan kapasitas sumber daya manusia perlu menjadi perhatian karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam mendukung keberhasilan implementasi kebijakan.

Nino Eka Putra Wahyu Ramadhoni (2010) melakukan penelitian dengan judul "Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten

Jember)”. Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan secara lebih mendalam mengenai proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember dan untuk mengidentifikasi faktor penting yang paling berpengaruh terhadap proses restrukturisasi organisasi pemerintah di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa restrukturisasi organisasi perangkat daerah di lingkup Pemerintah Kabupaten Jember telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme sebagai suatu proses penyusunan kebijakan publik, dengan *output* berupa Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 15 tahun 2008 yang telah diimplementasikan saat ini. Meskipun demikian, proses restrukturisasi tersebut tidak menggambarkan obyektivitas, prosedur yang sistematis, logis dan komprehensif. Adapun faktor yang sangat berpengaruh dalam proses restrukturisasi organisasi pemerintah Kabupaten Jember adalah aspek kapabilitas SDM, pengenalan masalah dan diagnosa organisasional serta dukungan politis dari para stakeholders yang terlibat dalam proses tersebut.

Hadi Tugur (2012) melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintahan Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Tuban)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui implementasi kebijakan restrukturisasi organisasi Pemerintahan Daerah pada Pemerintah Kabupaten Tuban. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik analisis data kualitatif model interaktif. Adapun hasil penelitian ini adalah: (1) Berdasarkan peraturan derivisasi yang telah ditetapkan, Perangkat Daerah

menyusun program-program yang merupakan penjabaran dari visi dan misi Pemerintah Daerah sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dan menyusun Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan; (2) Restrukturisasi dilakukan dengan downsizing dan rightsizing, yaitu Perampingan eselon IVA, Penggabungan Dinas, Penggabungan Kantor, Pembentukan Badan, dan Pembentukan Kantor; (3) Pengaruh Tim Teknis Otonomi Daerah adalah menghimpun, menyiapkan, dan merumuskan rancangan Perda sedangkan DPRD mengkritisi rancangan Perda yang diusulkan; (4) Instrumen yang digunakan adalah regulasi dengan memperhatikan kondisi daerah; dan (5) Secara umum dampak restrukturisasi tidak ada kendala dalam kelancaran mekanisme internal pemerintahan, namun ada dampak yang perlu diselesaikan, yaitu Penanganan urusan sosial, tenaga kerja, kependudukan dan catatan sipil tidak maksimal sehingga muncul keluhan dari masyarakat dan pelayanan perijinan tidak maksimal karena kewenangan memberikan persetujuan tidak satu pintu. Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah mendukung dan menguatkan teori-teori implementasi kebijakan, teori-teori organisasi publik, dan teori-teori restrukturisasi organisasi publik yang digunakan dalam penelitian ini.

Putri Mora (2012) melakukan penelitian dengan judul "Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah". Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah : (1) Pelaksanaan Restrukturisasi

Organisasi Perangkat Daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (2) Faktor-faktor apa yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo (3) Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi organisasi perangkat daerah pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo. Penelitian yang dilaksanakan merupakan jenis penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Bahan penelitian yang digunakan adalah bahan hukum primer yang meliputi Bahan hukum yang berupa dokumen dan arsip-arsip resmi organisasi perangkat daerah Pemerintah Daerah Karo dan peraturan perundangan yang berlaku; bahan hukum sekunder yang meliputi literatur-literatur seperti: buku, bahan seminar, makalah dan bahan hukum tertier yang berupa kamus hukum. Cara penelitian dilakukan dengan dua cara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan cara wawancara dengan narasumber. Dalam restrukturisasi organisasi perangkat daerah, pada masa yang akan datang diharapkan Pemerintah Kabupaten Karo mengedepankan efisiensi, yaitu organisasi yang miskin struktur tetapi kaya fungsi. Kemudian melakukan evaluasi organisasi perangkat daerah dengan memperhatikan prinsip-prinsip organisasi yang sesuai dengan visi misi yang jelas. Apabila dalam evaluasi tersebut ditemui organisasi perangkat daerah yang tidak efektif dalam melaksanakan tupoksinya, maka sebaiknya dilakukan

penyederhanaan/perampingan terhadap organisasi perangkat daerah tersebut dengan melakukan penghapusan atau pengabungan pada organisasi lain yang serumpun atau dianggap kurang efisien.

Benny Siantury (2014) melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Toba Samosir (Studi Tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah)”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui efektivitas implementasi PP No.41 Tahun 2007 dan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi PP No.41 tahun 2007 ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masalah dalam implementasi PP No.41 Tahun 2007 akan dijelaskan dengan menggunakan variabel yang disintesa dari beberapa model implementasi kebijakan publik. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain karakteristik isi kebijakan/peraturan pengoperasionalan, struktur birokrasi, komunikasi dan koordinasi, serta sumber daya. Sisi restrukturisasi dalam kebijakan kelembagaan dijelaskan secara terpisah dengan tiga poin yaitu kepemimpinan, arah transformasi organisasi dan juga hambatan-hambatan dalam perubahan organisasi. Jawaban dari tujuan tersebut kemudian menjadi kesimpulan dalam penelitian ini. Kinerja implementasi PP No.41 Tahun 2007 belum optimal. Tujuan dari peraturan pemerintah ini yang didefinisikan oleh informan dengan “membentuk organisasi yang kaya fungsi miskin struktur” belum tercapai. Organisasi perangkat daerah yang dibentuk belum sepenuhnya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang ada dalam PP No.41 Tahun 2007.

Peraturan penjas di tingkat daerah sampai sekarang belum ada. Pemahaman pegawai yang sangat minim akan peraturan ini menunjukkan sosialisasi masih sangat terbatas. Begitu juga dengan sumber daya (manusia dan sumber daya lain) kompetensi, penempatan pegawai, anggaran, dan sarana-sarana masih banyak kekurangan.

C. Kerangka Berpikir

Melihat penyelenggaraan pemerintahan selama ini, birokrasi berada pada posisi yang sangat dominan. Ketika birokrasi yang dalam hal ini adalah pemerintah ditempatkan dalam kedudukan yang berhadapan dengan masyarakat, maka posisi masyarakat relatif sangat lemah dan tidak berdaya. Struktur birokrasi dibangun ke segala arah sehingga kehidupan masyarakat tidak pernah bisa lepas dari intervensi birokrasi. Kondisi ini menciptakan ketidakberdayaan masyarakat dan menyebabkan ketergantungan masyarakat terhadap birokrasi.

Bergesernya pemerintahan seiring dengan datangnya era reformasi, ada keinginan untuk merubah pola yang selama ini ada ke pola yang lebih memberdayakan masyarakat dan mencerminkan demokrasi. Demokrasi menuntut keikutsertaan masyarakat secara lebih jauh dan hal ini memberikan penguatan pada posisi masyarakat sendiri. Semua ini memungkinkan masyarakat menentukan nasibnya sendiri, memiliki akses yang lebih luas untuk masuk dan terlibat dalam proses pengambilan kebijakan publik.

Otonomi daerah yang diimplementasikan beberapa tahun belakangan ini dan semakin besarnya tuntutan masyarakat terhadap organisasi publik maka Pemerintah Daerah harus melakukan restrukturisasi terhadap birokrasinya.

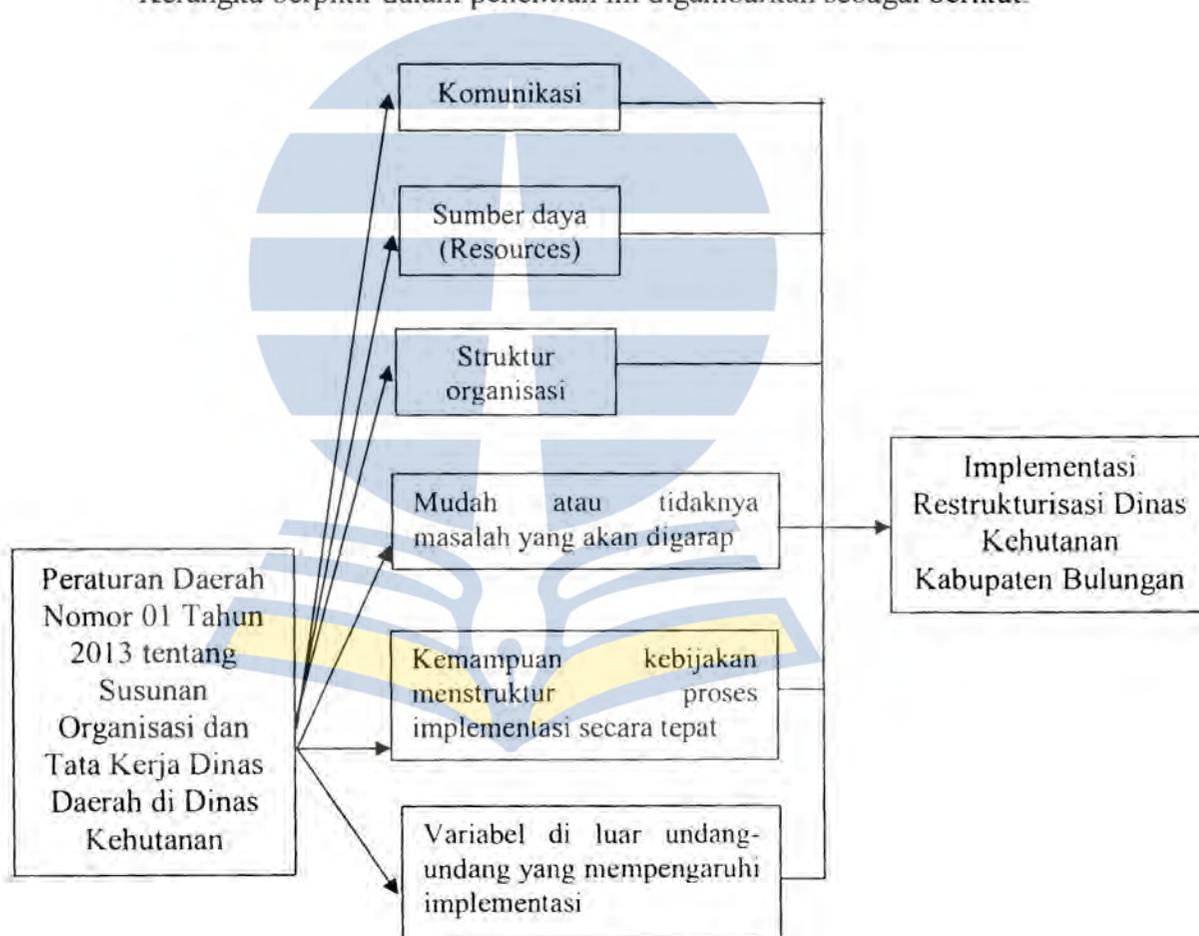
Restrukturisasi ini tentunya harus mampu mewujudkan *good governance* sebagai arah penyelenggaraan pemerintahan saat ini, khususnya di tingkat lokal. Restrukturisasi yang dilakukan oleh pemerintah daerah harus mampu menciptakan sebuah birokrasi pemerintahan yang tampil dengan performa baru, yakni birokrasi pemerintah yang ramping namun kaya fungsi.

Dalam konteks restrukturisasi organisasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah, organisasi birokrasi harus memiliki kompetensi baik dari sisi kelembagaan maupun dari sisi personil. Kompetensi kelembagaan merupakan kemampuan atau kewenangan yang dimiliki oleh lembaga/organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kompetensi kelembagaan mengandung makna bahwa organisasi yang dibentuk benar-benar memiliki kewenangan dan kemampuan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini harus menghindari adanya tumpang tindih pelaksanaan tugas (*overlap*) antar lembaga yang ada di pemerintahan tersebut. Tidak adanya tumpang tindih fungsi dan kewenangan tersebut akan mencerminkan organisasi birokrasi yang ramping. Sedangkan kompetensi personil diartikan sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki personil berupa pengetahuan dan keterampilan yang dijadikan dasar dalam penempatan/promosi pada jabatan-jabatan yang tersedia dalam jajaran organisasi birokrasi hasil proses restrukturisasi.

Restrukturisasi yang dilaksanakan pada sektor publik tentunya harus dilaksanakan berdasarkan kebijakan yang jelas. Dengan kata lain, restrukturisasi pada organisasi publik merupakan suatu tahap implementasi dari kebijakan. Implementasi kebijakan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas,

atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu: tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang ingin diraih.

Kerangka berpikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Sumber : adopsi dari Edward III, Mazmanan dan Sabatier

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Sesuai dengan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini merupakan penelitian evaluatif. Penelitian evaluatif merupakan penelitian yang ditujukan untuk melakukan evaluasi terhadap efektifitas suatu tindakan, kegiatan, atau program. Tujuan penelitian evaluasi adalah menyediakan informasi untuk membuat keputusan suatu kebijakan, program, proyek atau aktifitas tertentu, baik untuk kepentingan perbaikan, *sustainability* (keberlanjutan), *terminasi* (penghentian) maupun untuk kepentingan akuntabilitas publik. Penelitian evaluatif dibedakan menjadi penelitian evaluasi formatif yang menekankan pada proses dalam menghasilkan suatu keputusan dan penelitian evaluasi sumatif yang menekankan pada pencapaian penerapan keputusan tertentu. Penelitian evaluatif ini termasuk pada penelitian evaluasi sumatif, dimana penilaian dilakukan terhadap proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang berlangsung selama kurang lebih 2 bulan yaitu awal September sampai dengan akhir Oktober Tahun 2015.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian evaluasi merupakan salah satu ranah dari strategi penelitian dengan metode campuran (Creswell, 2010: 308). Adapun fokus evaluasi dalam penelitian ini adalah proses Implementasi Kebijakan

Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berkaitan dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Tahun 2015.

B. Fokus Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, gejala yang muncul bersifat holistik atau menyeluruh dan tidak dapat dipisahkan. Penelitian kualitatif didasarkan pada keseluruhan situasi sosial yang meliputi aspek tempat, pelaku, dan aktifitas yang berinteraksi secara sinergis. Oleh karena luasnya cakupan aspek yang diteliti, maka diperlukan fokus penelitian. Fokus penelitian mempunyai makna batasan penelitian, karena dalam lapangan penelitian banyak gejala yang menyangkut tempat, pelaku, dan aktifitas, namun tidak semua tempat, pelaku dan aktifitas menjadi pembahasan dalam penelitian. Untuk menentukan pilihan tempat, pelaku, dan aktifitas yang perlu dibahas dalam penelitian maka harus membuat batasan yang dinamakan fokus penelitian. Fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Implementasi Pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pelaksanaan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

C. Sumber Informasi dan Pemilihan Informan

1. Sumber Informasi

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh (Arikunto, 2010: 107). Sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam penentuan teknik pengumpulan data. Berdasarkan sumber data penelitian maka jenis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data primer dari informan. Data primer pada penelitian ini adalah jawaban yang dikumpulkan oleh peneliti melalui wawancara mengenai proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015, serta faktor yang mempengaruhi implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder dalam

penelitian ini antara lain tempat, kegiatan, serta dokumen yang berkaitan dengan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015. Data sekunder yang dikumpulkan antara lain berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip (data dokumenter) yang telah dipublikasikan. Data sekunder pada penelitian ini antara lain adalah gambaran umum tentang Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, serta dokumen lain yang berhubungan dengan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

2. Informan Penelitian

Informan merupakan sumber data yang bisa memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau jawaban tertulis (Arikunto, 2010: 172). Dalam penelitian kualitatif, informan memegang peranan yang sangat penting. Informan adalah orang-orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Seorang informan harus memenuhi persyaratan sebagai seorang informan, antara lain jujur, tepat pada janji, patuh pada peraturan, suka berbicara, tidak termasuk anggota salah satu kelompok yang bertentangan dalam latar penelitian, dan mempunyai pandangan tertentu tentang peristiwa yang terjadi. Informan atau narasumber penelitian ini terdiri dari:

a. Informan Kunci

Informan kunci merupakan orang yang sangat memahami permasalahan yang diteliti. Informan kunci mengetahui dan memiliki berbagai informasi pokok yang diperlukan dalam penelitian, sedangkan informan biasa adalah mereka yang terlibat langsung dalam interaksi sosial yang sedang diteliti. Informan kunci (key informant) dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dan Sekretaris Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

b. Informan Biasa

Informan biasa adalah informan yang ditentukan dengan dasar pertimbangan mengetahui dan berhubungan dengan permasalahan. Informan biasa dalam penelitian ini adalah pejabat Eselon III pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dan DPRD Kabupaten Bulungan. Pemilihan pegawai sebagai informan biasa disebabkan pejabat Eselon III dan DPRD Kabupaten Bulungan merupakan subjek yang berhubungan langsung dengan proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015.

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan instrumen dalam proses pengumpulan data. Instrumen merupakan alat untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi sesuatu. Instrumen yang berkualitas tinggi akan memberikan tingkat

keakuratan hasil pengukuran, penilaian dan atau evaluasi yang baik. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah pedoman wawancara. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara mendalam. Dengan teknik ini, instrumen pedoman wawancara berisi garis besar pertanyaan-pertanyaan dalam wawancara. Pada pelaksanaan wawancara, garis besar pertanyaan-pertanyaan pada instrumen akan dikembangkan secara mendalam untuk mendapatkan suatu gambaran subyek dan pemaparan gejala yang tampak sebagai suatu fenomena.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang sangat diperlukan dalam penelitian. Hal ini disebabkan karena analisis data hanya dapat dilakukan setelah peneliti memperoleh data penelitian, sehingga dapat memenuhi tujuan penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Penjelasan masing-masing teknik pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut.

1. Wawancara

Wawancara dalam penelitian ini dilakukan terhadap informan penelitian. Wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Dalam proses wawancara, peneliti dapat mengajukan pertanyaan secara umum tidak terstruktur dan bersifat terbuka yang dirancang untuk memunculkan pandangan dan opini dari para partisipan (Creswell, 2010: 267). Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data yang

berhubungan dengan proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Sebelum wawancara dilakukan terlebih dahulu disusun panduan atau pedoman wawancara (interview guide) agar tujuan wawancara lebih terarah.

Wawancara dilakukan untuk mengumpulkan data mengenai proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam pelaksanaan restrukturisasi. Informan yang dipilih dalam pelaksanaan wawancara adalah informan yang dinilai memahami proses implementasi kebijakan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

2. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap objek penelitian, yaitu tempat dan kegiatan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Observasi merupakan proses pencatatan pola perilaku subjek, objek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Data yang dikumpulkan dengan metode ini umumnya tidak terdistorsi, lebih akurat dan bebas dari respon bias. Melalui metode observasi, peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Definisi pengamatan terlibat menurut Oppung Doli (Denzin, 1989: 157-8 dalam Flick, 2002: 139) sebagai berikut: "Pengamatan terlibat didefinisikan sebagai suatu strategi lapangan yang secara simultan (serempak) mengkombinasikan analisis dokumen, mewawancarai para responden dan informan-informan, observasi dan partisipasi (keterlibatan) langsung dan introspeksi (*"Participant observation will be defined as a field strategy that simultaneously combines document analysis, interviewing of respondents and informants, direct participation and observation, and introspection"*). Oppung Doli (dalam Flick, 2002: 139) membedakan pengamatan terlibat (*participant observation*) dengan pengamatan tidak terlibat (*non-participant observation*) dalam 7 (tujuh) hal, sebagai berikut:

- a. Pengamatan terlibat ditujukan pada minat khusus atau nilai-nilai/makna-makna kemanusiaan dan interaksi antar manusia seperti pandangan dari perspektif orang-orang yang berada di dalam atau bagian situasi dan setting khusus. (*"A special interest in human meaning and interaction as viewed from the perspective of people who are insiders or members of particular situations and settings"*).
- b. Lokasi/tempat disini dan sekarang dari setting dan situasi kehidupan sehari-hari sebagai dasar penelitian dan metoda. (*"Location in the here and now of everyday life situations and setting as the foundation of inquiry and method"*).
- c. Suatu bentuk teori dan penyusunan teori yang menekankan interpretasi dan pemahaman tentang eksistensi manusia. (*"A form of theory and*

theorizing stressing interpretation and understanding of human existence”).

- d. Suatu proses penelitian yang logis yang terbuka-tertutup, fleksibel, memberi kesempatan dan memerlukan redefinisi yang tetap dari apa yang menjadi permasalahan, berdasarkan pada fakta-fakta yang dikumpulkan dalam setting yang konkret dari eksistensi manusia. (*“A logic and process of inquiry that is open-ended, flexible, opportunistic, and requires constant redefinition of facts gathered in concrete setting of human existence”*).
- e. Suatu yang mendalam, kualitatif, pendekatan dan disain studi kasus. (*“An in-depth, qualitative, case study approach and design”*).
- f. Kinerja/performansi dari peranan orang yang terlibat yang meliputi pemantapan dan pemeliharaan hubungan-hubungan dengan warga setempat dilapangan, dan (*“The performance of a participant role or roles that in volves establishing and maintining relationships with natives in the field; and”*).
- g. Menggunakan observasi langsung dengan metoda-metoda untuk mengumpulkan informasi lainnya. (*“The use of direct observation along with other methods of gathering information”*).

