BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

1. Administrasi Publik Kontemporer

a. Teori Administrasi Publik Kontemporer

Aministrasi publik kontemporer merupakan paradigma administrasi publik yang berkembang sebagai respons terhadap perubahan lingkungan strategis, globalisasi, kemajuan teknologi informasi, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, akuntabel, dan berorientasi pada pelayanan publik. Berbeda dengan paradigma administrasi publik klasik yang lebih menekankan pada struktur birokrasi dan kepatuhan terhadap prosedur, administrasi publik kontemporer menempatkan pemerintah sebagai organisasi yang adaptif, inovatif, kolaboratif, dan berorientasi pada penciptaan nilai publik (*public value*).

Perkembangan administrasi publik kontemporer menunjukkan adanya perubahan paradigma dari *government* menuju *governance*, yaitu penyelenggaraan pemerintahan yang melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, dalam proses perumusan maupun pelaksanaan kebijakan publik. Dengan demikian, keberhasilan organisasi publik tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga dari kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan yang berkualitas, menciptakan nilai bagi masyarakat, serta

mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Dalam konteks reformasi birokrasi di Indonesia, administrasi publik kontemporer menjadi landasan penting dalam pelaksanaan penataan kelembagaan pemerintah, termasuk penggabungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Kebijakan penggabungan OPD merupakan salah satu bentuk reorganisasi birokrasi yang bertujuan menciptakan organisasi pemerintahan yang lebih ramping, efektif, efisien, serta mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, efektivitas suatu penggabungan organisasi tidak hanya dilihat dari penghematan anggaran atau penyederhanaan struktur organisasi, tetapi juga dari peningkatan koordinasi, optimalisasi sumber daya, pemanfaatan teknologi informasi, integrasi budaya organisasi, dan peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Penyelasan terkait teori administrasi publik kontemporer dijelaskan dalam 3 bagian sebagai berikut:

1. *New Public Service*

Konsep *New Public Service (NPS)* diperkenalkan oleh Robert B. Denhardt dan Janet Vinzant Denhardt melalui artikel *The New Public Service: Serving Rather than Steering* (2000) yang kemudian dikembangkan dalam buku *The New Public Service: Serving, Not Steering* (2003; edisi revisi 2007). Paradigma ini muncul sebagai kritik terhadap *New Public Management (NPM)* yang lebih menekankan efisiensi, persaingan, dan penerapan prinsip-prinsip sektor swasta dalam organisasi publik.

Menurut Denhardt dan Denhardt (2003), administrasi publik seharusnya berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat (serving citizens), bukan sekadar mengendalikan atau mengarahkan masyarakat (steering). Pemerintah dipandang sebagai pelayan publik yang bertugas memenuhi kepentingan masyarakat melalui pelayanan yang berkualitas, partisipatif, demokratis, serta menjunjung tinggi nilai keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Dengan demikian, keberhasilan organisasi publik tidak hanya diukur dari efisiensi organisasi, tetapi juga dari sejauh mana organisasi mampu memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat.

2. *Public Value (Moore, 1995)*

Menurut Moore (1995), organisasi sektor publik tidak hanya bertugas melaksanakan kebijakan pemerintah, tetapi juga menciptakan nilai publik (*public value*) bagi masyarakat. Nilai publik merupakan manfaat yang dirasakan masyarakat sebagai hasil dari kebijakan, program, maupun pelayanan yang diberikan oleh pemerintah. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi publik tidak hanya diukur dari efisiensi penggunaan sumber daya, tetapi juga dari kemampuannya menghasilkan pelayanan yang berkualitas, memenuhi kebutuhan masyarakat, dan meningkatkan kepercayaan publik.

