

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

ISSN : 2443-1214

Implementasi Kebijakan Ketahanan Pangan di Kabupaten Tasikmalaya,

Ade Iskandar

Perspektif Ketahanan Nasional di Provinsi Lampung.

Akhmad Suharyo

Evaluasi Kebijakan Penataan Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kabupaten/Kota

Ani Heryani

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang

Ida Farida

Strategi Pembangunan Melalui Pengarusutaaan Gender (Analisis SWOT Pada Program Gender Watch di Kabupaten Gresik)

Rabina Yunus

Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari

Rola Yona Anto

Profil Kekuatan Usaha Dala Memanfaatkan Peluang Usaha Industri Kecil di Pasar

Supriyanto



e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 2 Agustus 2015

Pembina

Dr. Ir. M. Yusuf S. Barusman, MBA

Penanggung Jawab

Dr. YadiLustiadi, M.Si

Ketua Penyunting

Dr. Malik, M.Si

Penyunting Ahli

Prof. Dr. Yulianto, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Supriyanto, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. AkhmadSuharyo, M.Si (FISIP-UBL)

Dr. NurEfendi, M.Si (FISIP-UNILA)

Dr. Jamal, M.Si (FISIP-UHO)

Penyunting Pelaksana

Dra. AzimaDimiyati, MM

Vida Yunia Cancer, S.AN

Tata Usaha

Winda, SE

Penerbit

Universitas Bandar Lampung

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Alamat Redaksi

Program Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi

Kampus B Jln. Z.A. Pagar Alam No. 89 Labuhan Ratu – Bandar Lampung 35142

Telp: (0721) 789825, Fax: (0721) 770261, E-mail: Pascasarjana@ubl.ac.id

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 2 Agustus 2015

DAFTAR ISI

Implementasi Kebijakan Ketahanan Pangan di Kabupaten Tasikmalaya	1-20
Ade Iskandar	
Perspektif Ketahanan Nasional di Provinsi Lampung	21-47
Akhmad Suharyo	
Evaluasi Kebijakan Penataan Organisasi Perangkat Daerah Pada Pemerintah Kabupaten/Kota	48-62
Ani Heryani	
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang	63-78
Ida Farida	
Strategi Pembangunan Melalui Pengarusutaaan Gender (Analisis SWOT Pada Program <i>Gender Watch</i> di Kabupaten Gresik)	79-94
Rabina Yunus	
Pengaruh Struktur Organisasi, Rentang Kendali dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Kendari	94-111
Rola Pola Anto	
Profil Kekuatan Usaha Dala Memanfaatkan Peluang Usaha Industri Kecil di Pasar	112-129
Supriyanto	

**EVALUASI KEBIJAKAN PENATAAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH
PADA PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA
OLEH
ANI HERYANI
DOSEN TETAP YAYASAN PADA STIA YPPT PRIATIM**

ABSTRACT

Policy Evaluation of the structuring regional organization in the District / City Government carried out considering the enactment of Law No. 23 Year 2014 on Regional Government which brought the consequences of changing the authority of government affairs and district / city that needs to be done in the area of organizational structuring device Regency / City Government.

Based on the Regulation of the Minister of Administrative Reform and Bureaucratic Reform No. 67 Year 2011 on Guidelines for Institutional Evaluation explained that for the evaluation of regional institutional attention to three (3) dimensions of complexity that includes Differentiation Horizontal, Vertical Differentiation and Spatial Differentiation and Dimensions Dimensions Formalization and Centralization.

Organization of the regional institutional arrangements should be made among others by the enactment of Law No. 5 of 2014 on State Civil Apparatus which requires the placement of employees in accordance with their competence as well as the rationalization of the number of employees per unit organizational needs through analysis of the workload.

Keywords : Policy Evaluation

A. Pendahuluan

Hakekat pelaksanaan otonomi daerah adalah pelimpahan tugas pemerintahan yang disertai dengan kewenangan untuk pengambilan kebijakan dan pengelolaan dana publik, serta pengaturan kegiatan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu permasalahan utama yang dihadapi daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah, pada umumnya adalah menyangkut rendahnya kemampuan keuangan pemerintah daerah untuk membiayai pelaksanaan tugas dan fungsinya sebagai akibat belum memadainya perangkat peraturan untuk dapat meningkatkan pendapatan daerah. Mengingat tidak semua

daerah memiliki kekayaan sumber daya alam dan mempunyai kemampuan keuangan yang memadai untuk melaksanakan tugas otonominya, maka pemerintah perlu melakukan kebijakan untuk menyeimbangkan alokasi dana antar daerah secara adil.

Pendekatan sistem terhadap efektivitas organisasi mengimplikasikan bahwa organisasi terdiri dari sub-sub bagian yang saling berhubungan. Jika salah satu sub bagian ini mempunyai performa yang buruk, maka akan timbal dampak yang negatif terhadap performa keseluruhan sistem. Keefektifan membutuhkan kesadaran dan interaksi yang berhasil dengan konstituensi lingkungan. Manajemen tidak boleh gagal dalam mempertahankan hubungan yang

baik dengan para pelanggan, pemasok, lembaga pemerintahan, serikat buruh, dan konstituensi sejenis yang mempunyai kekuatan untuk mengacaukan operasi organisasi yang stabil.

Penataan organisasi perangkat daerah didasari oleh adanya pelimpahan kewenangan dari pusat kepada daerah yang berlandaskan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang saat ini akan diberlakukan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Sebagai konsekuensi dari akan dilaksanakannya Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah membawa perubahan sistem pemerintahan di daerah yang mendasar, diantaranya kelembagaan perangkat daerah, hubungan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Propinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota, begitu halnya hubungan antar Pemerintah Daerah (Hubungan Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota) tidak lagi sebagai hubungan hirarki yang berjenjang, tapi masing-masing berkedudukan sebagai daerah otonom. Hal ini berimplikasi pada distribusi dan alokasi kewenangan antara Pemerintah Daerah Propinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota.

Pada Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pasal 9 Urusan Pemerintahan terdiri atas urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Pada ayat selanjutnya dikemukakan bahwa Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang diserahkan ke Daerah menjadi dasar pelaksanaan Otonomi Daerah dan Urusan pemerintahan

umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Dengan adanya perubahan dalam kewenangan pemerintahan baik di Pemerintah pusat, Daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota tersebut, pada giliran berikutnya juga akan menyebabkan perubahan terhadap kelembagaan baik di pusat maupun di Daerah. Pengaturan Kelembagaan Daerah dalam UU 23 Tahun 2014 dituangkan dalam Bab VIII Pasal 208-235.