3. Analisis Dokumen

Menurut Sugiyono (2010: 82), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Analisis dokumen adalah sebuah gambaran dari isu atau masalah, yang dapat dikonstruksikan melalui dokumen-dokumen seperti surat-surat, memo-memo, pengumuman-pengumuman,

hasil kerja, hasil peniaian, arsip-arsip, laporan-laporan, *time table* atau tabel waktu, kebijakan, dan pengaturan. Metode dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder melalui dokumen-dokumen yang telah tersedia. Dokumentasi diperlukan dalam penelitian ini karena data yang diperoleh dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan triangulasi data penelitian. Data yang diperoleh melalui metode dokumentasi adalah data bahan tertulis yang bisa digunakan untuk memperkuat hasil penelitian. Data dokumentasi yang diperlukan pada penelitian ini antara lain adalah gambaran umum tentang Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Selain itu, dokumentasi juga dilakukan terhadap data-data lain yang berhubungan dengan restrukturisasi dilaksanakan serta faktor yang mempengaruhinya pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

F. Unit Analisis

Unit analisis adalah satuan yang diteliti yang bisa berupa individu, kelompok, benda, atau suatu latar peristiwa sosial seperti misalnya aktivitas individu atau kelompok sebagai subjek penelitian. Melalui pengungkapan terhadap unit analisis data dengan menetapkan kriteria responden tersebut, dengan sendirinya akan diperoleh siapa dan apa yang menjadi subjek penelitiannya. Unit analisis terkait dengan permasalahan yang diteliti. Fokus pada penelitian ini adalah pada implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan.

Terdapat 3 unit analisis, yaitu: (1) *place*, tempat dimana interaksi dalam penelitian berlangsung; (2) *actor*, pelaku atau orang yang sesuai dengan objek penelitian tersebut; (3) *activity*, kegiatan yang dilakukan *actor* dalam situasi sosial yang sedang berlangsung (Sugiyono, 2010: 68). Adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Tempat, yaitu lokasi pelaksanaan penelitian di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Pemilihan lokasi ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas Kehutanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kehutanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, sesuai pasal 28 Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan. Adapun keberadaan UPT sendiri merupakan bagian dari struktur organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.
2. Pelaku, yaitu pihak-pihak yang melaksanakan proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang terdiri dari kepala dinas dan pegawai.
3. Aktivitas, yaitu pelaksanaan proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam pelaksanaan restrukturisasi pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

G. Metode Analisis Data

1. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data pada penelitian kualitatif dilakukan melalui triangulasi data. Dalam pemeriksaan ini, data yang terkumpul terlebih dahulu diperiksa keabsahannya untuk mendapatkan data yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Penelitian ini menggunakan teknik pemeriksaan data triangulasi, yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau pembanding.

Triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa dan menetapkan validitas dengan menganalisa dari berbagai perspektif. Triangulasi merujuk pada konsistensi suatu penelitian. Peneliti menggunakan berbagai jenis sumber data dan bukti dari situasi yang berbeda. Ada 3 jenis triangulasi data penelitian, yaitu triangulasi sumber, triangulasi waktu, dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber yaitu data-data dikumpulkan dari orang-orang berbeda yang melakukan aktivitas sama. Triangulasi waktu yaitu data-data dikumpulkan pada waktu yang berbeda. Triangulasi teknik yaitu data-data dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang berbeda. Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Dalam triangulasi sumber, dilakukan pemeriksaan terhadap data yang telah diperoleh melalui wawancara dari berbagai sumber data atau informan yang berbeda. Data yang diperoleh pada masing-masing sumber data dikonfrontasikan satu sama lain. Seluruh data hasil

wawancara dari sumber yang berbeda dikonfrontasikan satu sama lain. Data dari berbagai informan kemudian disesuaikan keterkaitannya dengan fakta yang terjadi. Selanjutnya, apabila ditemukan data yang berbeda-beda, maka dilakukan pemeriksaan lebih lanjut kepada latar belakang sumber data yang bersangkutan atau melakukan pemeriksaan pada data yang lain untuk memastikan data mana yang dianggap benar. Pada saat melakukan triangulasi sumber, peneliti juga melakukan triangulasi teknik, yaitu pengumpulan data yang sama menggunakan teknik yang berbeda. Data yang diperoleh melalui wawancara kemudian dikonfrontasi dengan data yang diperoleh melalui observasi dan dokumentasi.

2. Analisis Data

Alat-alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis kualitatif dilakukan untuk menguraikan data kualitatif berupa informasi-informasi yang diperoleh mengenai proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah dalam pelaksanaan restrukturisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Analisis deskriptif kualitatif merupakan analisis yang murni menggambarkan tentang program dan pengalaman orang dalam program. Tujuan dari analisis secara deskriptif kualitatif adalah membiarkan pembaca mengetahui apa yang terjadi dalam program dan kegiatan apa yang ada dalam program. Analisis deskriptif kualitatif pada penelitian ini dilakukan berdasarkan metode analisis data model interaktif (Miles dan

Huberman, 2009: 16-19). Langkah-langkah analisis kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan perlu dicatat secara teliti dan rinci. Jumlah data yang diperoleh di lapangan tentunya kompleks dan rumit sehingga diperlukan analisa data melalui reduksi data. Reduksi data dilakukan dengan merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dan mencari tema dan polanya. Dengan demikian, data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya serta mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

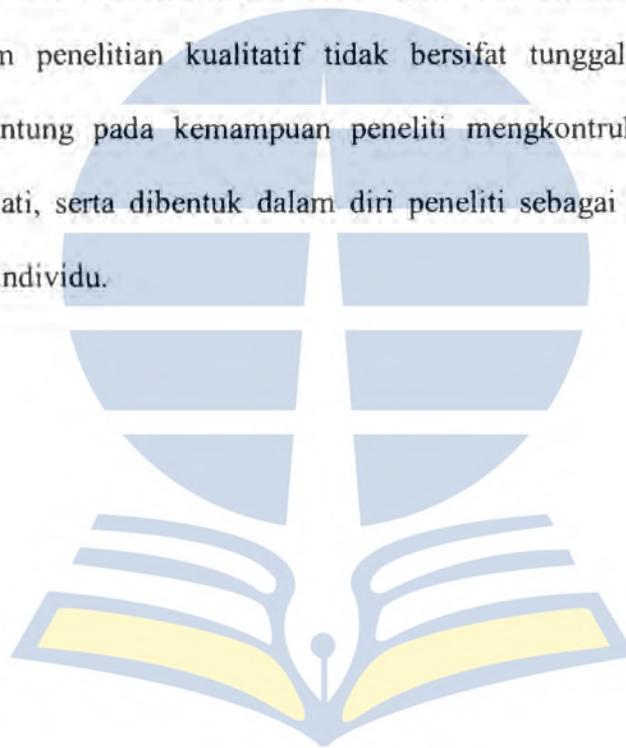
Setelah direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplay atau menyajikan data. Teks yang bersifat naratif paling sering digunakan untuk menyajikan data kualitatif. Pada penelitian ini, penyajian data kualitatif dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, dan hubungan antar kategori. Penyajian data diharapkan dapat mempermudah pemahaman terhadap data yang diperoleh sehingga dapat melakukan langkah selanjutnya berdasarkan data yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah selanjutnya dalam analisis kualitatif adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan ini

masih bersifat sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal ini tentunya juga didukung oleh bukti-bukti valid dan konsisten sehingga dapat dihasilkan kesimpulan akhir yang kredibel.

Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Kebenaran realitas dalam penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal tetapi jamak dan tergantung pada kemampuan peneliti mengkonstruksi fenomena yang diamati, serta dibentuk dalam diri peneliti sebagai hasil proses mental tiap individu.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Bulungan

a. Letak Geografis Kabupaten Bulungan

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Bulungan. Kabupaten Bulungan sebagai salah satu kabupaten yang terletak di Propinsi Kalimantan Utara. Kabupaten Bulungan mempunyai luas 18.010,50 km² dan terletak antara 116°04'41" sampai dengan 117°57'56" Bujur Timur dan 2°09'19" sampai dengan 3°34'49" Lintang Utara. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 34 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kabupaten Tana Tidung di Provinsi Kalimantan Timur, maka Luas Kabupaten Bulungan berkurang menjadi luas daratan 14.193,170 Km² dan luas perairan 2.391,130 km². Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Bulungan adalah:

- 1) Sebelah Utara dengan Kabupaten Tana Tidung
- 2) Sebelah Timur Laut Sulawesi dan Kota Tarakan
- 3) Sebelah Selatan Kabupaten Berau
- 4) Sebelah Barat dengan Kabupaten Malinau

Kondisi Kabupaten Bulungan memiliki beberapa pulau, yang dialiri puluhan sungai besar dan kecil, serta secara topografi memiliki daratan yang berbukit-bukit, bergunung-gunung dengan tebing terjal dan kemiringan yang tajam. Adapun pulau yang terluas adalah Pulau Mandul

di Kecamatan Bunyu (38.737,413 ha) dan sungai yang terpanjang adalah Sungai Kayan sedangkan gunung yang tertinggi adalah Gunung Kundas yang berada di Kecamatan Peso dengan ketinggian 1.670 m.

b. Wilayah Administratif Kabupaten Bulungan

Kabupaten Bulungan terbagi atas 10 kecamatan sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.1

Nama, Luas Wilayah per-Kecamatan dan Jumlah Kelurahan

No	Kecamatan	Jumlah Kelurahan/ Desa	Luas	
			Km ²	(%) terhadap Total
1	Peso	10	3142,79	22,22
2	Peso Hilir	6	1639,71	11,59
3	Tg. Palas	9	1755,74	12,41
4	Tg. Palas Barat	5	1064,51	7,53
5	Tg. Palas Utara	6	806,34	5,70
6	Tg. Palas Timur	8	1639,02	11,59
7	Tanjung Selor	9	1277,81	9,03
8	Tg. Palas Tengah	3	624,95	4,42
9	Sekatak	22	1993,98	14,10
10	Bunyu	3	198,32	1,40
Jumlah		81	14.193,17	100

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulungan

Kecamatan terluas di Kabupaten Bulungan adalah Kecamatan Peso dengan luas 3.142,79 km² atau 23,84% dari luas Kabupaten Bulungan secara keseluruhan. Sedangkan kecamatan yang memiliki luas terkecil adalah Kecamatan Bunyu dengan luas 198,32km² atau sekitar 1,50% dari luas Kabupaten Bulungan. Dilihat dari jumlah desa/kelurahan yang ada, Kecamatan Sekatak memiliki jumlah desa terbanyak yaitu sebanyak 22 Desa, sedangkan kecamatan yang memiliki jumlah desa paling sedikit

adalah Kecamatan Bunyu dan Tanjung Palas Tengah sebanyak 2 Desa. Posisi Kabupaten Bulungan berbatasan langsung dengan 3 Kabupaten, yaitu Kabupaten Tana Tidung, Kabupaten Nunukan dan Kabupaten Berau.

c. Potensi Hutan Kabupaten Bulungan

Kabupaten Bulungan merupakan daerah yang memiliki potensi sangat besar di bidang kehutanan dan memerlukan perhatian yang tepat bagi pemangku kebijakan. Hutan di Kabupaten Bulungan tahun 2013 mempunyai luas 1.026.312.039 hektar yang terbagi ke dalam 4 kelompok jenis hutan, yaitu hutan lindung, hutan produksi tetap, hutan produksi terbatas, dan hutan lainnya/kawasan budidaya non kehutanan. Pada tahun 2013 terdapat 8 pemegang IUPHHK dengan luas areal 665.775 hektar. Berdasarkan hasil digitasi terhadap lampiran SK Menhut RI Nomor : SK.554/Menhut-II/2013, luas kawasan hutan Kabupaten Bulungan adalah sebagai berikut.

1. Luas Kawasan Hutan
 - a. Hutan Lindung (HL) : 223.481,20 Ha
 - b. HL menjadi APL (areal penggunaan lain) : 299,13 Ha
 - c. Hutan Produksi Terbatas (HPT) : 504.513,40 Ha
 - d. Hutan Produksi Tetap (HP) : 259.560,90 Ha
2. Luas Luar Kawasan Hutan
 - a. Areal Penggunaan Lain (APL) : 403.703,90 Ha

d. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten bulungan

Dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan di Kabupaten Bulungan disusun visi dan misi bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan. Visi Kabupaten Bulungan adalah:

“Mewujudkan Wilayah Agroindustri Utama yang Berwawasan Lingkungan Menuju Masyarakat Kabupaten Bulungan yang Semakin Berkualitas, Adil dan Sejahtera”

Untuk mencapai visi tersebut, dirumuskan 6 misi pembangunan Kabupaten Bulungan sebagaimana berikut :

- 1) Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan berwibawa.
- 2) Mewujudkan percepatan pembangunan wilayah terpencil dan tertinggal.
- 3) Mewujudkan struktur ekonomi pro rakyat dengan konsep pembangunan berkelanjutan.
- 4) Mewujudkan pemenuhan infrastruktur dasar untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.
- 5) Mewujudkan masyarakat yang berkualitas.
- 6) Mewujudkan peningkatan kualitas pada perlindungan sosial dan pengentasan kemiskinan.

Berdasarkan visi dan misi yang telah dirumuskan, Pemerintah Kabupaten Bulungan menjalankan strategi pokok pembangunan Kabupaten Bulungan sebagaimana berikut.

- 1) Menciptakan sistem penyelenggaraan tata pemerintahan dan pembangunan yang baik, bersih dan berwibawa serta demokratis

untuk meningkatkan kapasitas daerah dalam mengemban dan melaksanakan kewajiban otonomi daerah.

- 2) Meningkatkan kemampuan SDM yang memiliki integritas, profesional, imtaq dan Iptek.
- 3) Meningkatkan pendapatan asli daerah dengan menggali potensi SDA yang dapat diperbaharui.
- 4) Menyelenggarakan pembangunan daerah yang merata dengan pendekatan wilayah.
- 5) Pemberdayaan masyarakat dengan menggalakkan program ekonomi kerakyatan yang berbasis agribisnis dan agriindustri yang berwawasan lingkungan.
- 6) Pengembangan sarana dan prasarana infrastruktur untuk membuka isolasi wilayah yang terbelakang, terpencil dan daerah pedalaman.

Visi, misi, dan strateg tersebut kemudian dilaksanakan dalam 4 agenda pembangunan Kabupaten Bulungan sebagaimana berikut :

- 1) Meningkatkan pembangunan SDM yang berkualitas.
- 2) Meningkatkan pembangunan ekonomi dalam arti luas.
- 3) Mewujudkan percepatan pembangunan infrastruktur.
- 4) Menciptakan tata pemerintahan yang bersih, berwibawa dan demokratis.

2. Deskripsi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

a. Profil Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagai salah satu instansi teknis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulungan yang dibentuk

melalui Keputusan Bupati Bulungan Nomor 66 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Regulasi ini kemudian ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2008 tanggal 9 April 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bulungan dan Kebijakan Otonomi Daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang RI Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang RI Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Selain itu keluarnya Peraturan Bupati Bulungan Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan melengkapi aturan organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Hal ini semakin mempertegas adanya proses pelimpahan kewenangan yang lebih luas untuk mengatur sendiri rumah tangga daerahnya.

Berkaitan dengan pelaksanaan pembangunan kehutanan di Kabupaten Bulungan, maka salah satu aspek penentu keberhasilan yang perlu mendapat perhatian adalah tersedianya suatu rencana yang merupakan proses pembuatan keputusan yang sistematis dan berkelanjutan dengan memanfaatkan segenap sumber daya tersedia yang bersifat indikatif dan antisipatif serta dapat diukur tingkat keberhasilannya dalam rangka menjawab tuntutan perkembangan baik dalam lingkungan internal maupun eksternal. Oleh karena itu, diperlukan adanya keseriusan untuk secara terus-menerus melakukan perubahan ke arah perbaikan secara konsisten dan berkelanjutan sehingga mampu

menunjukkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil-hasil pembangunan kehutanan untuk kesejahteraan masyarakat.

Mengingat urusan kehutanan menyangkut hajat hidup orang banyak dan tidak dapat dimonopoli oleh kelompok tertentu sehingga bersifat lintas kabupaten/kota, daerah bahkan negara, maka dalam merumuskan isu-isu strategis yang akan ditampilkan sebagai strategi yang digunakan harus mampu memaksimalkan keunggulan kompetitif (*competitive advantage*), namun dilain pihak mampu meminimalkan kelemahan kompetitif (*competitive disadvantage*). Untuk menjawab berbagai persoalan di bidang kehutanan yang dihadapi dalam era reformasi dan globalisasi saat ini maka jajaran Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan membutuhkan tersedianya sebuah rencana strategis yang akan diimplementasikan untuk mencapai tujuan yang dicita-citakan bersama dalam kurun waktu tertentu dengan selalu memperhitungkan kekuatan, kelemahan, peluang dan acaman yang akan atau mungkin timbul.

b. Tugas Pokok, Fungsi dan Struktur Organisasi

Sesuai bagian Ketujuh Pasal 70 Peraturan Bupati Bulungan Nomor 10 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan, maka tugas Dinas Kehutanan dapat diuraikan sebagai berikut.

- 1) Kepala Dinas Kehutanan mempunyai tugas tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kehutanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

- 2) Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi, pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Dinas Kehutanan meliputi mengkoordinasikan tugas bidang, perencanaan program, pengelolaan keuangan, pelaporan, ketatausahaan, umum, perlengkapan, rumah tangga dan administrasi kepegawaian.
- 3) Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan mempunyai tugas mengkoordinasikan, menyusun dan mempersiapkan administrasi perencanaan program dan kegiatan tahunan, evaluasi dan pelaporan serta mengelola urusan keuangan.
- 4) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas mengelola surat menyurat dan kearsipan, inventaris dan kekayaan, rumah tangga, administrasi kepegawaian dan tugas umum lainnya.
- 5) Bidang Perencanaan, Evaluasi Pengusahaan Hutan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan teknis, merencanakan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, pemantauan, pengendalian, koordinasi, pelaksanaan bidang perencanaan, evaluasi pengusahaan hutan meliputi kawasan dan pemetaan hutan serta rencana kerja pengusahaan hutan.
- 6) Bidang Produksi dan Bina Hutan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan teknis bidang produksi dan bina hutan melaksanakan pembinaan, pengawasan, pemantauan, pengendalian, fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan pelayanan bidang

produksi dan bina hutan meliputi pemungutan hasil hutan serta budidaya dan rehabilitasi hutan.

- 7) Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan teknis bidang pengolahan dan peredaran hasil hutan, melaksanakan pembinaan, pengawasan, pemantauan, pengendalian, fasilitasi dan koordinasi pelaksanaan pelayanan bidang pengolahan dan peredaran hasil hutan meliputi pengolahan hasil hutan serta legalitas peredaran hasil hutan.
- 8) Bidang Keamanan dan Penyuluhan Hutan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan teknis bidang keamanan dan penyuluhan kehutanan melaksanakan pembinaan, pengawasan, pemantauan, pengendalian dan koordinasi pelaksanaan pelayanan bidang keamanan dan penyuluhan kehutanan meliputi pengamanan dan perlindungan hutan serta hukum dan penyuluhan kehutanan.

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut sebagaimana dimaksud di atas sesuai Paragraf 3 Pasal 29 Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan diuraikan bahwa Dinas Kehutanan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kehutanan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kehutanan;

- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kehutanan;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kehutanan;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam Pasal 28 butir f, Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 itu jelas bahwa Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga berfungsi melakukan pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis (UPT) Dinas Kehutanan selain pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kehutanan lainnya.

Dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan ditunjang dengan rincian Struktur Organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 01 Tahun 2013 dalam Paragraf 4 Pasal 30 bahwa Susunan Organisasi Dinas Kehutanan terdiri dari:

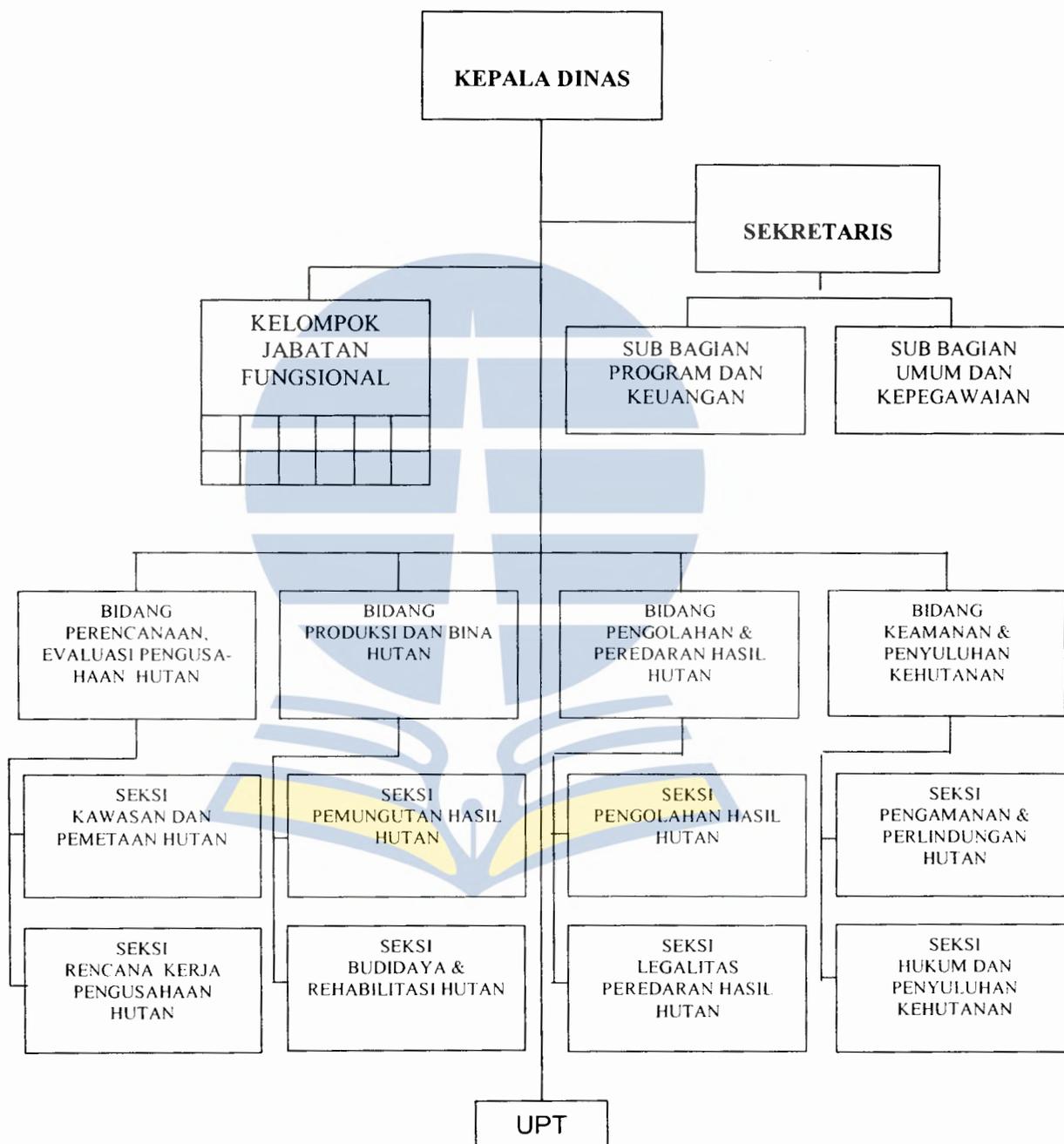
- 1) Kepala Dinas
- 2) Sekretaris, membawahi:
 - a) Sub Bagian Program dan Keuangan
 - b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- 3) Bidang Perencanaan, Evaluasi Pengusahaan Hutan, membawahi:
 - a) Seksi Kawasan dan Pemetaan Hutan

- b) Seksi Rencana Kerja Pengusahaan hutan
- 4) Bidang Produksi dan Bina Hutan, membawahi:
 - a) Seksi Pemungutan Hasil Hutan
 - b) Seksi Budidaya dan Rehabilitasi Hutan
- 5) Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan, membawahi:
 - a) Seksi Pengolahan Hasil Hutan
 - b) Seksi Legalitas Peredaran Hasil Hutan
- 6) Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan, membawahi:
 - a) Seksi Pengamanan dan Perlindungan Hutan
 - b) Seksi Hukum dan Penyuluhan Kehutanan
- 7) Kelompok Jabatan Fungsional.
- 8) Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Dalam Paragraf 2 Pasal 28 Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan, dijelaskan bahwa Dinas Kehutanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kehutanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Gambar 4.1.

Bagan Struktur Organisasi
Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai PERDA Kabupaten Bulungan
Nomor 01 Tahun 2013



Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan
 (2015)

c. Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan per 31 Juli 2015 memiliki sumber daya manusia aparatur sebanyak 41 orang yang terdiri dari : 31 Pegawai Negeri Sipil (PNS), dan 10 tenaga kontrak/honor bulanan. Berikut rincian pegawai menurut jenis jabatan dan eselon di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai Menurut Jenis Jabatan dan Eselon pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015

No	Jenis Jabatan	Eselon	Jumlah (Orang)
1.	Kepala Dinas	IIb	1
2.	Sekretaris	IIIa	1
3.	Kepala Bidang	IIIb	4
4.	Seksi/Sub Bagian	IVa	10
5.	Staf	Non Eselon	15

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (2015)

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Menurut Golongan pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015

No	Jenis Golongan	Jumlah (orang)
1.	I	-
2.	II	6
3.	III	20
4.	IV	5

Sumber : Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (2015)

Tabel 4.4.

Jumlah Pegawai Menurut Pendidikan pada
Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015

No	Jenis Pendidikan	Jumlah (orang)
1.	Sekolah Menengah Tingkat Atas/Sederajat	5
2.	Diploma/Sarjana Muda	3
3.	Sarjana (S1)	19
4.	Sarjana (S2)	4
5.	Sarjana (S3)	-

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (2015)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui proporsi jumlah pegawai Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berdasarkan jabatan, golongan, dan pendidikan. Untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dilengkapi dengan sarana dan prasarana berupa Mobil Dinas Toyota Rush, Mobil Operasional Estrada, Mobil Hilux Double Cabin, Mobil Hilux Single Cabin dan Kendaraan Roda 2 serta peralatan kerja seperti: Meja, Kursi, Lemari, Komputer, Laptop/notebook, Printer, Plotter, GPS, Kamera dan LCD Infokus.

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Restrukturisasi merupakan tindakan atau kegiatan untuk merubah struktur organisasi dengan tujuan untuk memperbaiki dan memaksimalkan kinerja organisasi. Perbaikan tersebut menyangkut berbagai aspek

organisasi. Restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dilaksanakan melalui implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Terkait dengan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, Kepala Dinas Kabupaten Bulungan menilai bahwa restrukturisasi tidak berjalan seperti yang diharapkan.

Selain itu juga dapat diketahui dari pendapat yang diungkapkan secara tidak langsung oleh DPRD sebagaimana kutipan berikut.

“Restrukturisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam artian pengisian posisi/struktur yang belum terisi perlu dilakukan untuk penguatan organisasi dan optimalisasi kinerja dinas sebagai sebuah institusi. Namun perlu dijadikan pertimbangan tentang kewenangan sektor kehutanan di kabupaten untuk ke depannya berkenaan dengan kebijakan pemerintah pusat bahwa sektor kehutanan akan menjadi kewenangan penuh pemerintah propinsi (DHW-6, 2015)”.

Informan lainnya memiliki pendapat yang hampir sama sebagaimana kutipan wawancara berikut.

“Harus diimplementasikan, karena tugas pokok dan fungsinya tumpang tindih. Ada struktur UPTD dibentuk sebagai pelaksanaan Perda tersebut, namun tidak difungsikan dan sudah 2 tahun tidak ada personil yang mengisinya (DHW-2, 2015)”.

Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan dalam kutipan wawancara di atas menyatakan bahwa sampai dengan saat ini, Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah belum diimplementasikan dengan baik. Hal ini disebabkan

adanya tugas pokok dan fungsi yang tumpang tindih. Selama ini, sebagai implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah perlu dibentuk UPTD, namun sampai sekarang belum berfungsi sesuai dengan ketentuan yang seharusnya. Dalam hal ini, Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan menilai bahwa permasalahannya terletak pada kebijakannya, yaitu pada Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah sehingga peraturan tersebut harus diganti. Hal ini diungkapkan sebagaimana berikut.

“Harus dicabut Peraturannya, diganti dengan yang baru. Karena banyak yang tidak sesuai dengan permasalahan yang dihadapi organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (DHW-3, 2015)”.

Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan berpendapat demikian karena isi kebijakan tersebut banyak yang tidak sesuai dengan permasalahan terkini yang dihadapi oleh Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Kondisi inilah yang menyebabkan implementasi kebijakan kurang berjalan sebagaimana mestinya, sebagaimana pernyataan Sekretaris Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berikut ini.

“Kurang berjalan sebagaimana mestinya. Seksi Penyuluh Kehutanan overlapping kewenangan dengan Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan. Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja UPTD telah dilakukan dan telah ada strukturnya sesuai Perbup Nomor 27 tahun 2009. Namun pengisiannya baru dilaksanakan tahun 2012, tapi setelah Kepala UPTD dan Kasubbag TU ikut mutasi ke Pemerintah Propinsi Kalimantan Utara pertengahan tahun 2013 tidak segera dilakukan pengisian jabatan kembali dan tidak ada kegiatan sama sekali sampai dengan sekarang (DHW-4, 2015)”.

Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan menyatakan pendapat yang hampir sama sebagaimana pernyataan berikut.

“Kurang berjalan sebagaimana mestinya. Di seksi hukum dan penyuluhan hutan misalnya tenaga PPNS tidak ada, sehingga tidak bisa menindaklanjuti temuan-temuan yang ada di lapangan. Sarana punya seperti punya mobil patroli, baju pemadam kebakaran, namun SDM (personil) tidak dilengkapi (itu yang kurangnya). Di seksi Perlindungan Hutan banyak kegiatan konservasi, yang didalamnya ada rehabilitasi namun itu wewenang oleh Bidang Produksi dan Bina Hutan dalam hal Rehabilitasi Hutan dan Lahan. Tenaga penyuluh kehutanan sejak 2014 sudah ada direkrut 6 orang, hanya saja ditempatkan di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan bukan di Dinas Kehutanan. Sehingga untuk penyuluh kehutanan di lapangan menggunakan tenaga penyuluh di Badan Pelaksana Penyuluh (DHW-5, 2015)”.

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat diketahui bahwa penempatan pegawai banyak yang tidak sesuai dengan kompetensi dan bidangnya. Terkait dengan proses implementasi kebijakan Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan kembali menjelaskan bahwa pelaksanaannya kurang konsisten sebagaimana berikut.

“Sudah berjalan, tapi kurang konsisten. Untuk Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan kelompok Jabatan Fungsional sampai sekarang tidak ada personilnya (SDM) (DHW-1, 2015)”.

Pernyataan ini sesuai dengan pendapat Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan berikut ini.

“Pelaksanaannya tidak konsisten. Unit organisasi UPT awalnya saja jalan. Namun seiring dengan terbentuknya Pemerintahan Propinsi Kalimantan Utara pada pertengahan tahun 2013 banyak yang pindah dan tidak ada yang mengurusnya lagi. Ada personil di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (minimal Golongan III/b) yang telah memenuhi pangkat untuk mengisi, tidak juga dilantik. Padahal nama sudah diusulkan ke BKD dan bagian Organisasi (DHW-3, 2015)”.

Sekretaris Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga memiliki pendapat yang sama sebagaimana berikut.

“Kurang konsisten. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan kelompok Jabatan Fungsional sampai sekarang tidak ada/tidak diisi personilnya. Usulan pengisian Kepala dan Kasubbag TU untuk UPTD wilayah Barat dan UPTD wilayah Timur juga tidak dilakukan. Pengisian CPNS ada untuk formasi penyuluh kehutanan tapi tugasnya/penempatannya di Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bulungan karena formasinya diusulkan oleh Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bulungan (DHW-4, 2015)”.

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat diketahui bahwa implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal ini terjadi karena inkonsistensi dalam mengimplementasikan peraturan daerah tersebut. Masih ada permasalahan yang muncul setelah implementasi kebijakan tersebut. Diantara permasalahan tersebut terjadi ketidaksinkronan program antar bidang, begitu juga terkait dengan UPTD. Walaupun sudah diusulkan ke Sekda namun staf untuk mengisinya juga belum bisa atau dilantik. Dalam struktur organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sudah ada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) dan kelompok Jabatan Fungsional, namun demikian hal ini tidak dapat terimplementasi karena sampai sekarang tidak ada personil dari kedua jabatan tersebut. Terkait dengan pelaksanaan restrukturisasi, DPRD Kabupaten Bulungan memberikan penjelasan sebagaimana berikut.

“Proses restrukturisasi dilakukan dengan dua hal, Pertama dengan pengisian posisi/jabatan yang kosong, kedua dengan mengadakan penyegaran berupa reposisi jabatan internal di Dinas Kehutanan (DHW-6, 2015)”.

Berdasarkan kutipan wawancara di atas dapat diketahui, bahwa pelaksanaan restrukturisasi seharusnya dilaksanakan melalui pengisian posisi/jabatan yang kosong dan mengadakan penyegaran berupa reposisi jabatan internal untuk penguatan organisasi dan optimalisasi kinerja dinas sebagai sebuah institusi. Namun sampai sekarang belum ada penyegaran jabatan khususnya untuk seksi Hukum dan Penyuluhan Kehutanan maupun Seksi Perlindungan Hutan sesuai keahlian dan kompetensinya. Informan lain yang diwawancarai menuturkan bahwa isi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan kurang jelas untuk diimplementasikan pada restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Hal ini dikemukakan Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagaimana kutipan wawancara berikut.

“Tidak, malahan seringkali terjadi tumpang tindih Tupoksi dengan SKPD lain seperti Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan atau Dinas Pertanian (DHW-1, 2015)”

Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan juga memberikan pendapat yang sama sebagaimana kutipan berikut.

“Tidak, Tupoksi masih tumpang tindih, malahan ada pekerjaan yang harus ditangani Dinas Kehutanan Kabupaten malah tidak tercover (DHW-2, 2015)”.

Adanya tumpang tindih Tupoksi dengan bidang lain juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan sebagaimana kutipan berikut.

“Sebenarnya cukup jelas, namun tumpang tindih dengan Bidang lain, apalagi dengan SKPD lebih lagi tumpang tindihnya seperti Badan Pelaksana Penyuluh dan Ketahanan Pangan (BPPKP)

Kabupaten Bulungan. Namun karena adanya jejaring kerja maka masih bisa berjalan searah (DHW-5, 2015)".

Dalam hal ini, para informan menganggap bahwa isi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan kurang jelas dan justru sering menimbulkan tumpang tindih Tupoksi dengan SKPD lainnya. Tumpang tindih terutama terjadi dengan Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan maupun dengan Dinas Pertanian terkait dengan persoalan perkebunan kelapa sawit. Apabila ada kebakaran hutan dan pembukaan lahan (land clearing) dilahan perkebunan kelapa sawit urusan Dinas Kehutanan, namun dalam hal pembinaan dan pengawasannya ada di Dinas Pertanian. Sehingga bidang perkebunan bisa dibentuk SKPD tersendiri atau digabung dengan Dinas Kehutanan. Hal ini menyebabkan informan merasa bahwa Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tidak memiliki aturan yang jelas dan tegas dalam pelaksanaan restrukturisasi.

Begitu pula halnya dengan tujuan dari implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Informan juga menilai bahwa pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tidak memiliki tujuan yang jelas. Hal ini diungkapkan oleh

Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagaimana kutipan wawancara berikut.

“Kurang jelas, seharusnya tujuan dari restrukturisasi ini sendiri terencana dan tergambar dalam kebijakannya, dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (DHW-1, 2015) “

Permasalahan yang terjadi dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan pada dasarnya terjadi karena kurangnya kejelasan dalam peraturan yang akan dilaksanakan. Adanya SKPD tersendiri berupa Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bulungan yang mengakomodir semua tugas pokok dan fungsi staf/jabatan fungsional penyuluh kehutanan membuat Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan termaginalkan dan tidak bisa berbuat banyak dalam memberikan pelayanan publik secara optimal kepada masyarakat. Walaupun demikian, pada dasarnya Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sendiri sudah siap untuk direstrukturisasi. Hal ini dapat diketahui dari adanya sarana dan prasarana yang cukup memadai untuk digunakan dalam proses restrukturisasi.

Terkait dengan prioritas dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan, berikut pendapat dari Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

“Menyesuaikan dinamika kebutuhan organisasi dengan kebutuhan riil publik (DHW-1, 2015) “

Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan berpendapat mengenai prioritas dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagaimana berikut.

“Konsistensi pelaksanaannya, penjabaran tupoksi juga dipertegas. Seperti masalah penyelesaian tumpang tindih lahan di kawasan KNBK, kebakaran hutan dan lahan yang tidak tertangani karena tidak diberikan sarana dan prasarana (DHW-3, 2015)”.

Dari kutipan wawancara di atas dapat dipahami bahwa pelaksanaan restrukturisasi disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dalam hal ini Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sendiri, dan juga didasarkan pada kebutuhan nyata masyarakat. Restrukturisasi yang dilaksanakan di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tentunya juga berkaitan dengan dinas-dinas lainnya di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bulungan. Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan berpendapat bahwa perencanaan terkait restrukturisasi sudah berjalan dengan baik. Namun demikian, tindak lanjut atau pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana yang disusun sebelumnya. Fakta ini dikemukakan pada kutipan wawancara berikut.

“Perencanaan sudah baik, namun tindak lanjutnya yang tidak tersusun dan tidak terarah serta kurang dikoordinasikan dengan baik oleh pejabat yang berwenang saat membahas Perda tersebut. Seperti Seksi Perlindungan Hutan seharusnya masuk ke Bidang Produksi bila menyesuaikan dengan SK Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (DHW-5, 2015)”.

Dinas yang berkaitan dengan pelaksanaan restrukturisasi antara lain Badan Lingkungan Hidup, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, Bappeda, Sekretaris Daerah, BKD, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Lingkungan Hidup, Dinas Pertanian, Badan Pelaksana Penyuluh dan Ketahanan Pangan, dan DPRD Kabupaten. Hal ini dikemukakan oleh informan penelitian sebagaimana berikut.

“Badan Lingkungan Hidup, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, Bappeda dan DPRD Kabupaten (DHW-1, 2015) “.

“Sekretaris Daerah, Asisten I Bidang Tata Pemerintahan, Bappeda, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, BKD, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dan DPRD Kabupaten (DHW-2, 2015)”.

“Sekretaris Daerah, Badan Lingkungan Hidup, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, Dinas Pertanian dan DPRD Kabupaten (DHW-3, 2015) Badan Lingkungan Hidup, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, Dinas Pertanian dan DPRD Kabupaten (DHW-4, 2015)”.

“Badan Lingkungan Hidup, Bagian Organisasi, Bagian Tata Pemerintahan, Badan Penyuluh Pertanian dan Ketahanan Pangan, BAPPEDA dan DPRD Kabupaten (DHW-5, 2015)”.

Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan menilai bahwa dukungan yang diberikan pemerintah daerah terhadap restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tergolong cukup. Begitu pula halnya dengan pendapat Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan dan Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Namun demikian, ada pula informan yang menyatakan bahwa tidak ada dukungan dari pemerintah daerah terhadap restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Terkait dengan tugas dan wewenang Dinas Kehutanan terkait dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015, informan dari Kepala Dinas Kabupaten Bulungan menyatakan bahwa perlu lebih jelas lagi. Dalam arti, tugas dan wewenang Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan perlu dipertegas kembali. Kepala

Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan menyatakan bahwa tugas dan wewenang Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan harus diperjelas melalui restrukturisasi. Oleh karena itu restrukturisasi harus segera dilaksanakan. Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berpendapat bahwa tugas dan wewenang Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan belum sesuai dengan peraturan yang ada dan juga kurang fleksibel terhadap kondisi lingkungan sebagaimana kutipan wawancara berikut.

“Perlu disesuaikan dengan peraturan yang ada saat ini dan harusnya lebih fleksibel dengan keadaan yang ada (DHW-5, 2015)”.

Secara teknis, pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Hal ini diungkapkan oleh Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Namun demikian, Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan dan Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan berpendapat bahwa pelaksanaan restrukturisasi yang dilakukan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tersebut tidak optimal. Sekretaris Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berpendapat bahwa kekurangan tersebut sudah ditindaklanjuti melalui Peraturan Bupati. Secara teknis restrukturisasi dinilai terlalu birokratis dan lambat. Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan

Kehutanan berpendapat mengenai teknis pelaksanaan restrukturisasi Dinas

Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagaimana kutipan berikut.