Moore (1995) menjelaskan bahwa penciptaan *public value* didukung oleh tiga elemen utama dalam *Strategic Triangle,* yaitu:

1. *Public Value*, yaitu tujuan atau manfaat yang ingin dicapai bagi masyarakat.
2. *Legitimacy and Support*, yaitu dukungan serta legitimasi dari pemerintah, pemangku kepentingan, dan masyarakat terhadap kebijakan yang dilaksanakan.
3. *Operational Capacity*, yaitu kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya, struktur organisasi, sumber daya manusia, teknologi, dan sistem kerja untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks penelitian ini, penggabungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat tidak hanya bertujuan menyederhanakan struktur organisasi atau meningkatkan efisiensi birokrasi, tetapi juga diharapkan mampu menghasilkan nilai publik berupa pelayanan yang lebih terpadu, koordinasi yang lebih baik, peningkatan kualitas pelayanan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, serta manfaat yang lebih besar bagi masyarakat. Dengan demikian, perspektif *Public Value* digunakan untuk memperkuat pemahaman bahwa efektivitas penggabungan organisasi publik harus dilihat dari manfaat yang dihasilkan bagi masyarakat, bukan hanya dari aspek efisiensi internal organisasi.

3. Digital Era Governance

Teori DEG dipopulerkan oleh Dunleavy (2006) menekankan pada *"reagregasi"* dan "*holisme digital*". Penggabungan dua OPD dianggap

efektif menurut DEG jika mampu menyatukan sistem informasi yang terpisah menjadi satu pintu layanan digital yang terintegrasi *(One Stop Service).* Menurut Dunleavy (2006) menyatakan bahwa efektivitas penggabungan organisasi di era digital diukur dari sejauh mana sistem informasi (IT) diintegrasikan. Jika dua OPD digabung secara fisik namun system datanya masih terpisah, maka efektivitas tersebut dianggap semu. Dalam studi lanjutan Margetts dan Dunleavy (2013) menemukan bahwa merger yang sukses adalah yang mampu menciptakan *"One Step Government"* dimana warga tidak perlu memahami struktur internal pemerintah untuk mendapatkan layanan.

2. Teori Organisasi

Menurut Daft (2010), teori organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana organisasi dirancang, disusun, dan dikelola agar mampu mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Teori organisasi tidak hanya membahas struktur formal organisasi, tetapi juga mengkaji hubungan antara individu, kelompok, teknologi, budaya organisasi, strategi, serta pengaruh lingkungan eksternal terhadap keberhasilan organisasi. Dengan demikian, teori organisasi memberikan kerangka konseptual untuk memahami bagaimana suatu organisasi dapat berfungsi secara optimal di tengah dinamika perubahan lingkungan. Adapun penjelasan lebih dalam terkait teori organisasi akan dijabarkan ke dalam 3 bentuk yaitu teori perubahan organisasi, teori perilaku organisasi dan teori efektivitas organisasi.

a. Teori Perubahan Organisasi

Jones (2010) menjelaskan bahwa perubahan organisasi adalah proses di mana organisasi berpindah dari keadaannya saat ini ke keadaan masa depan yang diinginkan untuk meningkatkan efektivitasnya. Ia menekankan pada perubahan teknis, sumber daya manusia, dan budaya sebagai inti dari transisi tersebut. Perubahan dalam organisasi dapat dibagi menjadi tiga jenis Linda Ackerman Anderson dan Dean Anderson (2001)

1. Perubahan Perkembangan (*Developmental*): Perbaikan bertahap pada proses, keterampilan, atau metode yang sudah ada;
2. Perubahan Transisi (*Transitional*): Mengganti kondisi lama dengan sesuatu yang sama sekali baru secara perlahan (misal: merger atau pengenalan sistem perangkat lunak baru);
3. Perubahan Transformasional (*Transformational*): Perombakan total pada strategi, budaya, dan model operasi organisasi.