Struktur kelembagaan bukan sebagai tujuan, tetapi merupakan alat untuk mencapai tujuan. Penataan kelembagaan pemerintah hendaknya lebih diarahkan pada upaya *rightsizing* yaitu upaya penyederhanaan birokrasi pemerintah yang diarahkan untuk mengembangkan kelembagaan yang lebih proposional dan transparan. Dengan upaya tersebut diharapkan kelembagaan perangkat daerah tidak akan terlalu besar. Dengan semangat pembaharuan fungsi-fungsi pemerintah (*reinventing government*) dalam rangka mendukung terwujudnya tata pemerintahan daerah yang baik (*good local government*).

B. Kajian Teori

Salah satu fungsi pemerintah adalah merumuskan kebijakan untuk memenuhi tuntutan masyarakat sebagai akibat adanya suatu kondisi yang tidak memuaskan. Hal ini menuntut kepekaan dan daya tanggap pejabat publik untuk menangkap dan memahami kebutuhan masyarakat terhadap masalah yang dihadapi. Selanjutnya, tidak hanya sebatas memahami, tetapi juga dituntut untuk melakukan tindakan dalam bentuk suatu kebijakan yang tepat dan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat.

Laswell (1970: 71) yang menyatakan, kebijakan publik adalah sesuatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek yang terarah (*a projected program of goals, values and*

practices".a projected program of goals, values and practices).

Kebijakan publik pada hakekatnya merupakan suatu kebijakan yang ingin dicapai dari beberapa alternatif yang signifikan, mulai dari proses hingga implementasinya. Idealisasi perumusan kebijakan, tiada lain adalah merupakan langkah yang strategis dalam setiap roda organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta.

RS Parker mengemukakan pendapat bahwa Wildavsky (1978: 342) mendefinisikan kebijakan publik sebagai suatu hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal serta akibat yang dapat diramalkan. Pengertian-pengertian kebijakan tersebut mempunyai implikasi sebagai berikut:

1. Bahwa kebijakan publik dalam bentuk awalnya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah.
2. Bahwa kebijakan publik itu tidak cukup hanya dinyatakan, tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata.
3. Bahwa kebijakan publik itu untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu.
4. Bahwa kebijakan publik itu harus senantiasa ditujukan untuk kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian tindakan yang dipilih dan ditetapkan oleh pemerintah dengan tujuan yang jelas dalam rangka merespon masalah-masalah publik yang berkembang.

Menurut Anderson (1978: 3), kebijakan publik adalah sebagai tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu (*a purposive course of action followed by an*

actor on set actors in dealing with a problem or matter of concern).

Jones menempatkan evaluasi kebijakan pada tahap paling akhir dari rangkaian proses kebijakan. Charles O. Jones (dalam Cooper, 1998 : 191) mengemukakan bahwa *evaluation is a rational process of assessment performed using precise tools that produces judgments.* Tahapan kebijakan ini dilakukan untuk mengetahui apakah kebijakan yang telah diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada tahap formulasi.

Kebijakan publik merupakan bagian integral dalam proses dan sekaligus langkah pelaksanaan roda institusi pemerintahan. Hal ini menjadi penting dikarenakan dengan kebijakan yang diambil akan memberi warna tersendiri kepada institusi bersangkutan

Sebelum suatu kebijakan itu diambil maka terlebih dahulu yang harus diperhatikan adalah, seperti yang dijelaskan Bintoro (1974:23) bahwa, proses analisa dan pembentukan kebijaksanaan negara atau pemerintah, (termasuk kebijaksanaan pembangunan) dapat dibagi dalam tahap-tahap sebagai berikut:

1. *Policy germination.* Penyusunan konsep pertama dari suatu kebijaksanaan.
2. *Policy recommendation.* Rekomendasi mengenai suatu kebijaksanaan.
3. *Policy analysis.* Analisa kebijaksanaan. Di mana berbagai informasi dan penelaahan dilakukan terhadap adanya rekomendasi suatu kebijaksanaan. Biasanya juga mempertimbangkan berbagai alternatif implikasi pelaksanaannya.
4. *Policy formulation.* Formulasi atau perumusan dari pada kebijaksanaan yang sebenarnya.
5. *Policy decision* atau *policy approach.* Pengambilan keputusan atau

persetujuan formil terhadap suatu kebijaksanaan. Biasanya hal ini kemudian disyahkan dalam bentuk undang-undang atau peraturan (legitimasi).

6. *Policy implementation*. Pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan.
7. *Policy evaluation*. Evaluasi pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan. Dapat dilakukan dengan mengikuti secara berkala, ataupun pada suatu waktu tertentu. Seringkali menghasilkan suatu penyesuaian melalui analisa kebijaksanaan dan formulasi kebijaksanaan baru.

Suatu kebijakan publik tidak bisa dilepas begitu saja, tanpa dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk melihat keberhasilan dari kebijakan yang diterapkan. Evaluasi kebijakan dilakukan untuk menilai sejauhmana keefektifan kebijakan publik untuk dipertanggung jawabkan kepada publiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dibutuhkan untuk melihat kesenjangan antara harapan dan kenyataan yang ada.

Menurut Winarno (2008:225) Bila kebijakan dipandang sebagai suatu pula kegiatan yang berurutan, maka evaluasi kebijakan merupakan tahap akhir dalam proses kebijakan. Namun demikian, ada beberapa ahli yang mengatakan sebaliknya bahwa evaluasi bukan merupakan tahap akhir dari proses kebijakan publik. Pada dasarnya, kebijakan publik dijalankan dengan maksud tertentu, untuk meraih tujuan-tujuan tertentu yang berangkat dari masalah-masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Evaluasi dilakukan karena tidak semua program kebijakan publik meraih hasil yang diinginkan. Seringkali terjadi, kebijakan publik gagal meraih maksud atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, evaluasi kebijakan ditujukan untuk melihat sebab-sebab kegagalan suatu kebijakan atau untuk mengetahui apakah kebijakan publik

yang telah dijalankan meraih dampak yang diinginkan. Dalam bahasa yang lebih singkat evaluasi adalah kegiatan yang bertujuan untuk menilai “manfaat” suatu kebijakan yang telah diterapkan sebelumnya.