“Disesuaikan dengan kompetensi masing-masing, per bidang yang memiliki SDM yang yang berkompetensi keliatannya aman-aman aja, bila dibandingkan dengan SDM yang tidak sesuai kompetensi sesuai bidang juga kurang (DHW-5, 2015)”.

Dari kutipan wawancara di atas dapat diketahui bahwa restrukturisasi dilakukan dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing. Hal ini tentunya sangat baik untuk dilaksanakan. Pegawai harus ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kompetensinya untuk menjamin bahwa tugas pokok dan fungsi pegawai pada masing-masing jabatan bisa berjalan dengan baik.

2. Faktor-faktor yang Mendukung dan Menghambat Keberhasilan Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan

Implementasi terhadap suatu kebijakan tentunya dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan terdiri dari tujuan atau sasaran kebijakan, aktivitas, atau kegiatan pencapaian tujuan, dari hasil kegiatan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi merupakan suatu proses yang dinamis, dimana pelaksana kebijakan melakukan suatu aktivitas atau kegiatan, sehingga pada akhirnya akan mendapatkan suatu hasil yang sesuai dengan tujuan atau sasaran kebijakan itu sendiri. Keberhasilan suatu implementasi kebijakan dapat diukur atau dilihat dari proses dan pencapaian tujuan hasil akhir (output), yaitu : tercapai atau tidaknya tujuan-tujuan yang

ingin diraih. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Keberhasilan Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagai berikut.

1. Komunikasi

Komunikasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi dikarenakan melalui komunikasi pembuat keputusan dan kebijakan dapat mengetahui apa yang akan dikerjakan (Edwards, 1980). Pengetahuan yang mumpuni dari para pengambil kebijakan nantinya akan diteruskan kepada sumber daya yang ada, yaitu pelaksana.

Penerusan informasi menjadi penting, karena menjadi dasar untuk menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan oleh para pengambil kebijakan. Komunikasi yang terjalin idealnya harus akurat, baik ditingkat pembuat keputusan maupun pelaksana. Namun pada kenyataannya hambatan yang dijumpai terletak pada proses pelaksanaan komunikasi.

Demikian pula halnya dengan pembuat kebijakan. Komunikasi yang baik antara pihak pelaksana atau bawahan dengan pimpinan, mampu mengoptimalkan Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Melalui komunikasi yang intensif mampu menyelesaikan permasalahan dan kendala ditingkat pelaksana atau lapangan, dengan memperhatikan petunjuk dan masukan positif dari pimpinan. Namun berdasarkan hasil wawancara antar bidang kurang melakukan komunikasi yang intensif, sehingga sering tumpang tindih dalam menerapkan tugas pokok dan fungsi bidang masing-masing. Begitu pula halnya antara atasan dan bawahan, sehingga mengganggu

pelayan publik kepada masyarakat. Komunikasi yang kurang antar bidang dan seksi menyebabkan efektifitas organisasi tidak berjalan dengan baik. Apabaila ada masalah jarang dilakukan rapat pembahasan internal secara intensif.

2. Sumber Daya

Sumber daya yang dimaksud, yaitu sumber-sumber yang dapat mendukung serta menentukan keberhasilan pelaksanaan. Dalam hal implementasi ini sumber daya terpenting, adalah sumber penggerak dan pelaksana, yaitu manusia.

Untuk menganalisis Sumber Daya pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan diawali dengan jumlah pegawai yang ada, baik itu PNS dan Non-PNS. Hingga saat ini jumlah keseluruhan pegawai adalah 31 (Tiga Puluh Satu) orang. Jumlah minimal pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan diharapkan berjumlah 38 (Tiga Puluh Delapan) orang. Jumlah minimal tersebut berdasarkan jumlah Seksi dan Sub-Bagian yang ada. Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan terdiri atas 1 Sekretariat dan 4 (empat) Bidang, masing-masing Sekretariat dan Bidang membawahi 2 (dua) Seksi atau Sub-Bagian, dan tiap Sub-Bagian minimal memiliki 1 (satu) orang staf pegawai. Namun kenyataannya ada beberapa seksi yaitu Seksi Pemungutan Hasil Hutan, Seksi Penyuluhan Kehutanan dan Seksi Pengolahan Hasil Hutan tidak memiliki staf pegawai sama sekali selama lebih dari 2 tahun. Kurangnya SDM atau staf juga terjadi dalam jabatan struktural UPT Dinas Kehutanan Kabupaten

Bulungan yang belum diisi, dimana adanya jabatan yang tidak diisi oleh sumber daya yang profesional dan sesuai kompetensinya.

Sedangkan secara kompetensi, profesionalisme, dan budaya kerja (kualitas) Pegawai yang ada di lingkungan Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan masih sangat perlu ditingkatkan. Hal ini disebabkan rotasi pegawai dan pengisian formasi pada masing-masing bidang dan sub bagian yang ada, sehingga pegawai belum terlalu memahami secara mendalam mengenai tugas pokok dan fungsinya. Hal ini berdampak pula pada implementasinya.

Hal lain yang mempengaruhi sumber daya dalam keberhasilan implementasi, khususnya sumber daya manusia menurut Edward III (1980), adalah biaya. Di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan biaya yang terkait dengan sumber daya, baik itu sumber daya manusia maupun sarana prasarana belum mencukupi. Banyak persoalan di bidang kehutanan yang harus diselesaikan dan dicarikan solusi tapi belum didukung dukungan biaya yang optimal. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, keberhasilan implementasi restrukturisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dipengaruhi oleh dukungan biaya, kuantitas pegawai dan kualitasnya. Secara kuantitas, jumlah pegawai yang ada masih di bawah standar jika dilihat dari jumlah seksi atau sub-bagian. Secara kualitas, pegawai yang ada dan yang akan direkrut untuk memperkuat formasi pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga banyak kurang, dimana harus memperhatikan kualitas dan profesionalisme yang diisyaratkan oleh kebijakan yang telah ditetapkan.

3. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi dan organisasi memiliki peranan penting dalam keberhasilan implementasi, karena berperan sebagai pembuat kebijakan hingga pelaksana dalam suatu sistem atau kegiatan. Bisa saja pelaksana sudah melaksanakan disposisi dengan baik, namun terhambat pada implementasi birokrasi yang diatur dalam dalam SOP.

Perangkat organisasi di Kabupaten Bulungan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan dirasakan terlalu besar bila dikaitkan dengan ketersediaan potensi daerah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia maupun faktor –faktor lainnya. Dalam upaya mencapai tujuan organisasi termasuk memiliki sumber daya. Sumber daya apa saja yang harus dimiliki dan bagaimana besarnya tergantung pada tujuan yang ingin di capai. Keberadaan struktur organisasi yang ada berdasarkan wawancara yang dilakukan harus dilakukan revisi lagi terhadap PERDA Nomor 01 Tahun 2013 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan karena tidak sesuai dengan perkembangan/kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang ada. Adanya struktur organisasi di dalam Dinas Kehutanan seperti seksi penyuluhan kehutanan yang harus dihapus karena kewenangan sudah diambil alih oleh Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bulungan. Selain itu Seksi Peredaran Hasil Hutan (Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan) dan Seksi Pemungutan Hasil Hutan (Bidang Produksi dan Bina Hutan), seharusnya digabung menjadi

1 seksi saja. Selain itu UPTD juga sama sekali tidak berjalan tugas dan fungsinya, dikarenakan tidak ada pejabat atau stafnya meskipun ada Peraturan Bupati yang mengatur Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Hasil analisis menunjukkan, implementasi kebijakan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan belum terlaksana sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Komunikasi, sumber daya, dan struktur birokrasi menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan perbaikan, agar implementasi restrukturisasi pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dapat berjalan optimal. Meskipun ketiga hal tersebut menjadi fokus utama perbaikan untuk dapat mengoptimalkan pelaksanaan implementasi. Memang semua jabatan struktural eselon III (Kepala Bidang) dan IV (Kepala Seksi atau Kepala Sub Bagian) telah diisi personilnya sesuai Pasal 30 Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2103 tentang susunan Organisasi dan dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan, namun masih ada yang tidak sesuai dengan keahlian dan kompetensinya. Selain itu disebabkan banyaknya kekurangan personil atau sumber daya manusia untuk mengisi level staf seksi dan struktur organisasi UPT Dinas sebagaimana hasil wawancara yang ada.

4. Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap

Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap meliputi kesukaran-kesukaran teknis dan keberagaman perilaku yang diatur. Terkait dengan indikator tersebut, pendapat informan terlihat pada tabel.

Tabel 4.5

Penilaian Variabel Mudah atau Tidaknya Masalah yang Akan Digarap

Variabel A <i>Framework for Policy Implementation Analysis</i>	Indikator	<i>Informants</i>				
		Kepala Dinas (Key Informant)	Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan (Informant)	Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan (Informant)	Sekretaris (Informant)	Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan (Informant)
		DHW-1	DHW-2	DHW-3	DHW-4	DHW-5
Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap	Kesukaran- kesukaran Teknis	Sukar, karena adanya aturan birokrasi (DHW- 1, 2015)	Banyak, karena teknis bidang masih tumpang tindih, antar bidang lain tidak sinergis dan berkoordinasi yang baik (DHW-2, 2015)	Sangat sukar, karena aturan birokrasinya yang berbelit- belit (DHW-3, 2015)	Sukar, karena aturan birokrasi yang berliku (DHW-4, 2015)	Sangat sukar. Lancar namun tidak optimal (DHW-5, 2015)
	Keberagaman Perilaku yang Diatur	Mengikuti aja sesuai aturan yang berlaku (DHW-1, 2015)	Tetap melaksanakan aturan kepegawaian sesuai aturan yang ada (DHW- 2, 2015)	Mengusulkan sesuai dengan koridor dan aturan yang berlaku (DHW- 3, 2015)	Mengikuti aja, walaupun boleh mengusulkan melalui atasan yang berwenang sesuai kebutuhan dan aturan yang berlaku (DHW- 4, 2015)	Tergantung sesuai levelnya. Untuk kalangan staf biasa mengikuti aja, sedang yang memiliki kompetensi lebih jeli melihat peluang yang ada. Pegawai mempunyai tatanan aturan kepegawaian (DHW-5, 2015)

Sumber: data hasil wawancara (2015)

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dari Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan di atas, dapat dipahami kondisi masing-masing indikator terhadap implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Berikut uraian dari masing-masing indikator tersebut.

1) Kesukaran-kesukaran Teknis,

Kesukaran-kesukaran teknis yang dihadapi dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan melalui implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata

Kerja Dinas Daerah antara lain disebabkan karena aturan birokrasi. Aturan birokrasi dalam pelaksanaan restrukturisasi dinilai sulit dan berbelit-belit. Selain itu, teknis antar bidang masih tumpang tindih, tidak sinergis, dan tidak berkoordinasi yang baik.

2) Keberagaman Perilaku yang Diatur

Keberagaman perilaku yang diatur terkait dengan perilaku pegawai yang seharusnya terkait dengan restrukturisasi berdasarkan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Berdasarkan hasil wawancara pada tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai harusnya mengikuti saja aturan yang berlaku. Meskipun boleh memberikan usul atau pendapat, namun pegawai masih tetap harus berada pada koridor peraturan yang berlaku. Wewenang yang dimiliki pegawai untuk memberikan pendapat tentunya harus sesuai levelnya. Hal ini disebabkan pegawai mempunyai tatanan aturan kepegawaian.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dipaparkan dalam indikator-indikator di atas dapat diketahui, bahwa variabel mudah atau tidaknya masalah yang digarap dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berdasarkan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah tergolong sebagai faktor penghambat. Hal ini disebabkan karena dalam pelaksanaannya masih dihadapkan pada kesulitan dan kendala utama, yaitu aturan birokrasi yang rumit. Tatanan aturan birokrasi memerlukan proses pembahasan yang panjang dan perlu waktu yang lama. Selain itu aturan birokrasi selalu berjenjang sesuai aturan yang masih berlaku.

5. Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat

Kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat terkait dengan beberapa indikator, yaitu kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai, keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana.

Terkait dengan indikator-indikator tersebut, maka pendapat informan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6

Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat

Variabel A <i>Framework for Policy Implementation Analysis</i>	Indikator	Informants				
		Kepala Dinas (KEY INFORMANT)	Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan (Informant)	Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan (Informant)	Sekretaris (Informant)	Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan (Informant)
		DHW-1	DHW-2	DHW-3	DHW-4	DHW-5
Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat	Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai	Kurang jelas. Apalagi dengan adanya UU Penda Nomor 23 tahun 2014 (DHW-1, 2015)	Menggantung (DHW-2, 2015)	Setengah jalan, menggantung dan kurang serius (DHW-3, 2015)	Baru setengah jalan, belum selesai, perlu disikapi dan diseriusi. Apalagi dengan adanya nanti pemberlakuan UU Penda Nomor 23 tahun 2014 yang efektif berlaku bulan Oktober 2016 (DHW-4, 2015)	Tidak berjalan sebagaimana mestinya. Karena level dibawah mengajukan namun level diatas tidak melaksanakan (menggantung) (DHW-5, 2015)
	Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana	Harus saling koordinasi dan mendukung (DHW-1, 2015)	Persiapan untuk penentuan model organisasi (bentuk dan pilihan), personil dan pembiayaan (DHW-2, 2015)	Saling mendukung (DHW-3, 2015)	Harus saling mendukung (DHW-4, 2015)	Harus saling mendukung (DHW-5, 2015)

Berikut uraian dari masing-masing faktor tersebut.

1) Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai

Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai terkait dengan kejelasan dari restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa tidak ada kejelasan mengenai tujuan dan pelaksanaan restrukturisasi terkait dengan implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Informan menilai bahwa restrukturisasi dilaksanakan secara setengah-setengah sehingga tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

2) Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana

Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana terkait dengan hubungan antara dinas terkait dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa dinas terkait harus saling berkoordinasi. Selain itu juga harus melaksanakan persiapan untuk penentuan model organisasi (bentuk dan pilihan), personil dan pembiayaan. Sampai dengan saat ini diketahui bahwa belum ada koordinasi yang baik antara dinas terkait. Hal ini disebabkan kurangnya kejelasan dalam regulasi yang diimplementasikan.

6. Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi

Variabel-variabel diluar undang-undang yang mempengaruhi implementasi kebijakan terkait restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan berkaitan dengan dukungan publik, sikap dan sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat, dan kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana. Kondisi masing-masing indikator tersebut dapat diketahui dari tabel berikut.

Tabel 4.7

Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi

Variabel A Framework for Policy Implementation Analysis	Indikator	Informants				
		Kepala Dinas (KEY INFORMANT)	Kepala Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan (Informant)	Kepala Bidang Perencanaan, Evaluasi dan Pengusahaan Hutan (Informant)	Sekretaris (Informant)	Kepala Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan (Informant)
		DHW-1	DHW-2	DHW-3	DHW-4	DHW-5
Dukungan dan sikap masyarakat	Kurang direpson. Masyarakat kurang paham dengan proses restrukturisasi yang ada (DHW-1, 2015)	Kurang efektif dan birokratis (DHW-2, 2015)	Kurang direpson sepenuhnya dan tidak efektif (DHW-3, 2015)	Kurang direpson sepenuhnya. Masyarakat tahunya ada keluhan. permasalahan ataupun urusan bisa ditangani segera. Anpa memandang struktur bidang siapa yang berwenang (DHW-4, 2015)	Menurut masyarakat terbalik, sepertinya masih kurang tertata (DHW-5, 2015)	
Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana	Agak lambat, karena harus hati-hati dengan mempertimbangkan berbagai aspek (DHW-1, 2015)	Belum bisa manajemen dengan baik dan kadang membingungkan dikarenakan SDM yang menempati tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan teknis kehutanan (<i>the wrong man on the wrong place</i>) (DHW-2, 2015)	Tidak ada respon, kurang peduli terhadap bawahan, sering mismanajemen dan karena pimpinan yang menempati bukan orang teknis (DHW-3, 2015)	Kurang merespon, jadi biasa aja. Selain itu komunikasi juga kurang (jarang rapat) antara bawahan dengan atasan dan kurang memahami tupoksi masing-masing bidang teknis yang ada dalam struktur Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan (DHW-4, 2015)	Kurang merespon, jadi biasa aja. Karena bukan orang teknis dan pengalaman di teknis lamanya, jadi manajemennya biasanya aja (DHW-5, 2015)	

Indikator pada tabel di atas diuraikan sebagaimana berikut.

- 1) Dukungan publik dan sikap serta sumber-sumber yang dimiliki kelompok masyarakat

Sikap dari masyarakat tentunya juga berkaitan implementasi suatu kebijakan. Begitu pula halnya dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa masyarakat tidak terlalu merespon pelaksanaan restrukturisasi dengan sepenuhnya. Masyarakat hanya melihat kepentingannya terhadap organisasi tanpa memandang struktur organisasi dan siapa yang berwenang. Namun demikian, hal ini seharusnya dipahami sebagai kebutuhan masyarakat untuk memperoleh pelayanan yang lebih baik melalui restrukturisasi.

- 2) Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana

Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepemimpinan masih menjadi faktor penghambat dalam restrukturisasi. Hal ini disebabkan pimpinan juga kurang merespon implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi

dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Selain itu, komunikasi antara bawahan dengan atasan juga kurang serta atasan kurang memahami tupoksi masing-masing bidang teknis yang ada dalam struktur Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat dipahami bahwa restrukturisasi yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan belum terlaksana dengan baik. Restrukturisasi yang dilaksanakan kurang berjalan sesuai dengan harapan. Proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan juga belum konsisten. Hal ini disebabkan masih adanya kendala yang ditemui terkait dengan pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan. Adapun kendala yang ditemui pada dasarnya terkait dengan aturan birokrasi yang cukup rumit. Aturan ini yang menyebabkan lambatnya proses perbaikan maupun kelengkapan pejabat/staf yang akan mengisi posisi di jabatan struktural tersebut.

Dalam pelaksanaan restrukturisasi dibentuk beberapa jabatan tertentu, akan tetapi dari Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan pertama kali diimplementasikan sampai dengan saat ini ada beberapa jabatan yang belum dilakukan pengisian terhadap jabatan tersebut. Contohnya

pejabat struktural UPTD Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan selama 2 tahun tidak dilakukan pengisian personel, maka otomatis pembiayaan anggaran juga tidak ada. Untuk mengisi kekosongan pejabat tersebut, Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan telah berkoordinasi dengan BKD Kabupaten Bulungan yang ditegaskan dalam Surat Kepala Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Nomor : 522/368.1/Dishut-1/VII/2013 perihal Usulan Promosi Dalam Jabatan Struktural, namun atas pertimbangan syarat dan standar kompetensi jabatan dan kekurangan pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan maka pejabat definitif hingga saat ini belum ditetapkan.

Padahal UPTD, baik UPTD Wilayah Barat maupun UPTD Wilayah Timur sangat penting sebagai ujung tombak pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan serta untuk melayani masyarakat dan mengatasi apabila ada permasalahan secara langsung dilapangan. Selain itu adanya jabatan struktural Dinas Kehutanan yang kurang memiliki keahlian dan kompetensi teknis di bidang kehutanan. Belum lagi tumpang tindih kewenangan antar bidang dan antar seksi didalam struktur organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sendiri. Masalah *overlapping job* yang terjadi pada organisasi Dinas Kehutanan sering dibiarkan saja dan berlaru-larut, membuat pegawai yang bersangkutan kurang bersemangat, merasa tidak jelas pekerjaannya, tidak adil, kecewa dan terjadi persaingan kerja terselubung. Hal ini membawa suasana kerja yang tidak kompetitif dan kondusif sehingga prestasi kerja tidak maksimal lagi, menyebabkan tidak efektif dan efisiennya organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

Dengan kata lain, restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tidak berjalan dengan optimal. Padahal, apabila dilihat dari faktor sarana dan prasarana yang dibutuhkan dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana untuk melaksanakan restrukturisasi sudah cukup memadai. Pada era desentralisasi sekarang ini, pemerintah daerah diberi kebebasan yang luas untuk menyusun organisasinya sendiri. Implementasi kebijakan adalah hal yang paling berat, karena di sini masalah-masalah yang tidak dijumpai dalam konsep, muncul di lapangan. Selain itu, ancaman utama adalah konsistensi implementasi kebijakan.

Kurang optimalnya restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tentunya dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.8.