b. Teori Perilaku Organisasi

Menurut Robbins (2001:7-8) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan bidang studi yang mempelajari perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam suatu organisasi dengan pengetahuan untuk memperbaiki keefektifan organisasi tersebut. Perilaku organisasi mempelajari tentang faktor yang menentukan dalam perilaku organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Mengingat organisasi itu sendiri merupakan sesuatu hal yang produktif, ketika organisasi itu sendiri mampu mencapai tujuan-tujuannya. Dalam pencapaiannya dilakukan dengan cara

mengubah masukan menjadi keluaran yang dilakukan dengan pengeluaran biaya paling rendah. Hal semacam itu, dapat dikategorikan mampu menerapkan organisasisecara efektif dan efisiens. Adapun pendapat menurut Thoha (2002 : 10-15) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan hubungan secara langsung terkait pemahaman, perkiraan, dan pengendalian kebiasaan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut. Tidak hanya itu, cara dalam melakukan pemahaman bagaimana perilaku orang-orang tersebut juga mempengaruhi usaha-usaha pencapaian tujuan organisasi.

c. Teori Efektivitas Organisasi

Produktivitas merupakan hasil perbandingan antara hasil yang akan dicapai *(output)* dengan sumber daya yang digunakan *(input).* Hasilnya pun memiliki dua dimensi yakni efektif dan efisien. Adapun efektif berkaitan dengan langkah atau cara dalam mencapai target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Sedangkan dimensi yang kedua adalah efisiensi, berkaitan dengan upaya dalam membandingkan antara *input* rencana dengan *input* realisasi. Efektivitas merupakan takaran atau ukuran yang memberikan gambaran mengenai target akhir yang akan dicapai. Apabila efisiensi dikaitkan dengan efektivitas, makaterjadi peningkatan efektivitas belum tentu efisiensinyameningkat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara efektivitas yang menghasilkan *output* dengan efisiensi dalam menggunakan *input* (Umar, 2001:9).

Sedangkan Robbins (2001: 22-24) menjelaskan bahwaefektivitas adalah suatu keberhasilan dalam melayani tuntutanpelanggan yang dilakukan dengan menekan biaya serendah-rendahnya atau dengan katalain efektivitas merupakan keberhasilan dalam mencapai tujuan pada tingkatproduktivitas tertentu yang bergantung pada efisien.Efektivitas organisasi dominan dikuasai oleh kumpulan dari efektivitasindividu-individu, efektivitas kelompok, serta efektivitas struktur organisasi itu sendiri.

Teori efektivitas organisasi oleh Steers (1985: 8) juga disebutkan bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas organisasi diantaranya adalah karakterlingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik pekerja, dan kebijakan manajemen. Teori efektivitas dijelaskan pula oleh Robbins (2001:76) bahwa terdapat beberapa komponen yang mempengaruhi efektivitas organisasi yakni Perencanaan, Pengorganisasian, dan Kepemimpinan. Perencanaan itu sendiri merupakan langkah dalam penetapan tujuan atau bisa diartikan strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Komponen yang kedua yakni pengorganisasian atau bisa diartikan sebagai proses yang dilakukan dalam pengaturan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya yang ada sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Sedangkan yang terakhir yaitu Kepemimpinan atau bisa diartikan proses mempengaruhi orang lain dengan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Kegiatan tersebut dapat berupa memotivasi staff, memberikan tanggungjawab, melakukan komunikasi efektif dan mampu

menyelesaikan permasalahan yang muncul.

3. Konsep Reorganisasi Organisasi

Reorganisasi melalui penggabungan (merger) adalah upaya penataan kelembagaan untuk mencapai struktur yang baik. Penggabungan organisasi dalam sektor publik merupakan tindakan strategis yang didorong oleh keinginan untuk memperbaiki kapasitas tata kelola . Secara teoritis, tujuan merger dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Efisiensi Biaya

Tujuan utama yang paliong sering dikemukakan oleh pemerintah daerah adalah penghematan biaya, Pengurangan belanja pegawai dan operasional kantor. Menurut Boyne (1992) mengenai rekontruksi publik, penggabungan organisasi bertujuan untuk mencapai *Economies of scale* (skala ekonomi). Dengan menggabungkan sumberdaya biaya tetap per unit pelayanan dapat ditekan. Sedangkan menurut Prasojo (2009), menyatakan bahwa reorganisasi perangkat daerah bertujuan untuk mengatasi “obesitas birokrasi”. Merger dilakukan agar belanja pegawai dapat dikurangi dan dialihkan ke belanja modal yang langsung menyentuh kepentingan masyarakat.