Ekowati (2005: 96) menjelaskan bahwa evaluasi selalui diawali dengan sebuah nilai, secara langsung maupun tidak langsung, kemudian sebuah tujuan dirumuskan (diformulasikan) dari turunan nilai tersebut. Seleksi dari tujuan biasanya dihasilkan oleh atau sejajar dengan formasi nilai (*value formation*).

Dengan demikian bahwa evaluasi kebijakan merupakan suatu tahapan untuk menilai suatu kebijakan apakah kebijakan tersebut sudah sesuai dengan harapan ataukah masih perlu dilaksanakan perbaikan sesuai tujuan pembuatan kebijakan yang telah ditetapkan sehingga dapat bermanfaat.

Dye (1987 : 351) mengemukakan : *Policy evaluation research is the objective, systematic, empirical examination the effect ongoing policies and public programmes have on their targets in term of the goals they are meant to achieve*. Evaluasi kebijakan adalah pemeriksaan yang objektif, sistematis dan empiris terhadap efek dari kebijakan dan program public terhadap targetnya dari segi tujuan yang ingin dicapai.

Untuk mengetahui kesesuaian hasil dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam tahap formulasi kebijakan, perlu pula dilakukan evaluasi terhadap program-program dan pelaksana kebijakan tersebut.

Parsons (1997 : 543) mengemukakan bahwa :

- Evaluation has two interrelated aspects :*
- *The evaluation of policy and its constituent programmes;*
 - *The evaluation of people who work in the organizations which are responsible for implementing policy and programmes.*

Evaluasi kebijakan mengandung dua aspek yaitu evaluasi kebijakan dan kandungan programnya serta evaluasi terhadap orang-orang yang bekerja di dalam organisasi yang bertanggungjawab untuk mengimplementasikan kebijakan dan program. Pada tahap evaluasi ini dilakukan evaluasi terhadap apa yang tertuang dalam kebijakan dan semua sumber daya yang turut berperan dalam kebijakan tersebut mulai dari tahap formulasi, implementasi dan evaluasi.

Evaluasi dilakukan dalam proses pembuatan keputusan dengan maksud untuk menganalisis masalah yang harus didefinisikan, evaluasi juga dilakukan untuk penilaian karakter, berupa riset yang dilakukan dalam setting kebijakan yang seringkali melibatkan konflik antara periset dan praktisi.

Rossi and Freeman (dalam Parsons, 1997 : 547) mengemukakan bahwa evaluasi yang dilakukan berkaitan dengan tiga persoalan yaitu :

(1) the extent to which a program is reaching the appropriate target population, (2) whether or not its delivery of services is consistent with program design specifications, and (3) what resources are being or have been expended in the conduct of the program.

Dunn (2000 : 608) menjelaskan bahwa evaluasi menghasilkan tuntutan-tuntutan yang bersifat evaluatif. Evaluasi memiliki sejumlah karakteristik yang membedakan dari metode-metode analisis kebijakan yaitu :

1. Focus nilai, evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan ada penilai yang menyangkut keperluan atau nilai dari sesuatu kebijakandan program. Evaluasi terutamamerupakan usaha untuk menentukan manfaat atau kegunaan sosial kebijakan atau program, dan bukan sekedar usaha untuk mengumpulkan informasi mengenai hasil aksi kebijaka yang

terantisipasi dan tidak terantisipasi. Karena ketepatan tujuan dan sasaran kebijakan dapat selalu dipertanyakan, evaluasi mencakup prosedur untuk mengevaluasi tujuan-tujuan dan sasaran itu sendiri.

2. Interdependensi fakta-nilai. Tuntutan evaluasi tergantung baik "fakta" maupun "nilai". untuk menyatakan kebijakan atau program tertentu telah mencapai tingkat kinerja yang tertinggi (atau rendah) diperlukan tidak hanya bahwa hasil-hasil kebijakan berharga bagi sejumlah individu, kelompok atau seluruh masyarakat. Untuk menyatakan demikian, harus didukung oleh bukti bahwa hasil-hasil kebijakan secara aktualmerupakan konsekuensi dari aksi-aksi yang dilakukan untuk memecahkan masalah tertentu. Oleh karena itu pemantauan merupakan prasyarat bagi evaluasi.
3. Orientasi masa kini dan masa lampau. Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan-tuntutan advokatif, diarahkan pada hasil sekarang danmasa lalu, ketimbang hasil di masa depan. Evaluasi bersifat retrospektif dan setelah aksi-aksi dilakukan (*ex post*). Rekomendasi yang juga mencakup premis-premis nilai, bersifat prospektif dan dibuat sebelum aksi-aksi dilakukan (*ex ante*).
4. Dualitas nilai. Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan dan sekaligus cara. Evaluasi sama dengan rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai yang ada.

Dengan demikian bahwa evaluasi kebijakan adalah kegiatan yang menyangkut estimasi atau penilaian kebijakan yang mencakup substansi, implementasi dan dampak (Anderson: 1975). Evaluasi kebijakan dipandang sebagai suatu kegiatan fungsional. Artinya, evaluasi kebijakan tidak hanya dilakukan

pada tahap akhir saja melainkan kepada seluruh proses kebijakan. Menurut *W. Dunn*, istilah evaluasi mempunyai arti yang berhubungan, masing-masing menunjuk pada aplikasi beberapa skala nilai terhadap hasil kebijakan dan program. Evaluasi mencakup kesimpulan + klarifikasi + kritik + penyesuaian dan perumusan masalah kembali untuk memperbaiki hal-hal yang masih dianggap belum optimal dalam pelaksanaannya.

Dunn (2000 : 609) mengemukakan bahwa fungsi utama dari evaluasi kebijakan adalah : *pertama*, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan yang telah dapat dicapai melalui tindakan publik dan *kedua*, evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target.