Faktor Pendukung dan Penghambat Restrukturisasi

No	Variabel	Indikator	Keterangan	Kesimpulan
1		Komunikasi	Kurang intensif dilakukan	Penghambat
2		Sumber daya	SDM/Personil kurang	Penghambat
3		Struktur Birokrasi	Struktur organisasi ada, tapi tidak semua jabatan terisi dan aturan birokrasi rumit.	Penghambat
4	Mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap	Kesukaran-kesukaran Teknis	Sukar. karena adanya aturan birokrasi	Penghambat
		Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki	Tingkat Kabupaten saja	Pendukung
5	Kemampuan Kebijakan Menstruktur Proses Implementasi Secara Tepat	Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai	Kurang jelas. Apalagi dengan adanya UU Pemda Nomor 23 tahun 2014	Penghambat
		Keterpaduan hirarki di dalam lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana	Harus saling koordinasi dan mendukung	Penghambat
6	Variabel-variabel diluar Undang-undang yang Mempengaruhi Implementasi	Dukungan dan sikap masyarakat	Kurang direspon. Masyarakat kurang paham dengan proses restrukturisasi yang ada.	Penghambat
		Kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana	Kurang merespon, jadi biasa aja. Karena bukan orang teknis dan pengalaman di teknis lamanya, jadi manajemennya biasanya saja	Penghambat

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan melalui implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah cukup banyak faktor yang menghambat. Adapun faktor-faktor yang menghambat restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan antara lain faktor komunikasi, sumber daya, struktur birokrasi, kesukaran-kesukaran teknis, kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai, keterpaduan hirarki di dalam lingkungan, tidak adanya dukungan dan sikap masyarakat yang kurang responsif, serta kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana yang masih dinilai kurang. Faktor yang mendukung dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan antara lain Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki.

Dari hasil penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa untuk mengimplementasikan kebijakan agar lebih baik dapat dilakukan dengan upaya meningkatkan faktor komunikasi, sumber daya, struktur birokrasi dan organisasi secara bersama-sama, selain faktor mudah atau tidaknya masalah yang akan digarap, kemampuan kebijakan menstruktur proses implementasi secara tepat dan variabel-variabel diluar undang-undang yang mempengaruhi implementasi juga turut berpengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah belum terlaksana dengan baik dan belum optimal. Hal ini disebabkan masih adanya kendala yang ditemui yaitu komunikasi, keterbatasan pegawai dan pada dasarnya terkait dengan aturan birokrasi yang cukup rumit. Karena penyusunan, pelaksanaan dan revisi Peraturan Daerah bukan merupakan sesuatu yang mudah, dimana memerlukan pertimbangan, pemikiran dan proses didalamnya oleh pengambil kebijakan.
2. Ada beberapa faktor yang menjadi pendukung dan penghambat bagi keberhasilan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah, yaitu:
 - a. Faktor pendukung: Tingkat dan Ruang Lingkup Perubahan Perilaku yang Dikehendaki.
 - b. Faktor penghambat: Komunikasi, Sumber Daya, Struktur Birokrasi, kesukaran-kesukaran teknis, Kecermatan dan kejelasan penjenjangan tujuan-tujuan resmi yang akan dicapai, keterpaduan hirarki di dalam

lingkungan dan diantara lembaga-lembaga atau instansi-instansi pelaksana, tidak adanya dukungan dan sikap masyarakat yang kurang responsif, serta kesepakatan dan kemampuan kepemimpinan para pejabat pelaksana yang masih dinilai kurang.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan peneliti terkait dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pemerintah Kabupaten Bulungan diharapkan responsif dan tanggap dalam menyikapi aspirasi usulan perubahan struktur maupun pengisian personil struktural di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sebagai bahan pertimbangan utama dalam penentuan model atau pola struktur organisasi.
2. Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan diharapkan mampu menyelesaikan dan melakukan upaya untuk mengatasi faktor penghambat dalam pelaksanaan Restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain memperkuat organisasi dari segi internal agar komunikasi dapat berjalan lebih efektif, memaksimalkan sumber daya pegawai yang ada dan menyederhanakan regulasi/aturan dalam rangka peningkatan pelayanan publik.
3. Struktur Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan yang diterapkan sekarang ini harus segera ditinjau kembali melalui revisi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan

Tata Kerja Dinas Daerah, sebab banyak terjadi tumpang tindih tupoksinya dan untuk menyesuaikan dengan perubahan aturan baru dari segi kewenangan sesuai Undang-undang Pemerintahan Daerah baru yang akan berlaku.

4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melaksanakan penelitian lanjutan dan memperbaiki kekurangan dan keterbatasan dari penelitian ini dengan meneliti tentang pola struktur organisasi yang sesuai bagi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.

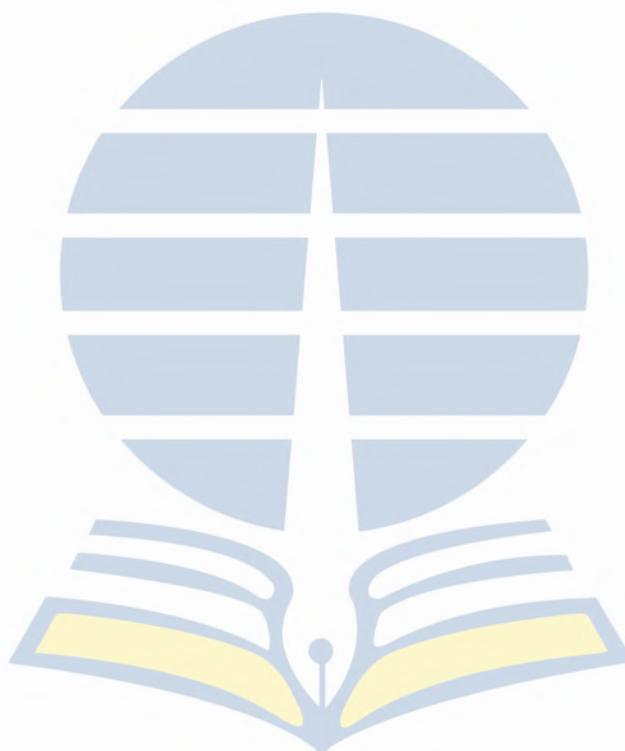


DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2006). *Politik dan Kebijakan Publik*. Bandung: AIPI.
- Agustino, Leo. (2008). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rinneka Cipta.
- Bastian, Indra. (2006). *Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Erlangga.88
- Creswell, John W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Doli, O. (29 Agustus 2013) Pengamatan Terlibat (Participant Observation). Diambil 29 Oktober 2015, dari situs World Wide Web : <http://contohdanfungsi.blogspot.co.id/pengamatan-terlibat-participant.html>
- Dunn, William N. (1999). *Analisis Kebijakan Publik. Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.
- Edward III, George C. 1980. *Implementating Public Policy*. Washington DC, Congressional Quarterly Press.
- Hardjito Dydiet. (1997). *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian, Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hoogerwerf, W. A. (1990). *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Erlangga.
- Indrawijaya, Adam Ibrahim. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Sinar Baru Algesindo.
- Islamy, M. Irfan. (1997). *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakanaksanaan Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Mahsun, Mohammad, *et al.* (2006). *Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Miles, M. B. & Huberman, A.M. (2009). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Moekijat. (2000). *Kamus Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.
- Mora, Putri. (2012). "Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Karo Berdasarkan Peraturan

- Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah”.
Tesis tidak diterbitkan, Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Murwati, Ninik. (2010). “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah (Studi Kasus di Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta)”. *Tesis tidak diterbitkan*, Universitas Indonesia.
- Nugroho, Riant. (2003). *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ramadhoni, Nino Eka Putra Wahyu. (2010). “Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Otonom (Studi Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Di Kabupaten Jember)”. *Tesis tidak diterbitkan*, Universitas Negeri Jember.
- Sedarmayanti. (2010). *Restruktur dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Esensial dan Aktual*. Bandung: Mandar Maju.
- Siantury, Benny. (2014) “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Perangkat Daerah Di Kabupaten Toba Samosir (Studi Tentang Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah)”. *Tesis tidak diterbitkan*, Universitas Sumatera Utara.
- Silalahi, Oberlin. (1989). *Beberapa Aspek Kebijaksanaan Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrat Bayu. (2008). *Perumusan Kebijakan dan Koordinasi Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media Grup.
- Syaukani. (2002). *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Thoha Miftah. (2000). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tugur, Hadi. (2012). “Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi Pemerintahan Daerah (Studi pada Pemerintah Kabupaten Tuban)”. *Dissertasi tidak diterbitkan*, Universitas Brawijaya Malang.
- Wahab, Abdul. (2014). *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Widodo, Joko. (2001). *Good Governance: Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Insan Cendikia.
- Widodo, Joko. (2007). *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Winardi, J. (2002). *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.
- Winarno, Budi. (2002). *Teori dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Pressindo.



LAMPIRAN 1

PANDUAN WAWANCARA (Untuk Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan)

A. Identitas Informan

Nama :
Pangkat/Golongan :
Jabatan :

B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimanakah menurut Anda mengenai implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
2. Bagaimana proses implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
3. Apakah isi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan memiliki kejelasan terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan?
4. Apakah dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tercantum jelas aturan terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan?
5. Apakah implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015 memiliki tujuan yang jelas? Mohon jelaskan tujuan tersebut.
6. Apakah sarana yang dibutuhkan dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015 sudah memadai?

7. Apakah yang menjadi prioritas dari implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
8. Dinas apa saja yang terlibat dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
9. Apakah Dinas Kehutanan memperoleh dukungan yang kuat dari Pemerintah Daerah untuk Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
10. Bagaimanakah tugas dan wewenang Dinas Kehutanan terkait dengan Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
11. Bagaimanakah teknis pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
12. Adakah kesukaran yang ditemukan dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
13. Bagaimanakah pegawai seharusnya berperilaku terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
14. Siapa sajakah yang menjadi sasaran dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
15. Sampai manakah ruang lingkup restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
16. Menurut Anda, bagaimanakah kejelasan dari restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?

17. Apakah restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sudah tepat dilaksanakan?
18. Bagaimanakah mengenai pendanaan dari restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
19. Bagaimanakah hubungan antara dinas terkait dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
20. Bagaimanakah aturan yang diberlakukan dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
21. Adakah kesepakatan diantara para pejabat terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
22. Adakah pihak luar yang terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan? Mohon jelaskan.
23. Adakah kaitan antara kondisi sosial dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
24. Adakah kaitan antara kondisi ekonomi dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
25. Adakah kaitan antara kondisi politik dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?

26. Adakah kaitan antara kondisi kemajuan teknologi dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
27. Bagaimanakah respon dan sikap masyarakat terhadap restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?
28. Bagaimanakah kemampuan pimpinan dalam pelaksanaan restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan sesuai Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?

Keterangan :

- Judul TAPM/Tesis adalah Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.



LAMPIRAN 2

PANDUAN WAWANCARA (Untuk DPRD Kabupaten Bulungan)

A. Identitas Informan

Nama :
Jabatan :
Instansi :

B. Daftar Pertanyaan

1. Bagaimanakah menurut Anda Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
2. Bagaimana proses Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
3. Apakah isi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan memiliki kejelasan terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan?
4. Apakah dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan tercantum jelas aturan terkait dengan restrukturisasi Dinas Kehutanan?
5. Apakah implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015 memiliki tujuan yang jelas? Mohon jelaskan tujuan tersebut.
6. Apakah sarana yang dibutuhkan dalam Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015 sudah memadai?
7. Apakah yang menjadi prioritas dari implementasi Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
8. Dinas apa saja yang terlibat dalam restrukturisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan?

9. Apakah Dinas Kehutanan memperoleh dukungan yang kuat dari Pemerintah Daerah untuk Peraturan Daerah Nomor 01 Tahun 2013 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan dalam Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015?
10. Apakah Pelaksanaan Restrukturisasi Organisasi Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan Tahun 2015 merupakan suatu prioritas yang harus dilaksanakan? Mengapa?

Keterangan :

- Judul TAPM/Tesis adalah Implementasi Kebijakan Restrukturisasi Organisasi di Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan.



TERIMA KASIH



BUPATI BULUNGAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG
ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS DAERAH
KABUPATEN BULUNGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BULUNGAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka dipandang perlu melakukan perubahan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah;
- b. bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bulungan sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu membentuk Peraturan Daerah tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3839);
4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
7. Peraturan Pemerintah Nomor Tahun 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 56 Tahun 2010 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2011 Nomor 694);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 1 Tahun 2008 tentang Penerbitan Lembaran Daerah dan Berita Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 1);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 2);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

dan

BUPATI BULUNGAN

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN DAERAH TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN.**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Bulungan.

2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD, menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya, dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selanjutnya disebut DPRD adalah Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Bulungan sebagai Unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
5. Bupati adalah Bupati Bulungan.
6. Sekretaris Daerah yang selanjutnya disingkat SEKDA adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bulungan.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.
8. Dinas Daerah adalah unsur pelaksana otonomi Daerah.
9. Unit Pelaksana Teknis adalah unsur pelaksana tugas teknis Dinas Daerah.
10. Jabatan Fungsional adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.

BAB II

PEMBENTUKAN DINAS DAERAH

Pasal 2

- (1) Dengan Peraturan Daerah ini, dibentuk Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Bulungan.
- (2) Dinas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
 - a. Dinas Pendidikan;
 - b. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika;
 - c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
 - d. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah;
 - e. Dinas Pekerjaan Umum;
 - f. Dinas Kesehatan;
 - g. Dinas Kehutanan;
 - h. Dinas Pertanian;
 - i. Dinas Perikanan dan Kelautan;
 - j. Dinas Pertambangan dan Energi;
 - k. Dinas Sosial;
 - l. Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran;
 - m. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
 - n. Dinas Pendapatan Daerah; dan
 - o. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga.
- (3) Bagan struktur organisasi Dinas Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

KEDUDUKAN, TUGAS POKOK, FUNGSI DAN SUSUNAN ORGANISASI**Bagian Kesatu****Dinas Pendidikan****Paragraf 1****Kedudukan****Pasal 3**

- (1) Dinas Pendidikan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pendidikan.
- (2) Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2**Tugas Pokok****Pasal 4**

Dinas Pendidikan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3**Fungsi****Pasal 5**

Dinas Pendidikan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pendidikan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pendidikan;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendidikan;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pendidikan;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 6**

Susunan Organisasi Dinas Pendidikan, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.

- c. Bidang Pendidikan Dasar, membawahkan :
1. Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan;
 2. Seksi Sarana dan Prasarana.
- d. Bidang Pendidikan Menengah, membawahkan :
1. Seksi Kurikulum dan Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan;
 2. Seksi Sarana dan Prasarana.
- e. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Non Formal dan Informal, membawahkan :
1. Seksi PAUD;
 2. Seksi Kesetaraan dan Dikmas.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kedua

Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 7

- (1) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika.
- (2) Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 8

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 9

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang perhubungan, komunikasi dan informatika sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang perhubungan;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang komunikasi dan informatika;
- d. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika;

- e. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perhubungan, komunikasi dan informatika;
- f. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- g. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika;
- h. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4

Susunan Organisasi

Pasal 10

Susunan Organisasi Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Perhubungan Darat, membawahkan :
 1. Seksi Lalu Lintas dan Angkutan Darat;
 2. Seksi Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Darat.
- d. Bidang Perhubungan Laut dan Sungai, membawahkan :
 1. Seksi Lalu Lintas Angkutan Laut, Sungai dan Penyeberangan;
 2. Seksi Teknik Sarana dan Prasarana Angkutan Sungai dan Penyeberangan.
- e. Bidang Perhubungan Udara, membawahkan :
 1. Seksi Angkutan dan Keselamatan Penumpang;
 2. Seksi Teknik Bandara dan Fasilitas Bandara.
- f. Bidang Komunikasi dan Informatika, membawahkan :
 1. Seksi Komunikasi;
 2. Seksi Pos Telekomunikasi dan Informatika.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Ketiga

Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 11

- (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- (2) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2
Tugas Pokok
Pasal 12

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3
Fungsi
Pasal 13

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang tenaga kerja;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang transmigrasi;
- d. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- f. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- g. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- h. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- i. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4
Susunan Organisasi
Pasal 14

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja, membawahkan :
 1. Seksi Hubungan Industrial dan Syarat Kerja;
 2. Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan.
- d. Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja, membawahkan :
 1. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Naker;
 2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.
- e. Bidang Pembangunan dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi (P2KT), membawahkan :
 1. Seksi Penyiapan Pemukiman Transmigrasi;
 2. Seksi Penempatan Transmigrasi.

- f. Bidang Pembinaan, Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi, membawahkan :
1. Seksi Usaha Ekonomi dan Kerjasama Swasta;
 2. Seksi Sosial Budaya dan Peningkatan Status UPT.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Keempat

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 15

- (1) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM.
- (2) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 16

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 17

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perindustrian, perdagangan, koperasi dan UMKM;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Perindustrian, Perdagangan Koperasi dan UMKM;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi**Pasal 18**

Susunan Organisasi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM, terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pembinaan dan Pengawasan Industri, membawahkan :
 1. Seksi Industri Kecil dan Menengah;
 2. Seksi Industri Agro dan Kimia;
 3. Seksi Industri Logam, Mesin, Elektronika, Telematika dan Aneka.
- d. Bidang Bina Perdagangan, membawahkan :
 1. Seksi Perdagangan Dalam Negeri;
 2. Seksi Perdagangan Luar Negeri;
 3. Seksi Perlindungan Konsumen.
- e. Bidang Bina Koperasi dan UMKM, membawahkan :
 1. Seksi Kelembagaan Koperasi;
 2. Seksi Usaha Koperasi;
 3. Seksi Usaha Mikro Kecil dan Menengah.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kelima**Dinas Pekerjaan Umum****Paragraf 1****Kedudukan****Pasal 19**

- (1) Dinas Pekerjaan Umum merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pekerjaan umum.
- (2) Dinas Pekerjaan Umum dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2**Tugas Pokok****Pasal 20**

Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pekerjaan umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fungsi**Pasal 21**

Dinas Pekerjaan Umum dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pekerjaan umum sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pekerjaan umum;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pekerjaan umum;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pekerjaan umum;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 22**

Susunan Organisasi Dinas Pekerjaan Umum terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Bina Marga, membawahkan :
 1. Seksi Pemeliharaan Jalan dan Jembatan;
 2. Seksi Pembangunan Jalan dan Jembatan;
 3. Seksi Peningkatan Jalan dan Jembatan.
- d. Bidang Pengairan, membawahkan :
 1. Seksi Pembangunan Irigasi
 2. Seksi Pembangunan Bangunan Air;
 3. Seksi Pemeliharaan, Operasional dan Bina Manfaat.
- e. Bidang Cipta Karya, membawahkan :
 1. Seksi Pembangunan, Pemeliharaan dan Tata Bangunan Gedung;
 2. Seksi Perencanaan Bangunan Gedung;
 3. Seksi Penataan Ruangan.
- f. Bidang Sarana Lingkungan, membawahkan :
 1. Seksi Sarana Lingkungan Pemukiman;
 2. Seksi Penataan Lingkungan Pemukiman;
 3. Seksi Sarana Air Bersih.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Keenam**Dinas Kesehatan****Paragraf 1****Kedudukan****Pasal 23**

- (1) Dinas Kesehatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kesehatan.
- (2) Dinas Kesehatan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2**Tugas Pokok****Pasal 24**

Dinas Kesehatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3**Fungsi****Pasal 25**

Dinas Kesehatan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kesehatan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kesehatan;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kesehatan;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kesehatan;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesehatan;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 26**

Susunan Organisasi Dinas Kesehatan terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Sumber Daya Kesehatan, membawahkan :
 1. Seksi Jaminan Kesehatan;
 2. Seksi Tenaga dan Sarana;
 3. Seksi Farmakmin dan Alat Kesehatan.