Menurut Politt dan Dan (2011) dalam studi tentang restrukturisasi di Eropa mengemukakan bahwa tujuan utama merger adalah pengurangan biaya transaksi. Menurut Haris (2014) mengenai penataan perangkat daerah menegaskan bahwa merger bertujuan untuk memangkas biaya-biaya penunjang birokrasi (seperti biaya pemeliharaan gedung dan

administrasi umum) agar struktur APBD lebih sehat dan proporsional untuk belanja publik.

b. Efektivitas Koordinasi

Menghilangkan tumpang tindih kewenangan antar instansi. Menurut Gulick dan Urwick (1937) dalam teori klasiknya menekankan bahwa tujuan organisasi adalah koordinasi. Penelitian terdahulu oleh Andrews dkk. (2009) menunjukan bahwa organisasi yang terlalu terfragmentasi cenderung memiliki kinerja rendah karena koordinasi eksternal yang mahal dan lambat. Maka, tujuan merger adalah mengubah koordinasi eksternal yang rumit menjadi koordinasi internal yang lebih cair di bawah satu kendali komando. Menurut Suhandy dkk. (2017) menemukan bahwa tujuan merger sering kali adalah untuk menyatukan rantai pasok pelayanan (satu aliran proses) sehingga tidak ada lagi egi sektoral yang menghambat penyelesaian tugas lini sektoral.

c. Optimalisasi Sumber Daya

Penempatan SDM yang lebih tepat sasaran sesuai kompetensi. Menurut Moore (1995), dalam *public value theory*, menegaskan bahwa restrukturisasi harus bertujuan meningkatkan kemanfaatan bagi warga negara. Penelitian oleh Walker dkk. (2010) memperkuat bahwa tujuan penggabungan adalah inovasi layanan. Dengan bergabungnya para ahli dari dua bidang yang berbeda, organisasi memiliki kapasitas intelektual yang lebih besar untuk menciptakan solusi kreatif atas masalah masyarakat yang sebelumnya tidak bisa diselesaikan secara parsial.

Menurut Siagian (2008) menambahkan bahwa tujuan administrasi dalam reorganisasi adalah pendayagunaan maksimal potensi manusia. Merger bertujuan agar spesialisasi yang sebelumnya tersebar dan lemah dapat menjadi satu kekuatan teknis yang solid dibawah satu atap dinas yang baru, sedangkan menurut Rashid (2000) dan Thoha (2014) secara konsisten berpendapat bahwa tujuan reorganisasi di Indonesia adalah memerangi fenomena *"strukturalisme*", yaitu kecenderungan membentuk organisasi hanya untuk menyediakan jabatan. Merger bertujuan mengembalikan fungsi birokrasi sebagai instrumen pelayanan, bukan instrument bagi-bagi jabatan. Efektivitas merger diukur dari sejauh mana organisasi mampu tetap produktif dengan jumlah pejabat structural yang lebih sedikit.

4. Faktor-Faktor Keberhasilan Organisasi Pemerintah

Menurut Simanjuntak (2011:3), kinerja organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu dukungan organisasi, kemampuan dan efektivitas manajemen, serta kinerja setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Dukungan organisasi mencakup kesesuaian struktur organisasi, penerapan teknologi pendukung pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja. Kemampuan dan efektivitas manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, penyediaan sumber daya manusia, serta pelaksanaan pengawasan. Sementara itu, kinerja individu berkaitan dengan kompetensi dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks penggabungan Dinas