Pendekatan pencapaian tujuan mengasumsikan bahwa organisasi adalah kesatuan yang dibuat dengan sengaja, rasional, dan mencari tujuan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan yang berhasil menjadi sebuah ukuran yang tepat tentang keefektifan. Namun demikian, agar pencapaian tujuan bisa menjadi ukuran yang sah dalam mengukur keefektifan organisasi, asumsi asumsi lain juga harus sah. Pertama, organisasi harus mempunyai tujuan akhir. Kedua, tujuan-tujuan tersebut harus diidentifikasi dan ditetapkan dengan baik agar dapat dimengerti. Ketiga, tujuan-tujuan tersebut harus sedikit saja agar mudah dikelola. Keempat, harus ada konsensus atau kesepakatan umum mengenai tujuan-tujuan tersebut. Akhirnya, kemajuan ke arah tujuan-tujuan tersebut harus dapat diukur.

a. Fungsi Evaluasi

Evaluasi memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan.

1. Pertama, dan yang paling penting, evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu, seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah

dapat dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan-tujuan tertentu (misalnya, perbaikan kesehatan) dan target tertentu.

2. Kedua, evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target. Nilai juga dikritik dengan menanyakan secara sistematis kepastian tujuan dan target dalam hubungan dengan masalah yang dituju. Dalam menanyakan kepastian tujuan dan sasaran, analisis dapat menguji alternatif sumber nilai maupun landasan mereka dalam berbagai bentuk rasionalitas (teknis, ekonomis, legal, sosial, substantif).
3. Ketiga, evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadainya kinerja kebijakan dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan, sebagai contoh, dengan menunjukkan bahwa tujuan dan target perlu didefinisikan ulang. Evaluasi dapat pula menyumbang pada definisi alternatif kebijakan yang baru atau revisi kebijakan dengan menunjukkan bahwa alternatif kebijakan yang diunggulkan sebelumnya perlu dihapus dan diganti dengan yang lain.

b. Fungsi Evaluasi Kebijakan Publik

1. Eksplanasi. Melalui evaluasi dapat dipotret realitas pelaksanaan program dan dapat dibuat suatu generalisasi tentang pola-pola hubungan antar berbagai dimensi realitas yang diamatinya. Dari evaluasi ini evaluator dapat mengidentifikasi masalah,

- kondisi dan aktor yang mendukung keberhasilan atau kegagalan kebijakan.
2. Kepatuhan. Melalui evaluasi dapat diketahui apakah tindakan yang dilakukan oleh para pelaku, baik birokrasi maupun pelaku lainnya sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan oleh kebijakan.
 3. Audit. Melalui evaluasi dapat diketahui, apakah output benar-benar sampai ke tangan kelompok sasaran kebijakan, atau justru ada kebocoran atau penyimpangan.
 4. Akunting. Dengan evaluasi dapat diketahui apa akibat sosial ekonomi dari kebijakan tersebut.
- c. **Evaluasi kebijakan yang baik harus mempunyai beberapa syarat pokok:**
1. tujuannya menemukan hal-hal yang strategis untuk meningkatkan kinerja kebijakan.
 2. Yang bersangkutan harus mampu mengambil jarak dari pembuat kebijakan, pelaksana kebijakan, dan target kebijakan.
 3. Prosedur evaluasi harus dapat dipertanggungjawabkan secara metodologi.
 4. Petunjuk praktis evaluasi implementasi kebijakan public

1. Konsep Organisasi

Kemudian teori organisasi, menurut Robbins (1994: 7) menjelaskan bahwa organisasi adalah disiplin ilmu yang mempelajari struktur dan disain organisasi. Teori organisasi menunjuk aspek-aspek deskriptif maupun preskriptif. Teori ini menjelaskan bagaimana organisasi sebenarnya distruktur dan menawarkan tentang bagaimana organisasi dapat dikonstruksi guna meningkatkan keefektifan kinerja.

Selanjutnya Robbins (1994: 4) mengatakan bahwa organisasi adalah

kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Dari definisi tersebut, Robbins (1994:4) menguraikan bagian-bagian yang lebih relevan dengan pemikiran penulis yang melihat manajemen sebagai sistemik. Perkataan “dikoordinasikan dengan sadar” mengandung pengertian manajemen. “Kesatuan sosial” berarti bahwa unit itu terdiri atas orang atau kelompok orang yang berinteraksi satu sama lain. Pola interaksi yang diikuti orang di dalam sebuah organisasi tidak begitu saja timbul, melainkan telah dipikirkan terlebih dahulu. Oleh karena itu, karena organisasi merupakan kesatuan sosial, maka pola interaksi para anggotanya harus diseimbangkan dan diselaraskan untuk meminimalkan keberlebihan (*redundancy*) namun juga memastikan bahwa tugas-tugas yang kritis telah diselesaikan. Hasilnya adalah bahwa definisi kita mengasumsikan secara eksplisit kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi manusia.

Aktivitas-aktivitas organisasi yang bersangkutan, sewaktu melaksanakan proses menghasilkan barang-barang dan jasa-jasa yang diinginkan oleh lingkungan, harus dapat diterima oleh lingkungan yang bersangkutan. Lingkungan melaksanakan pengevaluasian dan menentukan sumber-sumber daya masa mendatang yang akan diserahkan kepada organisasi tersebut, disertai kendala-kendala yang berlaku sehubungan dengan hal tersebut

Lebih jauh lagi Robbins (1994:3) mengatakan bahwa teori organisasi yang ada sekarang ini merupakan hasil dari sebuah proses evolusi. Sedangkan Menurut Scott dalam Robbins (1994:34) bahwa dalam evolusi teori organisasi memiliki dua dimensi dasar yaitu :

pertama; merefleksikan bahwa organisasi itu adalah sistem. Sebelum tahun 1960, teori organisasi cenderung didominasi oleh perspektif sistem tertutup. Organisasi-organisasi pada dasarnya dipandang berdiri sendiri dan tertutup dari lingkungannya. Akan tetapi mulai sekitar tahun 1960, teori organisasi secara jelas mulai menerima perspektif sistem terbuka. Analisis- analisis yang sebelumnya hanya berfokus kepada karakteristik intern dari organisasi, kemudian berubah menjadi pendekatan yang menekankan pentingnya organisasi memperhatikan peristiwa dan proses yang terjadi di lingkungan ekstern.