- d. Bidang Pelayanan Kesehatan, membawahkan :
 - 1. Seksi Kesehatan Dasar dan Rujukan;
 - 2. Seksi Kesehatan Khusus;
 - 3. Seksi Kesehatan Daerah Terpencil, Tertinggal dan Perbatasan, dan Pelayanan Orang Miskin.
- e. Bidang Kesehatan Masyarakat, membawahkan :
 - 1. Seksi Kesehatan Keluarga;
 - 2. Seksi Promosi Kesehatan dan Pemberdayaan;
 - 3. Seksi Gizi.
- f. Bidang Pengelolaan Masalah Kesehatan, membawahkan :
 - 1. Seksi Pengendalian Penyakit;
 - 2. Seksi Wabah dan Bencana;
 - 3. Seksi Pembinaan Lingkungan.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

**Bagian Ketujuh
Dinas Kehutanan**

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 27

- (1) Dinas Kehutanan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kehutanan.
- (2) Dinas Kehutanan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 28

Dinas Kehutanan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kehutanan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 29

- Dinas Kehutanan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28, menyelenggarakan fungsi :
- a. perumusan kebijakan teknis bidang kehutanan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
 - b. perumusan perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kehutanan;
 - c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kehutanan;
 - d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kehutanan;
 - e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;

- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4
Susunan Organisasi

Pasal 30

Susunan Organisasi Dinas Kehutanan terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Perencanaan, Evaluasi Pengusahaan Hutan, membawahkan :
 - 1. Seksi Kawasan dan Pemetaan Hutan;
 - 2. Seksi Rencana Kerja Pengusahaan Hutan;
- d. Bidang Produksi dan Bina Hutan, membawahkan :
 - 1. Seksi Pemungutan Hasil Hutan;
 - 2. Seksi Budidaya dan Rehabilitasi Hutan;
- e. Bidang Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan, membawahkan :
 - 1. Seksi Pengolahan Hasil Hutan;
 - 2. Seksi Legalitas Peredaran Hasil Hutan;
- f. Bidang Keamanan dan Penyuluhan Kehutanan, membawahkan :
 - 1. Seksi Pengamanan dan Perlindungan Hutan ;
 - 2. Seksi Hukum dan Penyuluhan Kehutanan;
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kedelapan

Dinas Pertanian

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 31

- (1) Dinas Pertanian merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pertanian.
- (2) Dinas Pertanian dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2
Tugas Pokok

Pasal 32

Dinas Pertanian mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang pertanian berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fungsi**Pasal 33**

Dinas Pertanian dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pertanian sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pertanian;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pertanian;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pertanian;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pertanian;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 34**

Susunan Organisasi Dinas Pertanian terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Bina Peternakan, membawahkan :
 1. Seksi Budidaya dan Pengembangan;
 2. Seksi Kesehatan, Pasca Panen dan Kesehatan Masyarakat Veteriner.
- d. Bidang Bina Perkebunan, membawahkan :
 1. Seksi Pengembangan Usaha;
 2. Seksi Produksi;
 3. Seksi Perlindungan Tanaman.
- e. Bidang Bina Tanaman Pangan, membawahkan :
 1. Seksi Produksi Tanaman Pangan;
 2. Seksi Sumberdaya dan Bina Usaha.
- f. Bidang Bina Hortikultura, membawahkan :
 1. Seksi Pengembangan Hortikultura dan Pembenihan;
 2. Seksi Pasca Panen dan Bina Usaha.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Dinas Perikanan Dan Kelautan

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 35

- (1) Dinas Perikanan dan Kelautan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang perikanan dan kelautan.
- (2) Dinas Perikanan dan Kelautan dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 36

Dinas Perikanan dan Kelautan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang perikanan dan kelautan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 37

Dinas Perikanan dan Kelautan dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang perikanan dan kelautan sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang perikanan dan kelautan;
- c. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pertanian dan peternakan;
- d. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang perikanan dan kelautan;
- e. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- f. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- g. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- h. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4

Susunan Organisasi

Pasal 38

Susunan Organisasi Dinas Perikanan dan Kelautain terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Bina Produksi, membawahkan :
 1. Seksi Perikanan Budidaya;
 2. Seksi Perikanan Tangkap.

- d. Bidang Bina Usaha Perikanan, membawahkan :
 1. Seksi Pengembangan Usaha;
 2. Seksi Pengelolaan dan Pemasaran Hasil.
- e. Bidang Pengendalian dan Rehabilitasi, membawahkan :
 1. Seksi Pengawasan dan Pengendalian Sumberdaya;
 2. Seksi Rehabilitasi Sumberdaya.
- f. Bidang Bina Kelautan, Pesisir dan Pulau membawahkan :
 1. Seksi Pengembangan Kelautan, Pesisir dan Pulau;
 2. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Pesisir dan Pulau.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kesepuluh

Dinas Pertambangan Dan Energi

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 39

- (1) Dinas Pertambangan dan Energi merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pertambangan dan energi.
- (2) Dinas Pertambangan dan Energi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 40

Dinas Pertambangan dan Energi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang pertambangan dan energi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 41

Dinas Pertambangan dan Energi dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pertambangan dan energi sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pertambangan dan energi;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pertambangan umum dan migas;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis kelistrikan dan energi baru terbarukan;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pengawasan;
- f. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pertambangan dan energi;
- g. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;

- h. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4

Susunan Organisasi

Pasal 42

Susunan Organisasi Dinas Pertambangan dan Energi terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pertambangan Umum, membawahkan :
 - 1. Seksi Ekplorasi;
 - 2. Seksi Operasi Produksi.
- d. Bidang Kelistrikan dan Energi Baru Terbarukan , membawahkan :
 - 1. Seksi Ketenagalistrikan;
 - 2. Seksi Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi.
- e. Bidang Minyak dan Gas, membawahkan :
 - 1. Seksi Migas Sektor Hulu;
 - 2. Seksi Migas Sektor Hilir.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kesebelas

Dinas Sosial

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 43

- (1) Dinas Sosial merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang sosial.
- (2) Dinas Sosial dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 44

Dinas Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang sosial berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 45

Dinas Sosial dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44, memnyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang sosial sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang sosial;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pemberdayaan sosial;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pelayanan dan rehabilitasi sosial;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bantuan dan jaminan sosial;
- f. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang sosial;
- g. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- h. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4

Susunan Organisasi

Pasal 46

Susunan Organisasi Dinas Sosial terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pemberdayaan Sosial, membawahkan :
1. Seksi Kelembagaan Sosial dan Keluarga;
 2. Seksi Sumberdana Sosial, Komunitas Adat dan Kepahlawanan.
- d. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, membawahkan :
1. Seksi Pelayanan Anak dan Lanjut Usia;
 2. Seksi Rehabilitasi Penyandang Cacat, Tuna Sosial dan Korban Narkoba.
- e. Bidang Bantuan dan Jaminan Sosial, membawahkan :
1. Seksi Bantuan Sosial;
 2. Seksi Jaminan Sosial.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Keduabelas

Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman Dan Penanggulangan Masalah Kebakaran

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 47

- (1) Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran merupakan unsur Pelaksana otonomi daerah dibidang kebersihan, pertamanan, pemakaman dan penanggulangan masalah kebakaran.
- (2) Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2**Tugas Pokok****Pasal 48**

Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pamakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3**Fungsi****Pasal 49**

Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penanggulangan Masalah Kebakaran dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kebersihan, pertamanan, pemakaman dan penanggulangan masalah kebakaran sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kebersihan, pertamanan, pemakaman dan penanggulangan masalah kebakaran;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bina kebersihan;
- d. perumusan perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bina pertamanan dan pemakaman;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis bina penanggulangan masalah kebakaran;
- f. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebersihan, pertamanan, pemakaman dan penanggulangan masalah kebakaran;
- g. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- h. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i. pembinaan Kelampok Jabatan Fungsional;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 50**

Susunan Organisasi Dinas Kebersihan, Pertamanan, Pemakaman dan Penaggulangan Masalah Kebakaran terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Bina Kebersihan, membawahkan :
 1. Seksi Kebersihan Jalan, Drainase dan Lingkungan;
 2. Seksi Penanggulangan dan Pengolahan Sampah;

- d. Bidang Bina Pertamanan dan Pemakaman, membawahkan : 42708.pdf
1. Seksi Pertamanan;
 2. Seksi Pemakaman.
- e. Bidang Penanggulangan Masalah Kebakaran, membawahkan :
1. Seksi Peningkatan Sumber Daya Manusia dan Penyuluhan Pemadam Kebakaran;
 2. Seksi Operasional Pemadam Kebakaran.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Ketigabelas

Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 51

- (1) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil.
- (2) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 52

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 53

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kependudukan dan pencatatan sipil sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis administrasi kependudukan;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis data dan informasi kependudukan;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis pencatatan sipil;
- f. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kependudukan dan pencatatan sipil;

- g. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- h. pelaksanaan Unit Pelaksana Teknis Dinas;
- i. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- j. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4

Susunan Organisasi

Pasal 54

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 - 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 - 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pendaftaran Penduduk, membawahkan :
 - 1. Seksi NIK, KK dan KTP;
 - 2. Seksi Mobilitas Penduduk.
- d. Bidang Data dan Informasi Kependudukan, membawahkan :
 - 1. Seksi Data dan Dokumentasi Kependudukan;
 - 2. Seksi Informasi Kependudukan.
- e. Bidang Pencatatan Sipil, membawahkan :
 - 1. Seksi Perkawinan, Pengesahan Anak dan Perceraian;
 - 2. Seksi Kelahiran Pengakuan Anak dan Kematian.
- f. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- g. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Keempatbelas

Dinas Pendapatan Daerah

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 55

- (1) Dinas Pendapatan Daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang pendapatan daerah.
- (2) Dinas Pendapatan Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 56

Dinas Pendapatan Daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang pendapatan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Fungsi**Pasal 57**

Dinas Pendapatan Daerah dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang pendapatan daerah sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pendapatan daerah;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pendaftaran dan pendataan;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang penetapan;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang penagihan;
- f. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pembukuan dan akuntansi;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pendapatan daerah;
- h. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang pendapatan daerah;
- i. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- j. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Daerah;
- k. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Paragraf 4**Susunan Organisasi****Pasal 58**

Susunan Organisasi Dinas Pendapatan Daerah terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
- c. Bidang Pendataan dan Pendaftaran, membawahkan :
 1. Seksi Pendaftaran dan Penerbitan;
 2. Seksi Pendataan;
 3. Seksi Dokumentasi.
- d. Bidang Penetapan, membawahkan :
 1. Seksi Perhitungan;
 2. Seksi Pemeriksaan.
- e. Bidang Penagihan, membawahkan :
 1. Seksi Penagihan;
 2. Seksi Keberatan;
 3. Seksi Penerimaan Lain-lain.
- f. Bidang Pembukuan dan Akuntansi, membawahkan :
 1. Seksi Akuntansi;
 2. Seksi Penerimaan dan Persediaan Benda Berharga.

- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

Bagian Kelimabelas

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga

Paragraf 1

Kedudukan

Pasal 59

- (1) Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga merupakan unsur pelaksana otonomi daerah dibidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga.
- (2) Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui SEKDA.

Paragraf 2

Tugas Pokok

Pasal 60

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Paragraf 3

Fungsi

Pasal 61

Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60, menyelenggarakan fungsi :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang kebudayaan dan pariwisata sesuai dengan rencana strategis yang ditetapkan Pemerintah Daerah;
- b. perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga;
- c. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang kebudayaan;
- d. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pariwisata;
- e. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang pemuda;
- f. perumusan, perencanaan, pembinaan dan pengendalian kebijakan teknis dibidang olah raga;
- g. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga;
- h. pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang kebudayaan, pariwisata, pemuda dan olah raga;
- i. penyelenggaraan urusan kesekretariatan;
- j. pembinaan pelaksanaan tugas Unit Pelaksana Teknis Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga ;
- k. pembinaan Kelompok Jabatan Fungsional;
- l. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi**Pasal 62**

Susunan Organisasi Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olah Raga terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahkan :
 1. Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- c. Bidang Kebudayaan, membawahkan :
 1. Seksi Cagar Budaya dan Musium ;
 2. Seksi Kesenian.
- d. Bidang Kepariwisata, membawahkan :
 1. Seksi Usaha Kepariwisata;
 2. Seksi Obyek Wisata dan Promosi Kepariwisata.
- e. Bidang Pemuda, membawahkan :
 1. Seksi Pembinaan Organisasi Kepemudaan;
 2. Seksi Pemberdayaan Potensi Pemuda.
- f. Bidang Olah Raga, membawahkan :
 1. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Olah Raga;
 2. Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana Olah Raga.
- g. Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- h. Unit Pelaksana Teknis Dinas.

BAB IV**UNIT PELAKSANA TEKNIS****Pasal 63**

- (1) Dalam rangka pengembangan fungsi dan pelaksanaan operasional Dinas Daerah dapat dibentuk Unit Pelaksana Teknis Dinas untuk melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang yang mempunyai wilayah kerja satu atau beberapa kecamatan.
- (2) Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata kerja Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), atas usul Kepala Dinas melalui SEKDA berdasarkan kewenangan, kebutuhan, kemampuan, beban kerja dan analisa jabatan, yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Unit Pelaksana Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dan secara operasional dikoordinasikan dengan Camat.
- (4) Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Sekolah Menengah, Sekolah Kejuruan dan Tata Usaha Sekolah diatur lebih lanjut dalam Peraturan Bupati.

JABATAN FUNGSIONAL**Pasal 64**

- (1) Pada Dinas Daerah dapat dibentuk Kelompok Jabatan Fungsional yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas teknis sesuai dengan tingkat keahlian, keterampilan dan kebutuhan.
- (2) Kelompok Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas sejumlah tenaga, dalam jenjang jabatan yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.
- (3) Setiap kelompok dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang diangkat oleh Bupati atas usul Kepala Dinas.
- (4) Jenis jenjang dan jumlah Jabatan Fungsional ditetapkan oleh Bupati berdasarkan kebutuhan, kemampuan dan beban kerja, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VI**KEPEGAWAIAN****Pasal 65**

Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Kepala Seksi diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atas usul SEKDA dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII**ESELON****Pasal 66**

- (1) Kepala Dinas merupakan Jabatan Struktural Eselon II b.
- (2) Sekretaris merupakan Jabatan Struktural Eselon III a.
- (3) Kepala Bidang merupakan Jabatan Struktural Eselon III b.
- (4) Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas merupakan Jabatan Struktural Eselon IV a.
- (5) Kepala Sub Bagian pada Unit Pelaksana Teknis Dinas dan Kepala Tata Usaha Sekolah Kejuruan merupakan Jabatan Struktural Eselon IV b.
- (6) Kepala Tata Usaha Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama dan Kepala Tata Usaha Sekolah Menengah merupakan Jabatan Struktural Eselon V a.

BAB VIII**TATA KERJA****Pasal 67**

- (1) Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya setiap pimpinan unit organisasi dilingkungan Dinas Daerah wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi dan simplifikasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan unit organisasi lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

- (2) Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas Daerah wajib mengawasi bawahannya masing-masing dan apabila terjadi penyimpangan agar mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas Daerah wajib bertanggungjawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya.
- (4) Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas Daerah wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk serta bertanggungjawab kepada atasannya masing-masing dan menyampaikan laporan berkala tepat waktu.
- (5) Setiap laporan yang diterima oleh pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas Daerah dari bawahannya wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan untuk penyusunan laporan lebih lanjut dan untuk memberikan petunjuk kepada bawahannya.
- (6) Dalam melaksanakan tugas setiap Pimpinan satuan organisasi dibawahnya dan dalam rangka memberikan bimbingan kepada bawahan masing-masing, wajib mengadakan rapat berkala.
- (7) Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan wajib disampaikan kepada Kepala Satuan Organisasi lain yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
- (8) Setiap pimpinan satuan organisasi dilingkungan Dinas Daerah wajib melaksanakan pengawasan berjenjang.

Pasal 68

Apabila Kepala Dinas berhalangan, maka Sekretaris melaksanakan tugas Kepala dan atau Kepala Bidang secara struktural dapat melaksanakan tugas Kepala atau Pejabat Struktural lainnya sesuai dengan Daftar Urut Kepangkatan.

BAB IX

PEMBIAYAAN

Pasal 69

Segala biaya yang dikeluarkan akibat ditetapkannya Peraturan Daerah ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Bulungan.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 70

- (1) Peraturan Daerah ini dapat ditinjau dan dievaluasi kembali untuk disesuaikan dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku dengan tetap memperhatikan kewenangan, kemampuan, kebutuhan, analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (2) Apabila terjadi perubahan nomenklatur dan ltelatur terhadap Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah diakibatkan dari perubahan Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang berhubungan dengan penataan organisasi dapat ditinjau kembali dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Rincian tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (2), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

Pada saat Peraturan Daerah ini mulai berlaku, maka pejabat yang ada tetap melaksanakan tugasnya sampai dengan ditetapkan pejabat yang baru berdasarkan Peraturan Daerah ini.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 72

Dengan Ditetapkannya Peraturan Daerah Ini, maka Peraturan Daerah Kabupaten Bulungan Nomor 18 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Bulungan (Lembaran Daerah Kabupaten Bulungan Tahun 2008 Nomor 18), dan peraturan pelaksanaannya, dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Pasal 73

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam lembaran Daerah Kabupaten Bulungan.

Ditetapkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

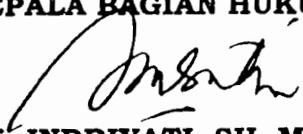
ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

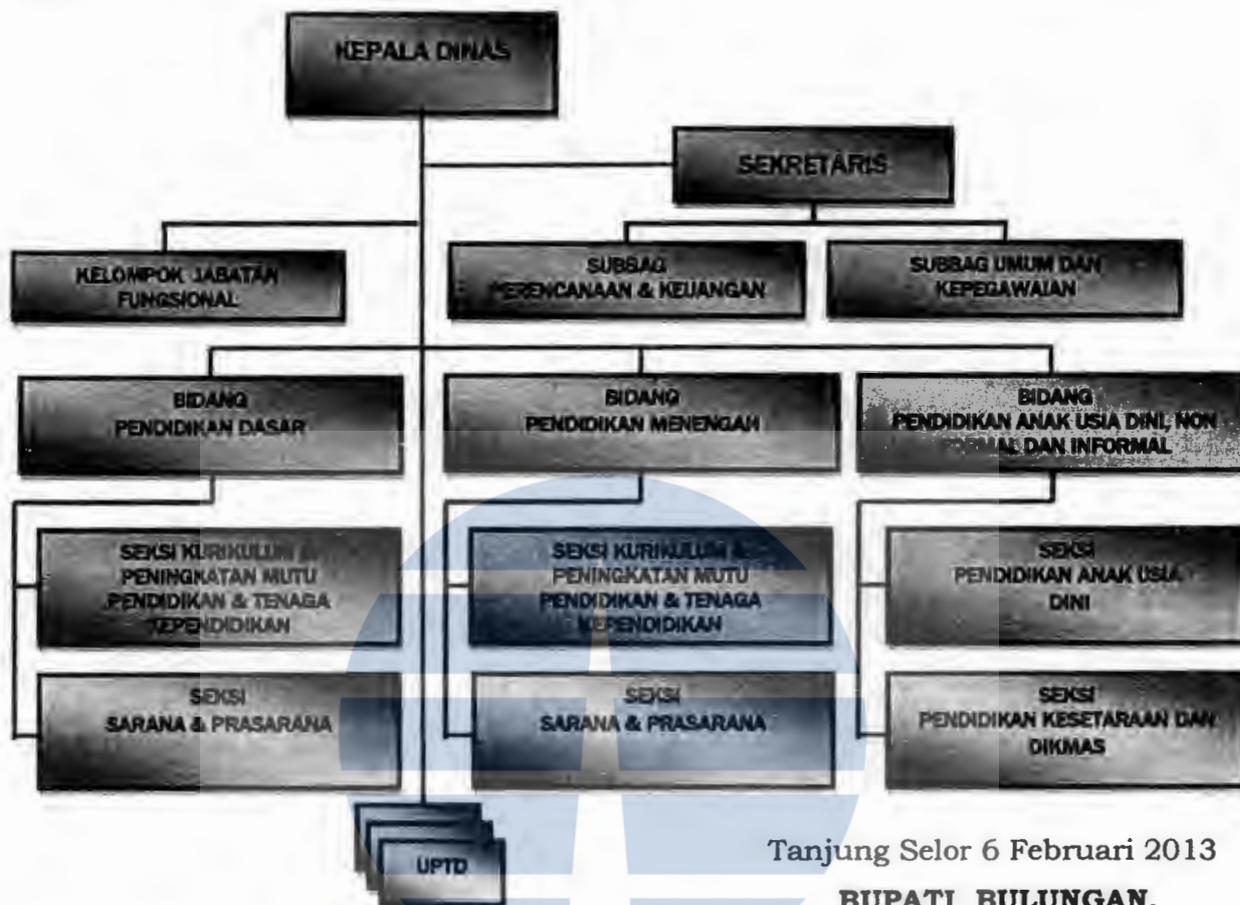

Hj. INDRİYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN I : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

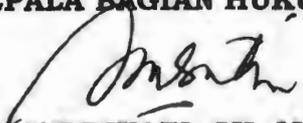
ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