Lingkungan Hidup dan Dinas Kehutanan menjadi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat, pencapaian visi dan misi organisasi memerlukan dukungan struktur organisasi yang sesuai, manajemen yang efektif, serta kinerja pegawai yang optimal. Oleh karena itu, keberhasilan pasca penggabungan tidak hanya ditentukan oleh penyatuan struktur organisasi, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan sumber daya, menyelaraskan pelaksanaan tugas, dan mengarahkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. perspektif tersebut digunakan sebagai landasan untuk mengkaji faktor-faktor yang mendukung keberhasilan pascapenggabungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat. Yang terdiri dari indikator sumber daya manusia, sarana dan prasarana, teknologi informasi, budaya organisasi, serta lingkungan organisasi dianalisis berdasarkan kondisi empiris di lokasi penelitian dan disesuaikan dengan fokus penelitian. Adapun tolak ukur yang berpengaruh dalam keberhasilan pemerintah daerah sebagai berikut:

a. Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar penyangga utama sekaligus roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi (Susilo 2002). Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Hasibuan (2009:12) menjelaskan bahwa sumber daya manusia dibagi menjadi pengusaha, karyawan, dan pemimpin. Pengusaha merupakan orang yang

memiliki modal dan menginvestasikannya untuk memperoleh pendapatan, dimana besaran pendapatan tergantung dari laba yang diperoleh perusahaan. Karyawan adalah orang yang memperoleh kompensasi atas kinerja yang diberikannya kepada perusahaan. Kemudian, pemimpin adalah seseorang yang memiliki wewenang yang dapat digunakan untuk mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan dari organisasi, dan tanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut.

Menurut Simanjuntak (2011), kinerja individu dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Kompetensi individu berkaitan dengan kemampuan dan keterampilan kerja, pengetahuan, serta motivasi dan etos kerja yang mendukung pelaksanaan tugas.

b. Sarana dan Prasarana

Sarana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia merupakan segala suatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau suatu tujuan. Prasarana dapat diartikan sebagai infrastruktur yang merujuk pada sistem fisik yang menyediakan transportasi, pengairan, *drainase*, bangunan gedung dan fasilitas publik yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia dalam lingkup sosial dan ekonomi. Secara sederhana sarana merupakan benda-benda yang dapat digerakkan seperti komputer, printer, dan peralatan lainnya, sedangkan prasana berupa benda yang tidak bergerak seperti gedung, bangunan dan lain sebagainya.

Menurut Simanjuntak (2011), dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja individu, antara lain melalui pengorganisasian pekerjaan, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, serta kondisi lingkungan kerja.

c. Teknologi Informasi

Teknologi informasi meliputi komputer *(mainframe, mini, micro)*, perangkat lunak, database, jaringan (internet, intranet), dan lain sebagainya yang berhubungan dengan teknologi (Wilkinson 2000). Teknologi informasi dapat dikatakan sebagai suatu teknologi untuk mengolah data dalam hal ini termasuk mendapatkan, memproses, menyusun, menyimpan dan memanipulasi data. Teknologi informasi sangat membantu dalam keefektivan dan keefisienan pekerjaan, semakin mudah digunakannya suatu teknologi informasi maka semakin banyak waktu yang tidak terbuang percuma dikarenakan pekerjaan tidak dilakukan secara manual atau lebih tepatnya secara otomatis dengan penggunaan tekonologi informasi. Suatu organisasi dalam menjalankan seluruh fungsinya memerlukan salah satu bagian dari teknologi informasi yakni sistem informasi. Sistem informasi digunakan untuk memastikan agar kegiatan operasional dan tujuan suatu organisasi berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Sistem informasi sendiri merupakan seperangkat komponen yang berfungsi mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi untuk mendukung pembuatan keputusan dan pengendalian sebuah organisasi.