Kedua, berhubungan dengan hasil-hasil akhir dari struktur organisasi. Di sini kita jumpai kembali keadaan yang saling bertentangan. Perspektif rasional menyatakan bahwa struktur organisasi dirasakan sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan khusus secara efektif. Sebaliknya, perspektif sosial menekankan bahwa struktur adalah hasil utama dari kekuatan-kekuatan yang saling bertentangan dari para pengikut organisasi yang mencari kekuasaan dan kendali.

Dari uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa mulai terlihat adanya pandangan mengenai visi dan proses organisasi. Untuk menjelaskan evolusi organisasi kontemporer dengan empat tipe klasifikasi teoritis. Kerangka waktu masing-masing tipe hanya merupakan perkiraan, di samping dimensi-dimensi sistem dan tujuan, yang menjelaskan lebih jauh lagi berkenaan dengan tujuan organisasi, jadi jelas karena ada visi organisasi.

Berdasarkan karya Simon, March dan Pfeffer dalam Robbins (1994: 47) diungkapkan model teori organisasi yang mencakup koalisi kekuasaan, konflik *inherent* atas tujuan serta keputusan desain organisasi yang mendukung kepentingan pribadi dari mereka yang berkuasa, sedangkan menurut Pfeffer dalam Robbins (1994: 47) menulis dan mengusulkan agar kendala di dalam organisasi menjadi tujuan ketimbang hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan-tujuan yang rasional, seperti produk *output* yang efisien. Organisasi merupakan koalisi yang terdiri atas berbagai kelompok dan individu dengan tuntutan berbeda-beda.

Organisasi melaksanakan adaptasi (penyesuaian) terhadap tekanan-tekanan eksternal yang berkonflik melalui subsistem manajemennya. Subsistem tersebut memisahkan bidang teknis organisasi yang beroperasi dari lingkungan eksternal. Apabila tekanan-tekanan ekonomi atau sumber daya finansial atau kompetitif berubah maka adalah tanggung jawab manajer untuk mengusahakan agar organisasi yang bersangkutan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang bersangkutan. Namun peraturan-peraturan pemerintah merupakan suatu kekuatan lingkungan yang tidak dapat kita kendalikan.

Pada tingkatan analisis individual dan sub-unit organisasi dan perspektif rasional Pfeffer memberi contoh yaitu (1) *expectancy theory* (Vroom, 1969; Mitchell dan Bigland, 1971) yang menghipotesakan bahwa perilaku individu ditentukan oleh pengharapannya (*expectations*) bahwa perilaku tersebut akan menjurus pada berbagai hasil dan penilaiannya terhadap hasil tersebut; (2) *Goal Setting* (Locke, 1968) yang beranggapan bahwa keinginan individu mempengaruhi perilakunya. Tujuan disusun berdasarkan keinginan individu mempengaruhi perilakunya. Tujuan disusun berdasarkan keinginan yang mau dicapai individu yang

bersangkutan; (3) *Need theories* beranggapan bahwa kebutuhan individu terutama kebutuhan yang lebih tinggi tingkatannya adalah sebagai sasaran atau tujuan yang ingin dicapai oleh karyawan melalui pekerjaannya. Karena itu, kepuasan dan prestasi kerja dianggap tergantung pada sampai seberapa jauh pemenuhan kebutuhan pekerjaan dan sifat hakekat pekerjaan tersebut membantu pemenuhan kebutuhan pribadi (Pfeffer, 1982:30). *Need theories* dekat hubungannya dengan teori job design yang mempelajari pengaruh disain pekerjaan terhadap sikap dan perilaku pekerja. Oleh karena itu perubahan-perubahan dimensi suatu tugas bisa meningkatkan kepuasan dan efektivitas pekerja; (4) *Political theories of organization* adalah teori organisasi yang agak berbeda dari tiga jenis teori yang dibicarakan terdahulu, yaitu : (a) menggunakan kelompok di samping individu anggota organisasi sebagai unit analisis, (b) lebih menekankan pada penggambaran kegiatan dalam organisasi daripada mengembangkan pedoman normatif bagi manajemen, dan (c) tidak mengasumsikan keseragaman tujuan dalam organisasi. Teori ini mempunyai asumsi bahwa individu anggota organisasi atau unit-unit organisasi mempunyai keinginan dan tindakan yang rasional (Pfeffer, 1982:35).

Pengertian organisasi tersebut di atas merupakan salah satu pendapat atau pemikiran tentang organisasi. Dalam literatur organisasi terdapat banyak perbedaan pendapat mengenai pengertian tentang organisasi. Literatur organisasi mempunyai sejarah yang cukup panjang. Hal ini terlihat dari sejarah publikasi literatur organisasi. Misalnya, buku tentang organisasi yang pertama dalam bahasa Inggris muncul pada abad ke tiga belas (Pugh, 1974), meskipun studi yang sistematis tentang organisasi baru diadakan pada permulaan abad ke duapuluh. Studi

organisasi meliputi berbagai pendekatan seperti pendekatan ekonomi, psikologi, sosiologi, hukum, *management science* dan sebagainya.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif (*Descriptif research*). Penggunaan metode ini karena peneliti memulai dengan subyek yang telah jelas dan mengadakan penelitian atas populasi atau sampel dari subyek tersebut untuk menggambarannya secara akurat. Pada penelitian ini dilakukan pengumpulan data primer yang diambil langsung dari lapangan, sementara itu data sekunder diperoleh dari instansi terkait berupa laporan penelitian/studi terdahulu, buku-buku dan lain sebagainya.

Analisis ini bertujuan untuk menggambarkan tingkat penilaian. Penilaian yang diberikan bisa didasarkan pada konsistensi logis, efisiensi dan karakteristik etis. Oleh karena itu analisis evaluasi ini masih dibedakan menjadi tiga bagian yakni (a) evaluasi logika, dimana analisis ini melakukan evaluasi atas beberapa dimensi yakni konsistensi internal tujuan kebijakan; konsistensi tujuan dan instrumen kebijakan; dan perbedaan antara konsekuensi yang diharapkan dan yang tidak diharapkan; (b) evaluasi empiris, dimana analisis ini bertujuan untuk mengukur apakah kebijakan publik mampu memecahkan masalah dan menekankan teknik-teknik untuk melihat efisiensi dan efektifitas sebuah kebijakan; (c) evaluasi etis yang dalam analisisnya mengacu pada etika, norma dan nilai (value) dimana dalam evaluasi yang lain sangat bersifat bebas nilai.