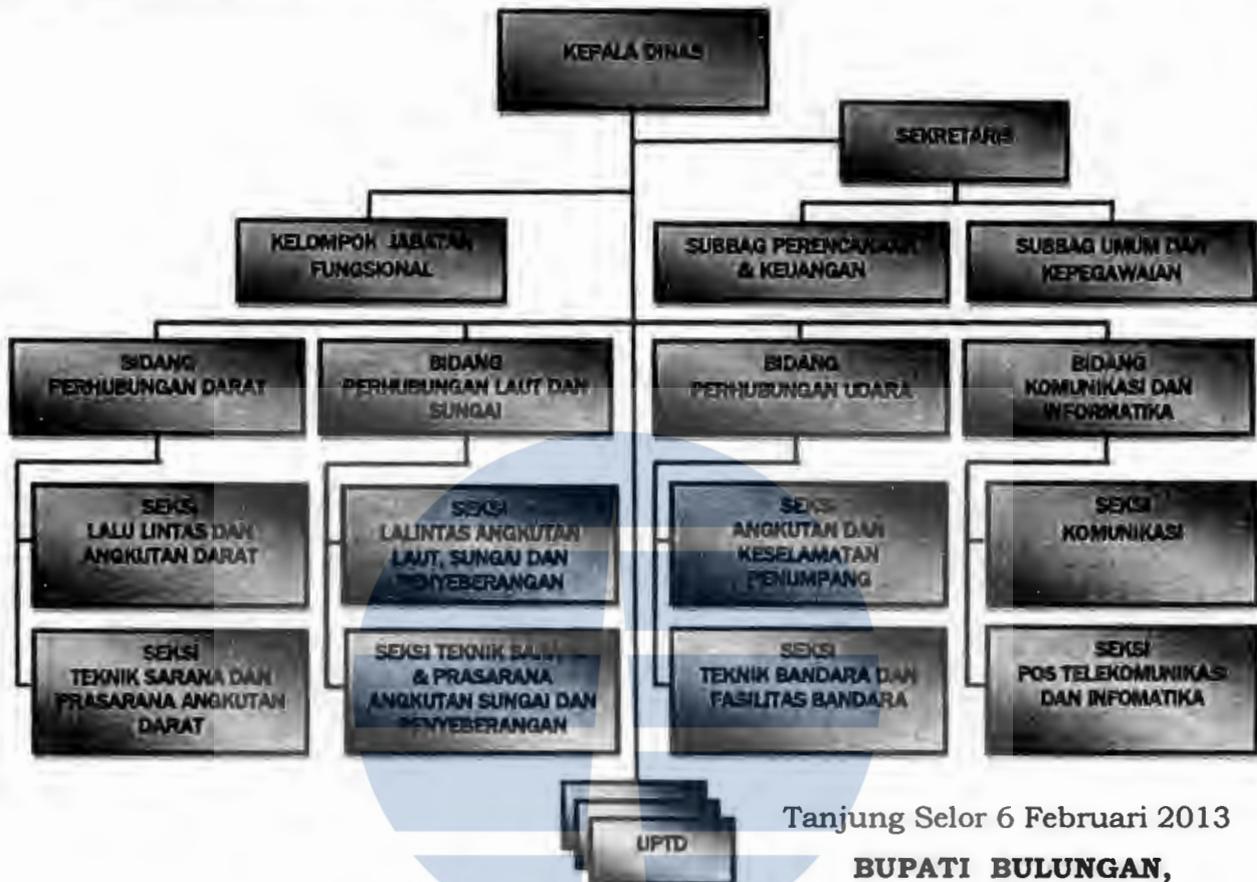

Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN II :
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
 pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

[Handwritten Signature]
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN III : 42708.pdf
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
 NOMOR 01 TAHUN 2013
 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
 DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
 KABUPATEN BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013
BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
 pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

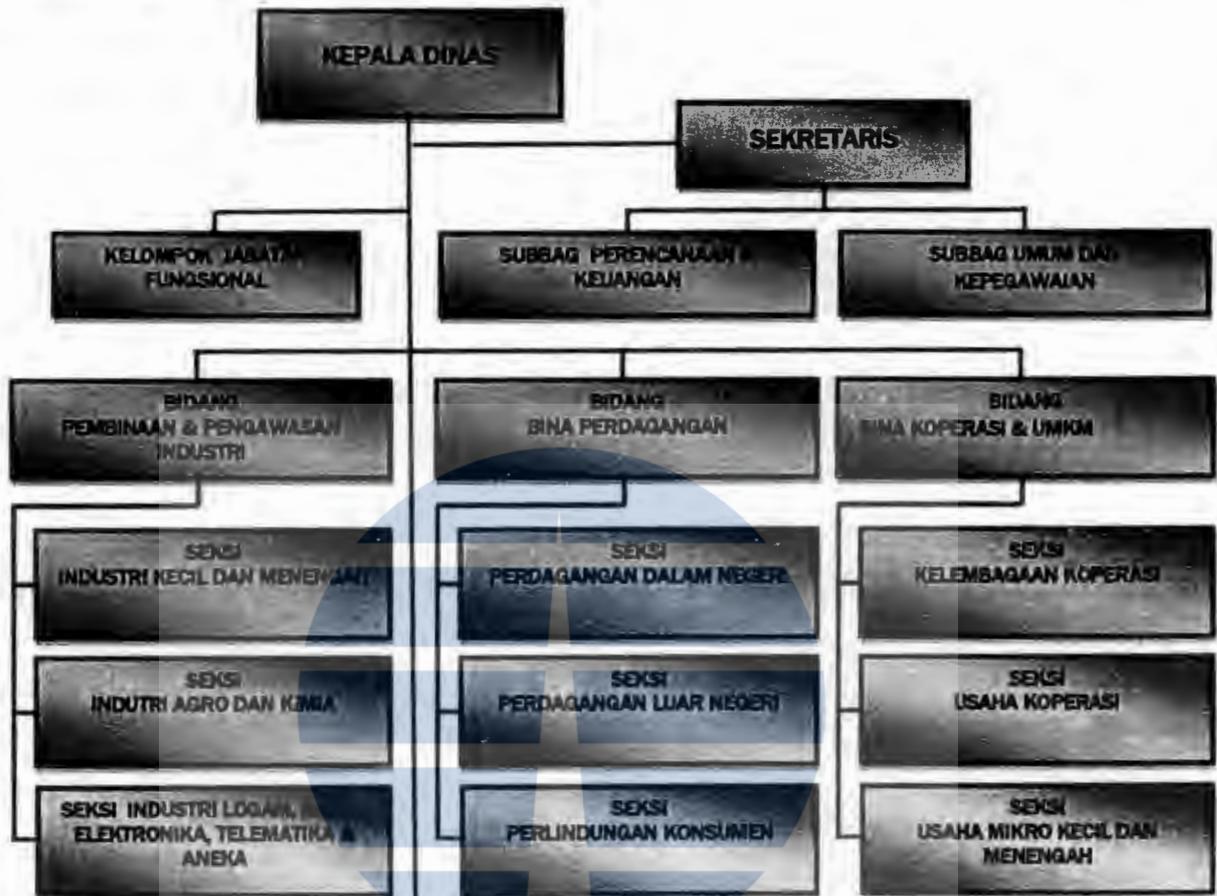
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN IV : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERINDUSTRIAN, PERDAGANGAN KOPERASI
DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KABUPATEN BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

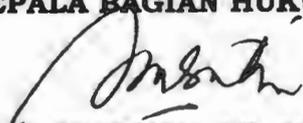
ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

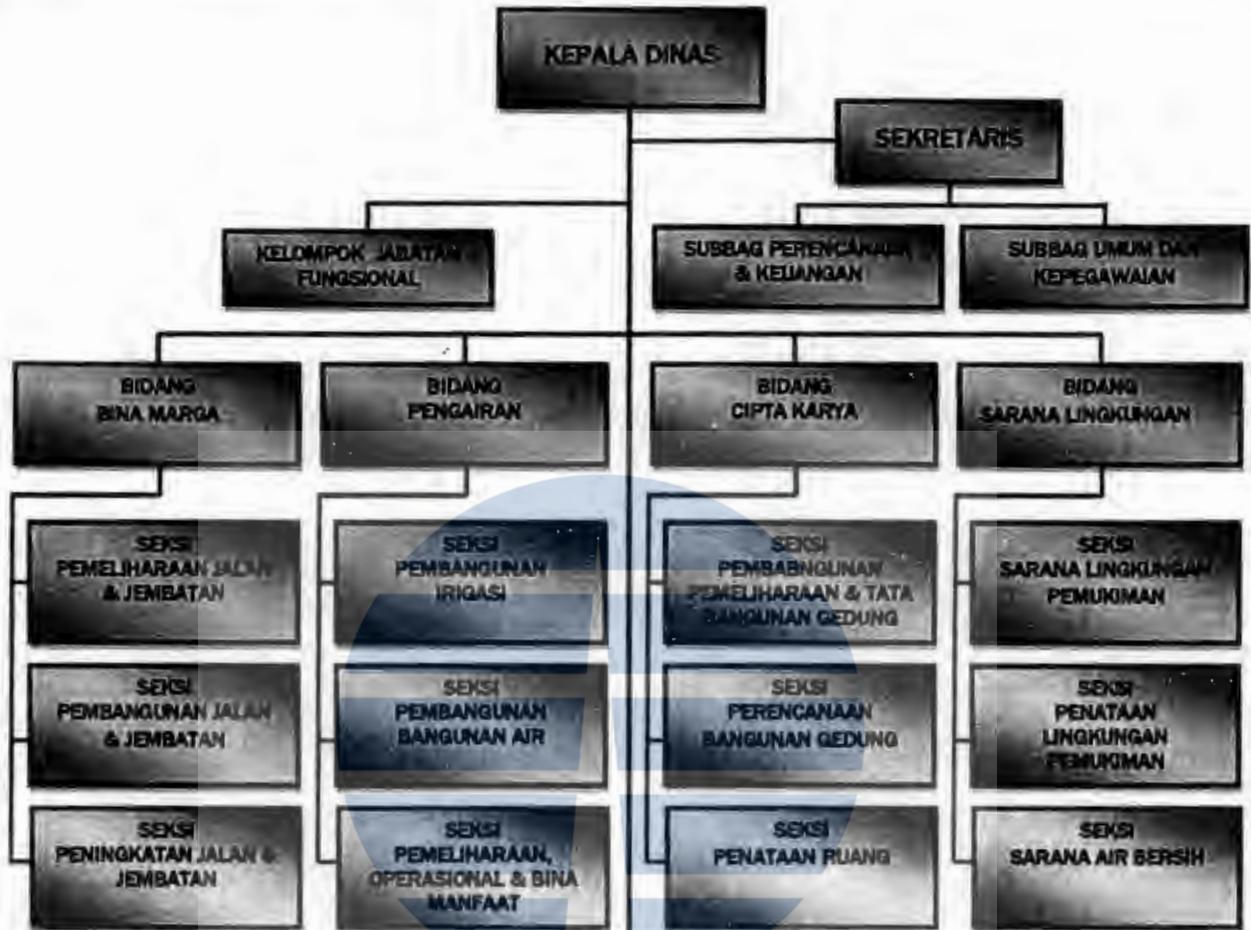

Hj. INDRİYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN V : 42708.pdf
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
 NOMOR 01 TAHUN 2013
 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
 DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN BULUNGAN:



UPTD

Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
 pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

Hj. INDRİYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

42708.pdf

**LAMPIRAN VI :
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BULUNGAN :



UPTD
Tanjung Selor 6 Februari 2013
BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

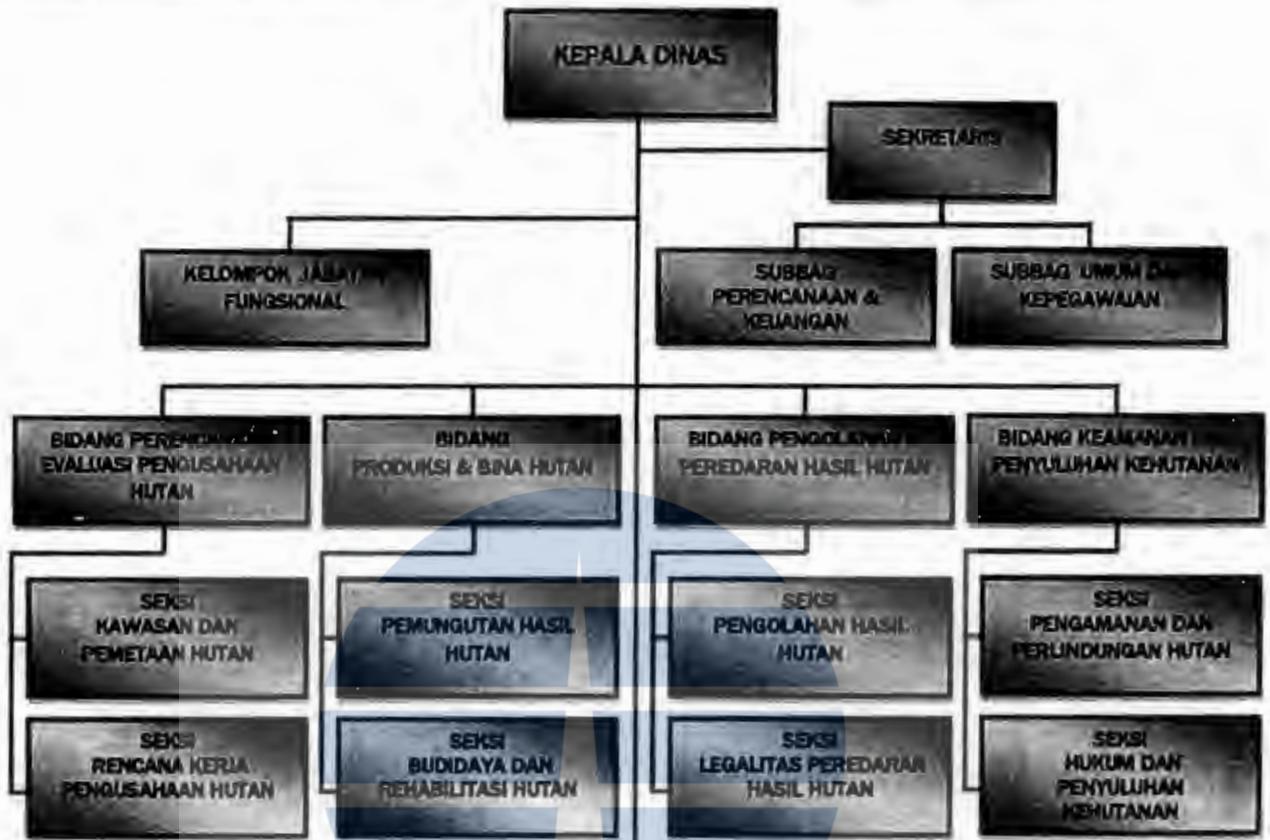
[Signature]
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN VII : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEHUTANAN KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

[Signature]
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

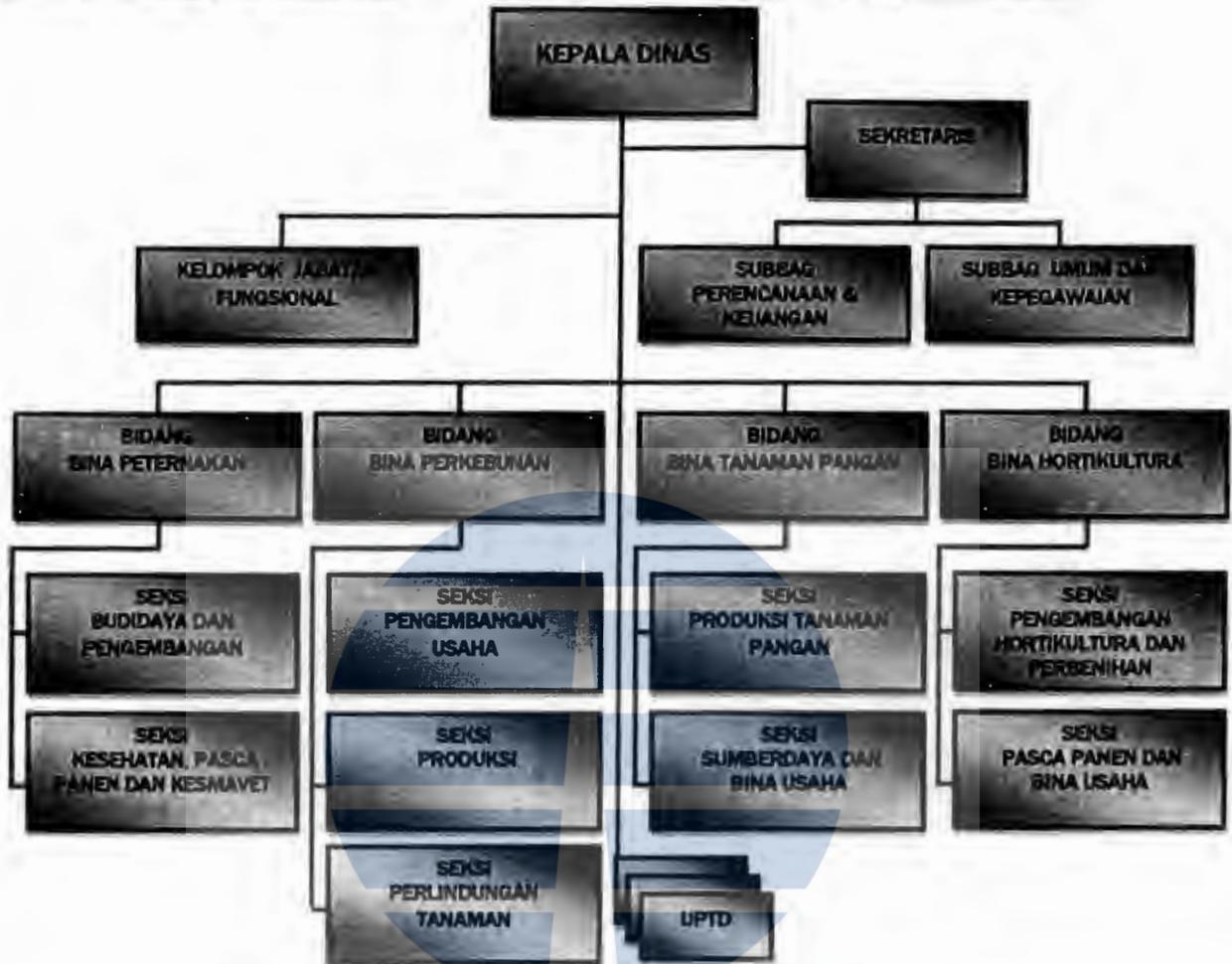
Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

42708.pdf

**LAMPIRAN VIII :
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERTANIAN KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

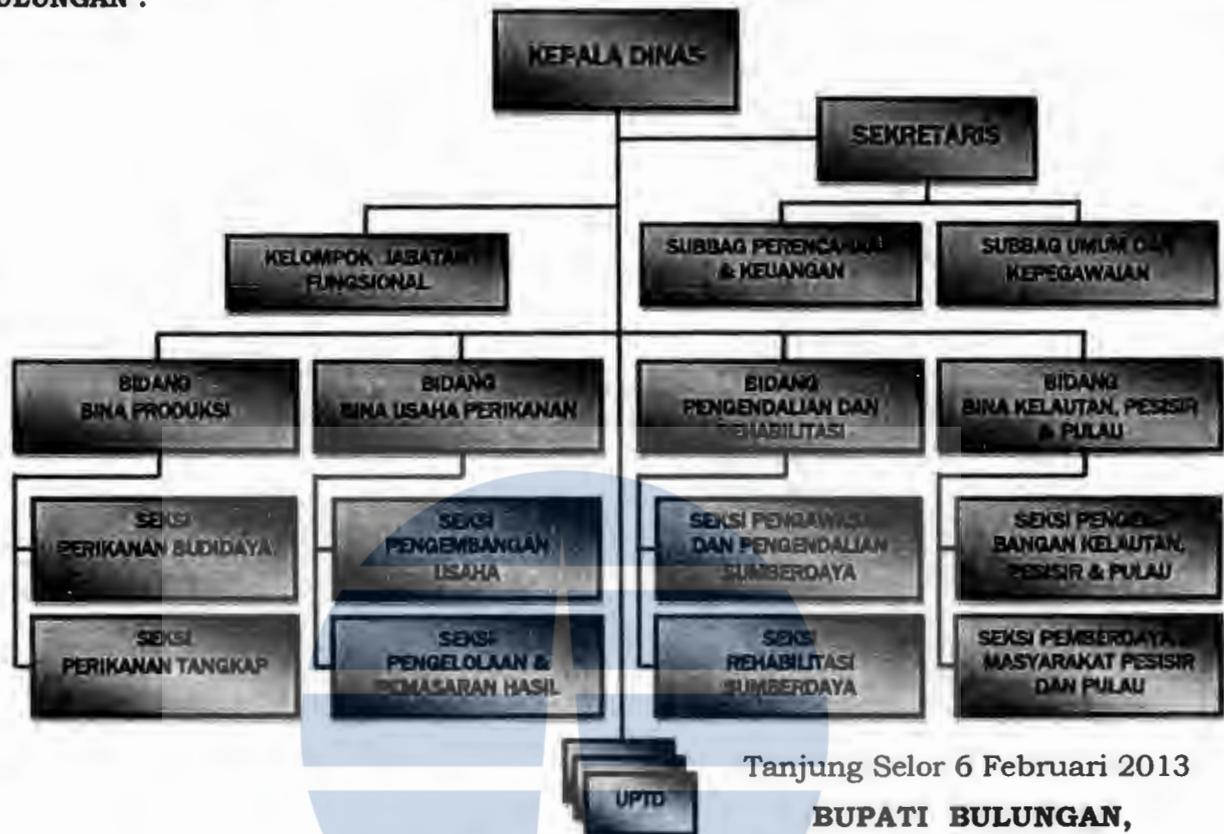
[Signature]
Hj. INDRİYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN IX : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERIKANAN DAN KELAUTAN KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

