

SINOPSIS

Dalam rangka otonomi daerah, setiap daerah diberi hak, wewenang dan kewajiban untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Salah satu aspek yang tidak kalah pentingnya bagi daerah adalah aspek Penataan Kepegawaian Daerah. Kesemuanya ini memerlukan pemahaman yang pada akhirnya akan menemukan suatu cara penataan yang dapat mengurangi persoalan-persoalan kepegawaian. Organisasi atau instansi seperti Pemprov DIY merupakan alat untuk mencapai tujuan pemerintah daerah sehingga harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok yang harus dilaksanakan serta jumlah dan mutu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diperlukan. Perkembangan tugas pokok dapat mengakibatkan makin besarnya jumlah pegawai sehingga mengakibatkan bertambah pula beban belanja pegawai. Bertambahnya jumlah pegawai ini menimbulkan pemborosan dalam segala hal, misalnya banyaknya pegawai yang tidak jelas tugas dan fungsinya. Keadaan ini disadari oleh Pemprov DIY karena di lingkungan Pemprov DIY juga terjadi pemborosan dengan kurang idealnya jumlah pegawai dengan beban kerja dan renstra daerah. Untuk itu, Pemprov DIY merasa perlu untuk melakukan program formasi / penataan karena di Pemprov DIY terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kurang idealnya beban kerja dengan jumlah pegawai. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dibuat perumusan masalah yaitu “ Bagaimana Implementasi Kebijakan Administrasi Kepegawaian Pada Program Penataan Kepegawaian oleh Pemerintah Propinsi DIY Tahun 2001 – 2005 dan Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pada pelaksanaan program penataan oleh Pemerintah Propinsi DIY Tahun 2001 – 2005 ? “

Metodelogi penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif serta teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil analisis data diketahui bahwa Implementasi Program Penataan Pegawai berjalan dengan menggunakan 2 (dua) isi kebijakan, yaitu : Dasar dan Sistem Penyusunan Formasi / Penataan Kepegawaian dan Analisa Kebutuhan Pegawai dengan menggunakan indikator sebagai berikut : Kondusifitas kondisi eksternal yang dihadapi oleh Badan/Instansi pelaksana, Tingkat ketersediaan waktu dan sumber daya yang memadai, Tingkat kebijaksanaan di implementasikan didasari oleh suatu hubungan kausalitas (sebab akibat) yang sedikit ketergantungannya, Tingkat pemahaman yang mendalam dan kesepakatan terhadap tujuan, Tugas-tugas diperinci dan ditempatkan dalam urutan yang tepat, Tingkat komunikasi dan koordinasi yang sempurna dan Tingkat kepatuhan pada pihak-pihak yang memiliki wewenang / kekuasaan dapat menuntut dan mendapatkan kepatuhan yang sempurna. Selain itu juga terdapat faktor penghambat dalam implementasi program tersebut, antara lain : Masih kurangnya kejelasan aturan dari pusat tentang beban kerja dengan renstra masing-masing daerah, Instrumen-instrumen yang kurang lengkap, Kurangnya kemampuan pelaksana dalam melaksanakan tugas dan minimnya dana untuk partnership.

Program formasi / penataan pegawai pada tahun 2001 – 2002 belum berjalan dengan optimal karena masih banyaknya hambatan sehingga baru berjalan secara optimal pada tahun 2003 / 2004 dengan terjadinya pengurangan pegawai dari 13.926 orang pegawai menjadi 8.031 orang pegawai dan pada tahun 2005 dilaksanakan administrasi dari pengurangan tersebut. Walaupun program penataan memiliki ketetapan waktu pelaksanaan tetapi Biro Kepegawaian Setda Propinsi DIY harus mampu membuat keterbatasan waktu pelaksanaan karena bila tidak berjalan dengan baik maka akan menambah waktu dan biaya dalam Anggaran Daerah tanpa menghasilkan produk yang efisien.