D. Pembahasan

Berkembangnya paradigma baru dalam penyelenggaraan pembangunan saat

ini sejalan dengan proses reformasi yang mengandung tiga pokok pemikiran yaitu *Good governance*, otonomi daerah, dan pemberdayaan masyarakat. Untuk menyikapi hal itu, maka Organisasi Pemerintahan harus dapat menetapkan arah dan kebijakan pembangunan yang berdasarkan pada upaya pemenuhan tuntutan masyarakat dan merasionalkan pembuatan kebijakan melalui penyelenggaraan serangkaian proses dengan melibatkan berbagai elemen masyarakat untuk mencapai tujuan kebijakan yang efektif, efisien dan legitimatif agar tercipta suatu sistem pemerintahan yang demokratis, partisipatif dan akuntabel.

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pemerintahan yang bersih (*Clean Government*) perlu adanya kesungguhan dan komitmen aparatur dalam menata birokrasi yang profesional. Penataan kelembagaan sesungguhnya merupakan proses yang tiada mengenal akhir karena penataan seiring dengan perubahan yang terjadi, baik lingkungan makro maupun mikro. Penataan kelembagaan merupakan salah satu langkah dalam menata sistem pemerintahan. Secara yuridis formal, evaluasi kebijakan penataan organisasi perangkat daerah dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. Kebijakan tersebut membawa konsekuensi logis bagi perubahan sistem pemerintahan di daerah yang sangat mendasar. Hubungan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi, termasuk hubungan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Kabupaten/Kota yang tidak lagi bersifat hierarki yang berjenjang, tetapi setiap pemerintah daerah berkedudukan sebagai daerah otonom. Begitu pula dalam distribusi dan alokasi kewenangan antara pemerintah daerah provinsi dan

kabupaten/kota mengalami pergeseran dan perubahan.

Organisasi perangkat daerah diharapkan memiliki ukuran yang sesuai dengan kebutuhan (*rightsizing*). Penataan tidak selalu berkonotasi perampingan (*downsizing*), namun bisa juga pembesaran (*upsizing*). Dalam hal evaluasi organisasi perangkat daerah diharapkan dapat terbentuk organisasi perangkat daerah dengan ukuran yang tepat (*Right Size*). Selain itu organisasi perangkat daerah yang terbentuk juga dapat meningkatkan kapasitas organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi, sehingga organisasi perangkat daerah memiliki beban kerja yang ideal. Untuk itu dalam rangka evaluasi kebijakan penataan organisasi perangkat daerah perlu melakukan Analisis Beban Kerja.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan menjelaskan bahwa untuk evaluasi kelembagaan perangkat daerah memperhatikan 3 (tiga) dimensi yaitu :

1. Dimensi Kompleksitas

Kompleksitas adalah banyaknya diferensiasi yang dilakukan dalam pembagian kerja (*divisions of work*). Pada umumnya organisasi pemerintahan memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi karena beragamnya tugas dan fungsi yang dijalankan. Pemisahan tugas-tugas merujuk pada tiga hal yaitu :

a. Diferensiasi Horizontal

Diferensiasi horizontal, merupakan pemisahan tugas-tugas dalam struktur horizontal antar unit-unit organisasi berdasarkan perbedaan orientasi unit organisasi, tugas, fungsi, pendidikan, keahlian dan sebagainya. Pada organisasi pemerintah, diferensiasi horizontal dipisahkan diantaranya berdasarkan : visi dan misi pemerintah pusat dan daerah, urusan pemerintahan yang di

selenggarakan, kewenangan yang dimiliki dan pengelompokan bidang tugas organisasi.

b. Diferensiasi Vertikal

Diferensiasi Vertikal, diferensiasi yang merujuk pada tingkat hierarki organisasi. Semakin tinggi tingkat hierarki didalam struktur organisasi, maka kompleksitasnya akan semakin tinggi dan potensi distorsi komunikasi dari manajemen tingkat tinggi hingga unit organisasi paling rendah akan semakin besar.

c. Diferensiasi Spasial

Diferensiasi spasial, diferensiasi yang merujuk pada tempat kedudukan, fasilitas dan penyebaran unit organisasi secara geografis.

Dimensi kompleksitas, memiliki indikator kompleksitas struktur organisasi, tingkat spesialisasi atau jabatan, tata hubungan antar spasial atau pejabat dan tingkat pembagian pelayanan berdasarkan tempat (daerah/wilayah).

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Pemerintah, untuk mengukur dimensi kompleksitas digunakan instrument yaitu :

- 1) Pengelompokan tugas dan fungsi dalam struktur organisasi sudah menyesuaikan dengan prinsip pengorganisasian yaitu :
 - a. Visi dan misi pemerintah pusat atau daerah
 - b. Adanya kejelasan tugas dan fungsi yang di laksanakan
 - c. Fungsi-fungsi yang akan dilaksanakan terkait erat dengan strategi yang akan dilakukan oleh organisasi
 - d. Fungsi-fungsi tersebut dikelompokkan ke dalam fungsi yang sejenis dalam rangka kesatuan koordinasi
 - e. Pengkategorian bagan unit organisasi untuk memperjelas

mekanisme pertanggungjawaban dan koordinasi

- f. Mendesain bagan unit organisasi untuk memperjelas mekanisme pertanggungjawaban dan koordinasi

- 2) Urusan pemerintahan yang diselenggarakan
- 3) Kewenangan yang dimiliki
- 4) Pengelompokan bidang tugas organisasi.

2. Dimensi Formalisasi

Formalisasi merupakan suatu kondisi dimana aturan-aturan, prosedur, instruksi dan komunikasi dibakukan. Formalisasi yang tinggi akan meningkatkan kompleksitas. Formalisasi merupakan sesuatu yang penting bagi organisasi Karena dengan standarisasi akan di capai produk yang konsisten dan seragam serta mengurangi kesalahan-kesalahan yang tidak perlu terjadi. Selain itu formalisasi akan mempermudah koordinasi antar bagian/unit organisasi dalam menghasilkan suatu produk atau jasa. Formalisasi di dalam restrukturisasi organisasi merupakan suatu proses penyeragaman melalui aturan-aturan, prosedur, instruksi dan komunikasi yang telah di bakukan.

