

INTISARI

Penyelenggaraan Otonomi Daerah berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, lebih menekankan pada prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan, serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah. Implikasi pemberian kewenangan yang lebih besar, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah, diantaranya adalah penataan kelembagaan dan penataan personil. Diungkapkan oleh Warsito Utomo, penataan kelembagaan seharusnya mengarah pada *clarity of purpose, role, and direction*, bukan sekedar *moxing boxes*. Pada sisi lain, besarnya jumlah pelimpahan PNS Pusat ke Daerah berdampak negatif pada kebijakan *staffing* terutama penempatan jabatan struktural, yaitu permasalahan kesesuaian antara spesifikasi jabatan yang dibutuhkan dengan kompetensi yang dimiliki pejabat struktural. Dari pokok permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui kesesuaian penempatan PNS dalam rangka penataan kelembagaan, (2) mengidentifikasi faktor-faktor apakah yang mempengaruhi penempatan SDM dalam struktur organisasi.

Pokok permasalahan dalam penelitian ini ditinjau dari dua aspek, pertama pembentukan atau penataan kelembagaan yang mencakup desain struktur dan desain pekerjaan, dan yang kedua dari kebijakan penataan personil (*staffing*). Dalam aspek kelembagaan sesuai PP Nomor 8 Tahun 2003, disebutkan bahwa pembentukan organisasi perangkat daerah didasarkan pada pertimbangan: kewenangan daerah; karakteristik, potensi, dan kebutuhan daerah; kemampuan keuangan daerah; ketersediaan SDM; dan pengembangan pola kerjasama antar daerah dan atau dengan pihak ketiga. Aspek kebijakan *staffing* yaitu meliputi kesesuaian latar pendidikan formal pejabat struktural dengan spesifikasi jabatan, Diklatpim, senioritas dalam usia, serta adanya nilai-nilai di luar organisasi. Dasar teori diadopsikan dari Model Implementasi Kebijakan oleh Sabatier dan Mazmanian, dengan variabel-variabel: (1) Faktor penentu Lingkungan Tugas dan Lingkungan Sosial; (2) Karakteristik Masalah; (3) Nilai-nilai Pengambilan Keputusan; dan (4) *Staffing*.

Jenis penelitian ini, menurut tingkat eksplanasi adalah menggunakan penelitian deskriptif dengan fokus penelitian pada proses *staffing* khususnya penempatan PNS pada jabatan struktural dalam rangka penataan kelembagaan Pemda Kabupaten Gunungkidul. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik penelitian observasi, wawancara, dan dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder.

Hasil penelitian menunjukkan kebijakan *staffing* pada pejabat struktural lebih banyak dipengaruhi faktor internal organisasi. Pada pejabat eselon II, mengarah proses rekrutmen internal yang melibatkan *political responsiveness* dan *managerial efficiency*. Secara keseluruhan masih ada 36,72 % ketidaksesuaian pendidikan formal pejabat struktural dengan spesifikasi jabatannya. Ketidaksesuaian itu dengan pertimbangan pada faktor senioritas usia dan nilai-nilai di luar nilai organisasi yang secara *inherent* terkandung dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Rekomendasi penulis adalah: memandang perlu adanya forum yang lebih efektif bagi stakeholders dan tim *independent* yang membahas *staffing*; optimalisasi pemanfaatan *fit and proper test*; pemutakhiran data di Bagian Kepegawaian; Peningkatan kualitas Diklat Fungsional; dan mengintensifkan kemitraan dengan lembaga legislatif dalam penataan kelembagaan maupun dalam kebijakan *staffing*.

ABSTRACT

Implementation of local autonomy bases Law No. 22 Year 1999 on the local government, more highly emphasizes on democratic principles, participation of people, distribution and equity, and considers potentials and locality variety. Implication is to give a greater, obvious and responsible power to the local, such as, arrangement of institution and staffing. As Warsito Utomo said, the institution arrangement should lead to clarity of purpose, role, and direction, not merely moving boxes. On the other hand, great amount of servants from the central to local has negative effect on staffing policy, especially putting structural officials, problems of fit between specification of desired position and competency of structural officials. From the subject-matter, the objective of study is to (1) understand fit of personnel placement in order to arrange the institution, (2) identify factors which affect placement of human resources into organizational structure.

The subject-matter in this study is reviewed from two aspects, first, formation or arrangement of institution covering structural and job designs, and second, from policy of staffing. In relation to aspect of institution according to government law no. 8 year 2003, it is said that the formation of local apparatus organization is based on consideration of : local authority; characteristics, potentials, and local needs; local financial ability, available human resources, and development of interregional relationship and/or third party. Aspects of staffing policy includes fit between formal education background of structural staff and specification of position, education and training of leadership, seniority of age, and presence of values out of organization. Theoretical base is adopted from Model of policy implementation by Sabatier and Masmanian with variables as follows: (1) determinative factor of task and social environment; (2) characteristic of problem; (3) values of decision making; and (4) staffing.

Type of study, according to level of explanation, is to use descriptive research with research focus on process of staffing, especially placement of personnel on structural position in order to arrange institution of local government, the district of Gunungkidul. The data were collected by using observation research technique, interview, and documentation for getting secondary data.

The results of research indicated that the policy of staffing of the structural position was more widely affected by internal factor of organization. In echelon II position leads to process of internal recruitment involving political responsiveness and managerial efficiency. Completely, there are 36.72% incompatibility of formal education of structural staff with their position specification. The incompatibility with consideration of age seniority factor and values out of organization inherently contained in Law No. 43 Year 1999 on point of staffing.

I recommend that: it is necessary to create a more effective forum for stakeholders and independent team discussing the staffing; optimizing use of fit and proper test; making data current in the staffing; increasing functional education and training; and intensifying partnership with legislative institution in arranging the institution and policy of staffing.