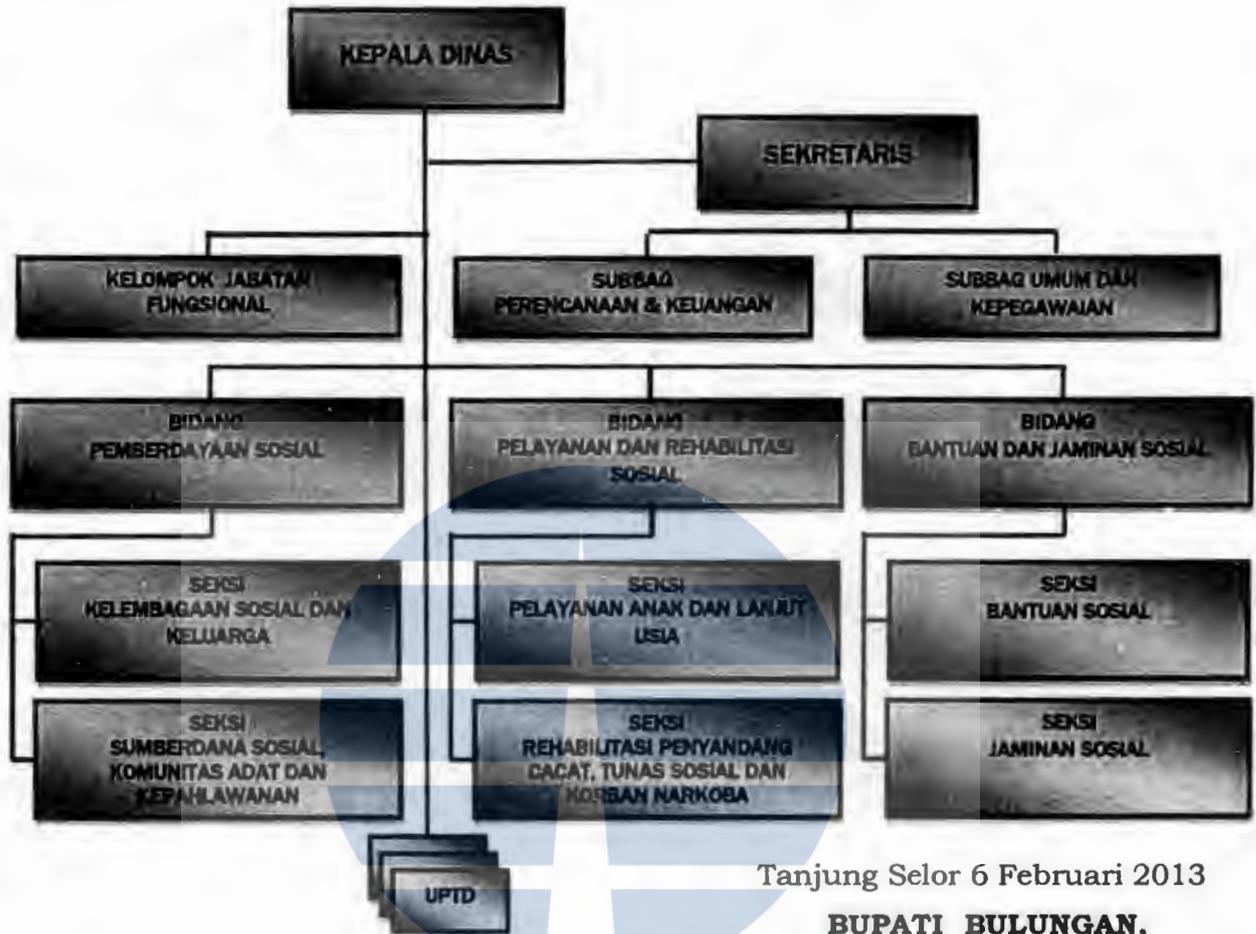
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN XI : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS SOSIAL KABUPATEN BULUNGAN :



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

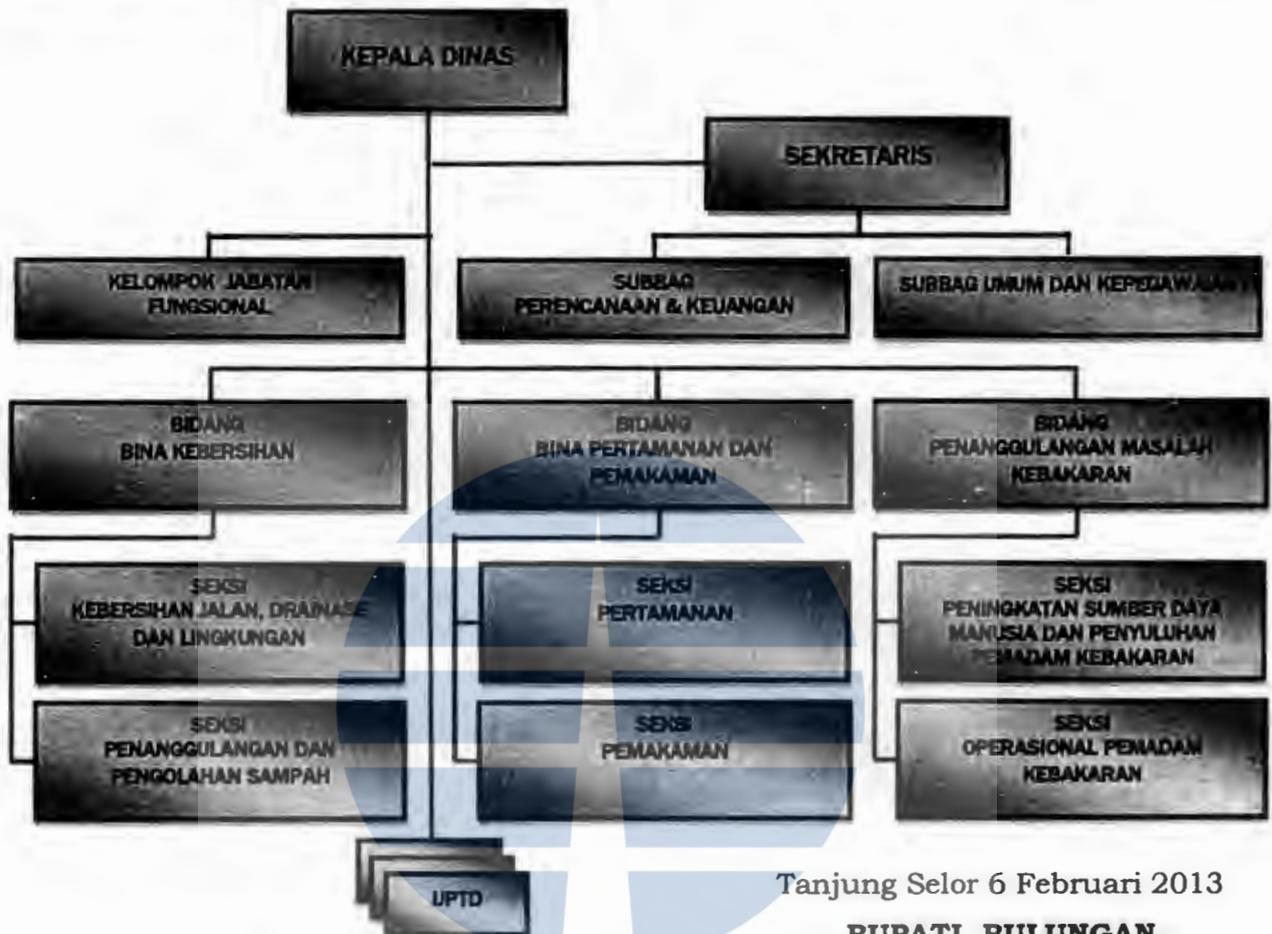
[Signature]
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN XII : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEBERSIHAN, PERTAMANAN, PEMAKAMAN
DAN PENAGGULANGAN MASALAH KEBAKARAN KABUPATEN BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

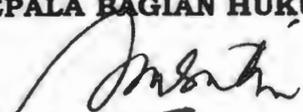
ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

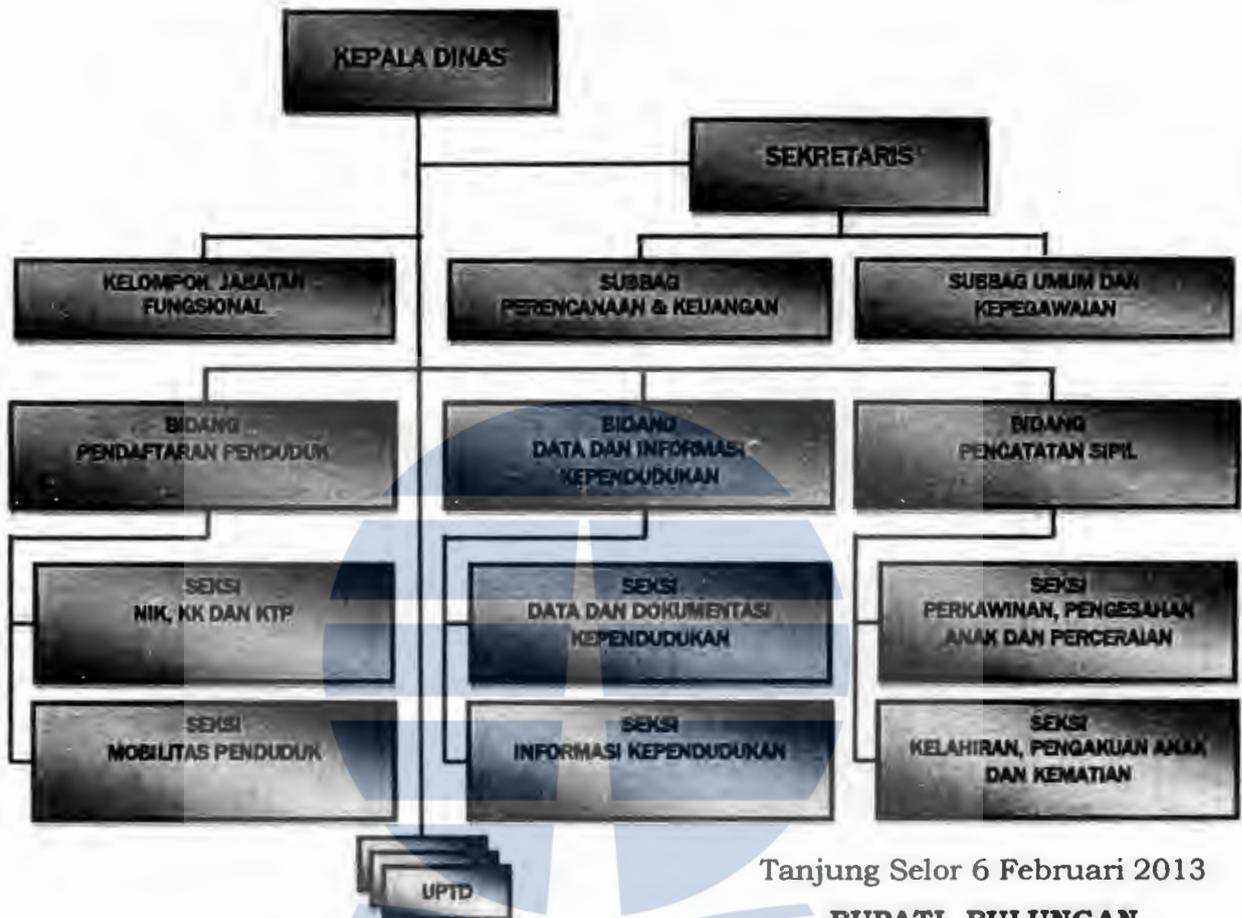

Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN XIII : 42708.pdf
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

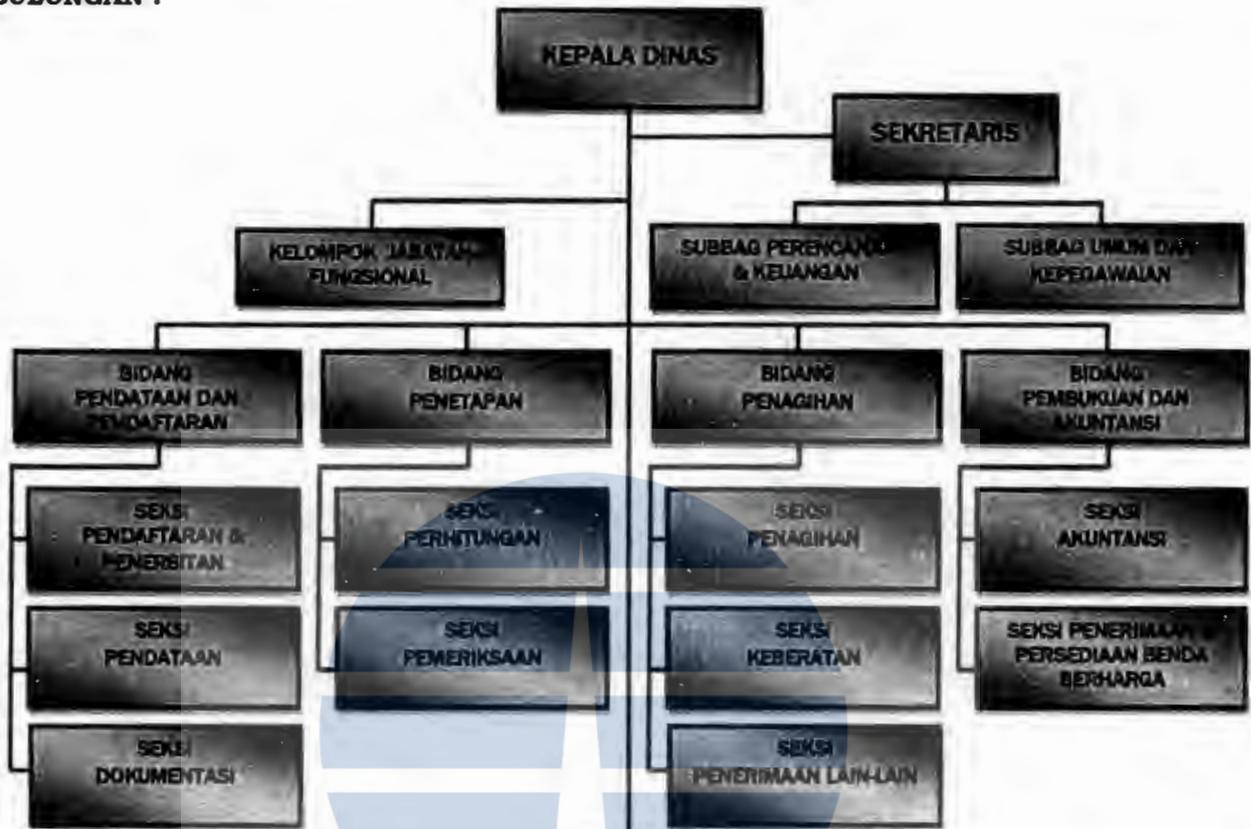

Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

LAMPIRAN XIV : 42708.pdf
**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
 NOMOR 01 TAHUN 2013
 TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
 DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN
 BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
 pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

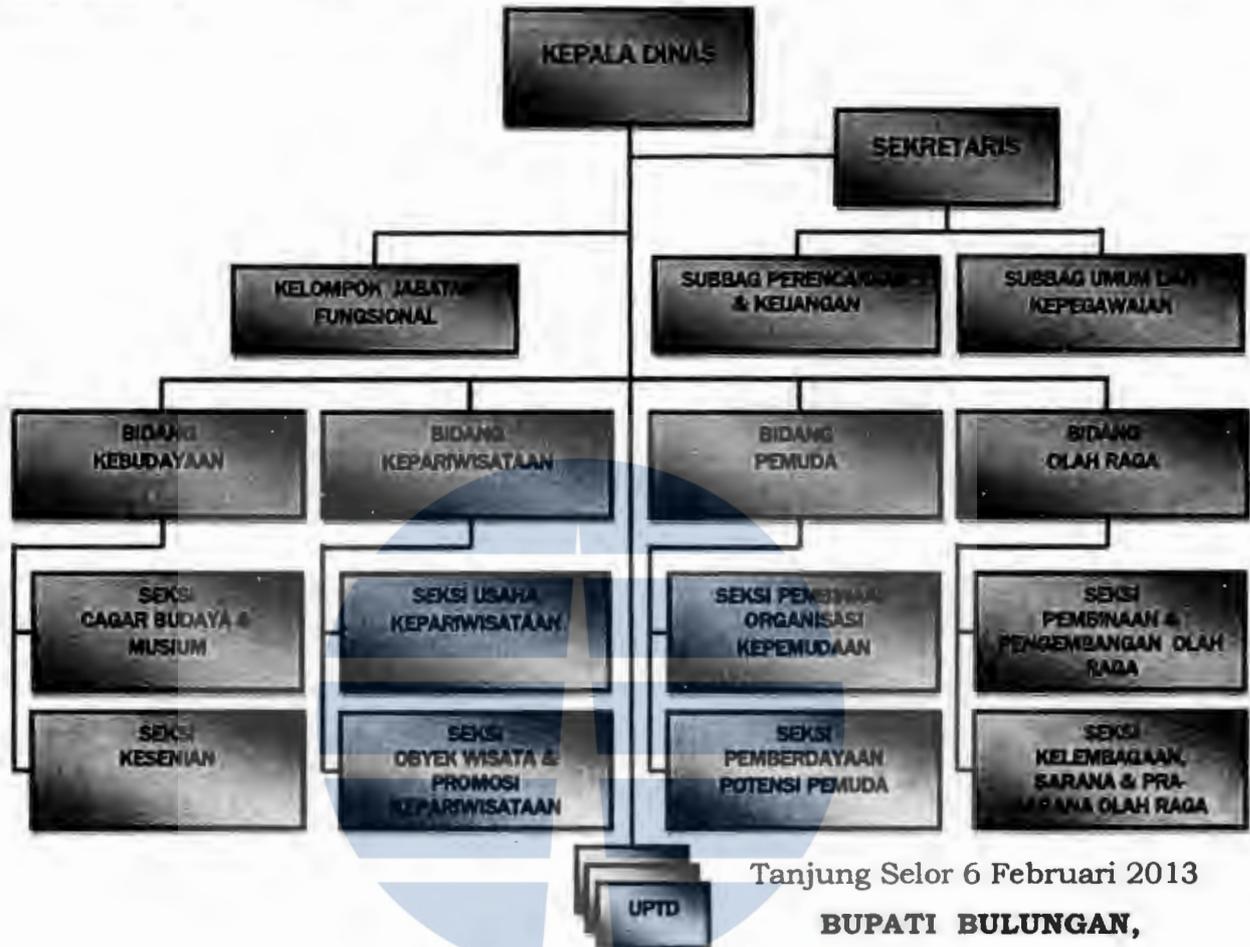
Hj. INDRİYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN
NOMOR 01 TAHUN 2013
TENTANG ORGANISASI DAN TATA KERJA DINAS
DAERAH KABUPATEN BULUNGAN**

**BAGAN STRUKTUR ORGANISASI DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, PEMUDA DAN
OLAH RAGA KABUPATEN BULUNGAN :**



Tanjung Selor 6 Februari 2013

BUPATI BULUNGAN,

ttd.

BUDIMAN ARIFIN

Diundangkan di Tanjung Selor
pada tanggal 6 Februari 2013

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BULUNGAN,

ttd.

SUDJATI

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BULUNGAN TAHUN 2013 NOMOR 01.

Salinan sesuai dengan Aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

[Signature]
Hj. INDRIYATI, SH, M.Si

Pembina / IV a

Nip.196403281995032001



**Wawancara dengan Kepala Bidang
Pengolahan dan Peredaran Hasil Hutan**

**Wawancara dengan Sekretaris
Dinas Kehutanan Kabupaten Bulungan**



**Wawancara dengan Wakil Ketua
DPRD Kabupaten Bulungan**



PHOTO DOKUMENTASI HASIL WAWANCARA



**Wawancara dengan Kepala Dinas
Kehutanan Kabupaten Bulungan**



**Wawancara dengan Kepala Bidang
Perencanaan dan Evaluasi Pengusahaan Hutan**



**Wawancara dengan Kepala Bidang
Kemanan dan Penyuluhan Kehutanan**