1. Tingkat kejelasan dan ketegasan peraturan mengenai pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja dan bagaimana cara kerjasamanya
2. Tingkat kejelasan “prosedur kerja” secara praktis (langkah kerja yang berurutan secara logis dan terkait dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja)
3. Tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja

4. Tingkat pembakuan proses kerja
5. Tingkat pembakuan dimensi-dimensi produk (pelayanan) yang harus dihasilkan
6. Tingkat pembakuan keterampilan kerja

3. Dimensi Sentralisasi

Sentralisasi adalah tingkat dimana kewenangan (*authority*) dalam pengambilan keputusan-keputusan organisasi berada pada manajemen tingkat tinggi. Sentralisasi dapat diartikan sebagai tingkatan pengkonsentrasian kekuasaan secara formal. Sentralisasi dapat menurunkan tingkat kompleksitas dan menyederhanakan struktur organisasi.

Semakin sederhana struktur organisasi akan semakin gesit gerak dan perkembangannya, sedangkan bagi organisasi yang strukturnya besar, sentralisasi dapat mengakibatkan organisasi tersebut berjalan lamban. Disisi lain bertolak belakang dari sentralisasi adalah desentralisasi, yaitu pelimpahan wewenang pengambilan keputusan kepada unit organisasi tingkat bawah yang berada dekat dengan masyarakat. Desentralisasi menciptakan banyak spesialisasi dan kekhususan.

Tingkat keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi atau tingkat kejelasan “kebijakan kerja” sehingga pejabat atau pegawai memperoleh kebebasan memutuskan menurut pendapat sendiri tanpa melanggar prinsip peraturan atau hukum yang berlaku dalam pelaksanaan tugas masing-masing unit kerja.

Dimensi sentralisasi dapat dikur dengan indicator sebagai berikut :

1. Kewenangan pengambilan keputusan untuk setiap satuan organisasi dituangkan dalam suatu kebijakan pimpinan puncak
2. Pimpinan puncak instansi induk membuat keputusan –keputusan yang bersifat lintas bidang atau sektor

dalam rangka mencapai kinerja instansi induk

3. Pimpinan puncak instansi induk hanya membuat keputusan-keputusan yang bersifat strategis
4. Pimpinan tingkat menengah (eselon menengah) diberi kewenangan secara tegas dalam membuat keputusan-keputusan yang bersifat mendukung kinerja level pimpinan di atasnya
5. Pimpinan tingkat lebih rendah (eselon lebih rendah) diberi kewenangan secara tegas dalam membuat keputusan-keputusan yang bersifat mendukung kinerja level pimpinan di atasnya.

Penyempurnaan yang dilakukan adalah Penataan Urusan Daerah dan Penataan Organisasi sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

1. Penataan Urusan Daerah

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan terdiri dari urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah. Sedangkan urusan pemerintahan pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah.

Untuk melaksanakan urusan pemerintahan, pemerintah daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

2. Penataan Organisasi Perangkat Daerah

Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Kepala

daerah dan DPRD dalam menyelenggarakan Urusan Pemerintahan dibantu oleh Perangkat Daerah. Perangkat Daerah diisi oleh pegawai aparatur sipil negara.

Perangkat Daerah kabupaten/kota terdiri atas : sekretariat daerah, sekretariat DPRD, inspektorat, dinas, badan dan Kecamatan.

Perangkat Daerah provinsi dan kabupaten/kota selain melaksanakan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah juga melaksanakan Tugas Pembantuan. Hubungan kerja Perangkat Daerah provinsi dengan Perangkat Daerah kabupaten/kota bersifat koordinatif dan fungsional.

Nomenklatur Perangkat Daerah dan unit kerja pada Perangkat Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan dibuat dengan memperhatikan pedoman dari kementerian/lembaga pemerintah nonkementerian yang membidangi Urusan Pemerintahan tersebut.

Kemudian dalam pelaksanaan evaluasi kebijakan publik, ada beberapa kendala yang dapat menjadikan kebijakan tersebut tidak optimal yaitu:

1. Kendala psikologis. Banyak aparat pemerintah masih alergi terhadap kegiatan evaluasi, karena dipandang berkaitan dengan prestasi dirinya. Apabila hasil evaluasi menunjukkan kurang baik, bisa jadi akan menghambat karir mereka. Sehingga banyak aparat memandang kegiatan evaluasi bukan merupakan bagian penting dari proses kebijakan publik. Evaluasi hanya dipahami sebagai kegiatan tambahan yang boleh dilakukan boleh tidak.
2. Kendala ekonomis. Kegiatan evaluasi membutuhkan biaya yang tidak sedikit, seperti biaya untuk pengumpulan dan pengolahan data, biaya untuk para staff administrasi, dan biaya untuk evaluator. Proses evaluasi akan mengalami hambatan apabila tanpa dukungan finansial.

3. Kendala teknis. Evaluator sering dihadapkan pada masalah tidak tersedianya cukup data dan informasi yang up to date. Disamping itu, data yang ada kualitasnya kurang baik, karena supply data kepada suatu instansi yang lebih tinggi dari instansi yang lebih rendah hanya dipandang sebagai pekerjaan rutin dan formalitas tanpa memperhitungkan substansinya.
4. Kendala politis. Evaluasi sering terbentur dan bahkan gagal karena alasan politis. Masing-masing kelompok bisa jadi saling menutupi kelemahan dari implementasi suatu program dikarenakan ada deal atau bargaining politik tertentu.
5. Kurang tersedianya evaluator.

Dengan demikian bahwa kebijakan Publik adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik. Sebagai keputusan yang mengikat publik maka kebijakan publik haruslah dibuat oleh otoritas politik, yakni mereka yang menerima mandat dari publik atau orang banyak, umumnya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama rakyat banyak. Selanjutnya, kebijakan publik akan dilaksanakan oleh administrasi negara yang di jalankan oleh birokrasi pemerintah. Fokus utama kebijakan publik dalam negara modern adalah pelayanan publik, yang merupakan segala sesuatu yang bisa dilakukan oleh negara untuk mempertahankan atau meningkatkan kualitas kehidupan orang banyak. Menyeimbangkan peran negara yang mempunyai kewajiban menyediakan pelayanan publik dengan hak untuk menarik pajak dan retribusi; dan pada sisi lain menyeimbangkan berbagai kelompok dalam masyarakat dengan berbagai kepentingan serta mencapai amanat konstitusi.

Tetapi dalam masyarakat demokratis, yang kerap menjadi persoalan adalah bagaimana menyerap opini publik dan membangun suatu kebijakan yang mendapat dukungan publik. Kemampuan para pemimpin politik untuk berkomunikasi dengan masyarakat untuk menampung keinginan mereka adalah satu hal, tetapi sama pentingnya adalah kemampuan para pemimpin untuk menjelaskan pada masyarakat kenapa suatu keinginan tidak bisa dipenuhi.

Adalah naif untuk mengharapkan bahwa ada pemerintahan yang bisa memuaskan seluruh masyarakat setiap saat, tetapi adalah otoriter suatu pemerintahan yang tidak memperhatikan dengan sungguh-sungguh aspirasi dan berusaha mengkomunikasikan kebijakan yang berjalan maupun yang akan dijalankannya. dalam pendekatan yang lain kebijakan publik dapat dipahami dengan cara memilah dua konsepsi besarnya yakni kebijakan dan publik. terminologi kebijakan dapat diartikan sebagai pilihan tindakan diantara sejumlah alternatif yang tersedia. artinya kebijakan merupakan hasil menimbang untuk selanjutnya memilih yang terbaik dari pilihan-pilihan yang ada. dalam konteks makro hal ini kemudian diangkat dalam porsi pengambilan keputusan.

Dalam pelaksanaannya, kebijakan publik ini harus diturunkan dalam serangkaian petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang berlaku internal dalam birokrasi. Sedangkan dari sisi masyarakat, yang penting adalah adanya suatu standar pelayanan publik, yang menjabarkan pada masyarakat apa pelayanan yang menjadi haknya, siapa yang bisa mendapatkannya, apa persyaratannya, juga bagaimana bentuk layanan itu. Hal ini akan mengikat pemerintah (negara) sebagai pemberi layanan dan masyarakat sebagai penerima layanan. Fokus politik pada kebijakan publik mendekati kajian politik pada

administrasi negara, karena satuan analisisnya adalah proses pengambilan keputusan sampai dengan evaluasi dan pengawasan termasuk pelaksanaannya.

E. Kesimpulan

Evaluasi Organisasi Perangkat Daerah dilakukan untuk melaksanakan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah Kota/Kabupaten dapat melakukan penataan organisasi perangkat daerah dengan Penataan Urusan Daerah dan Penataan Organisasi sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Penataan organisasi perangkat daerah perlu dilakukan untuk mewujudkan organisasi pemerintah daerah yang tepat fungsi dan tepat ukuran (*rightsizing*), mengurangi tumpang tindih tugas dan fungsi baik internal maupun eksternal pada organisasi pemerintah daerah, mengurangi fragmentasi tugas dan fungsi, menyempurnakan diferensiasi organisasi pemerintah daerah agar lebih tepat dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta mewujudkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing organisasi perangkat daerah.

Ada beberapa alasan dalam melaksanakan evaluasi kebijakan, yang dapat diklasifikasikan menjadi dua dimensi, internal dan eksternal. Yang bersifat internal, antara lain:

1. Untuk mengetahui keberhasilan suatu kebijakan. Dengan adanya evaluasi kebijakan dapat ditemukan informasi apakah suatu kebijakan sukses ataukah sebaliknya.
2. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan. Kegiatan evaluasi kebijakan dapat mengemukakan penilaian apakah suatu kebijakan mencapai tujuannya atau tidak.
3. Untuk menjamin terhindarnya pengulangan kesalahan (*guarantee to*

non-recurrence). Informasi yang memadai tentang nilai sebuah hasil kebijakan dengan sendirinya akan memberikan rambu agar tidak terulang kesalahan yang sama dalam implementasi yang serupa atau kebijakan yang lain pada masa-masa yang akan datang.

Sedangkan alasan yang bersifat eksternal paling tidak untuk dua kepentingan: (1) Untuk memenuhi prinsip akuntabilitas publik. Kegiatan penilaian terhadap kinerja kebijakan yang telah diambil merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban pengambil kebijakan kepada publik, baik yang terkait secara langsung maupun tidak dengan implementasi tindakan kebijakan. (2) mensosialisasikan manfaat sebuah kebijakan. Dengan adanya kegiatan evaluasi kebijakan, masyarakat luas, khususnya kelompok sasaran dan penerima, manfaat dapat mengetahui manfaat kebijakan secara lebih terukur

DAFTAR PUSTAKA

- Cooper, Philip. J. 1997. *Public Administration for the Twentieth Century*. San Diego : Harcourt Brace Pbl.
- Dunn, William N. 1994. *Public Policy Analysis, an Introduction.*, New Jersey : Prentice-Hall.
- Dye, Thomas R. 2002. *Understanding Public Policy*. New Jersey : Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Ekowati, Mas Roro Lilik. 2005. *Perencanaan, Implementasi & Evaluasi Kebijakan Atau Program (Suatu Kajian Teoritis dan Praktis)*. Surakarta : Pustaka Cakra.
- Gibson, James L, Ivancevich, John M. Donnelly, James K. 1994. *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*, Alih Bahasa : Djarkasih. Jakarta : Erlangga.
- Islamy, Irfan, M. 2003. *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijaksanaan Negar*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Jones, Charles O. 1996. *An Introduction to the Study of Public Policy*, Wads Worth, Inc.
- Kast, Fremont E., James E. Rosenzweig, 1990. *Organisasi dan Manajemen (Terjemahan)*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Nugroho, D. Riant. 2004. *Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*, Jakarta : Alex Media Komputindo.
- Parsons, Wayne. 1997. *Public Policy An Introduction to the Theory and Practice of Policy Analysis*. Lyme US : Edward Elgar Cheltenham UK.
- Sedarmayanti, 2010, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Ditinjau Dari Beberapa Aspek Esensial dan Aktual*, Mandar Maju Bandung.
- Wahab, Solichin Abdul. 2001. *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Peraturan Perundang-undangan
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah

- Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan daerah
- Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan

ISSN : 2443-1214

e-JKPP

Jurnal Kebijakan & Pelayanan Publik

Vol. 1 No. 2 Agustus 2015

Diterbitkan Oleh :
Program Pascasarjana
Magister Ilmu Administrasi
Universitas Bandar Lampung