Menurut Simanjuntak (2011), pemilihan teknologi merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi yang dapat memengaruhi kinerja. Dalam konteks penelitian ini, teknologi informasi merupakan sarana pendukung keberhasilan pascapenggabungan

d. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan. Menurut Schein (1992:87), proses pembentukan budaya berhubungan erat dengan suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan, serta pembagian pengalaman.

Budaya organisasi menurut Luthans (1998) merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Terdapat empat tipe budaya organisasi yakni:

1. *Bureaucratic culture* yaitu budaya organisasi yang menekankan pada formalitas, aturan, peran, kebijakan, prosedur, rantai komando, dan pengambilan keputusan yang terpusat.
2. *Clan culture* yaitu karakteristik yang dicirikan dengan situasi kekeluargaan, penekanan pada tradisi, loyalitas, ritual, kerjasama tim,

dan pengaruh sosial yang kuat dalam lingkup organisasi.

3. *Entrepreneurial culture* adalah karakteristik yang dicirikan dengan inovasi, kreativitas, pengambilan resiko dan agresivitas dalam mencari peluang.
4. *Market culture* adalah budaya yang memiliki karakter pencapaian prestasi yang terukur dan bergantung pada tujuan seperti peningkatan finansial dan basis pemasaran, yang menekankan pada peningkatan penjualan, kompetitif dan orientasi terhadap profit.

Budaya organisasi yang dapat mendukung perubahan organisasi perlu dibangun dengan menggunakan suatu alat. Alat utama yang penting adalah komunikasi yang efektif yaitu komunikasi yang sifatnya segala arah tidak hanya dari atas ke bawah saja, sehingga akan memperlancar keberlangsungan suatu organisasi. Dalam perspektif Simanjuntak (2011), kinerja individu dipengaruhi oleh dukungan organisasi dan kemampuan manajemen dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung pencapaian kinerja. Salah satu aspek yang relevan untuk dikaji dalam konteks tersebut adalah budaya organisasi, yaitu nilai, norma, kebiasaan, dan pola perilaku yang berkembang di lingkungan kerja serta menjadi.

e. Lingkungan Kerja

. Menurut Simanjuntak (2011), kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu unsur dukungan organisasi yang memengaruhi pelaksanaan

pekerjaan dan pencapaian kinerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik yang mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan organisasi menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam menentukan keberhasilan pascapenggabungan

B. Defenisi Konsep

Faktor-Faktor Keberhasilan Pasca Penggabungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat Berdasarkan Konsep Organisasi Publik Ditinjau dari 5 aspek: 1. Sumber Daya Manusia 2. Sarana dan Prasarana 3. Teknologi Informasi 4. Budaya Organisasi 5. Lingkungan Organisasi. Berdasarkan perspektif tersebut, peneliti berpendapat bahwa penggabungan Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Kehutanan dapat dikatakan efektif apabila kelima aspek tersebut menunjukkan kondisi yang lebih baik dibandingkan sebelum penggabungan, sehingga organisasi mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal, meningkatkan koordinasi antarunit kerja, memanfaatkan sumber daya secara efisien, serta memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas sesuai dengan tujuan penataan perangkat daerah. Dengan demikian, keberhasilan pasca penggabungan OPD dalam penelitian ini dipahami sebagai ketercapaian tujuan reorganisasi organisasi yang ditinjau dari aspek:

1. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. SDM berperan sebagai penggerak utama organisasi, karena keberadaan sarana, prasarana, maupun teknologi yang memadai tidak akan memberikan hasil optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang kompeten dan berkualitas.

Dalam penelitian mengenai Faktor-Faktor Keberhasilan Pasca Penggabungan DLHK Provinsi Sulawesi Barat, aspek SDM dapat dilihat melalui beberapa indikator:

a. Kompetensi, kemampuan pegawai yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
b. Integritas, sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas secara jujur, disiplin, bertanggung jawab, serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
c. Produktivitas, kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan atau output (keluaran) secara optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas.
d. Pengembangan SDM, upaya organisasi dalam meningkatkan kemampuan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, pengembangan kompetensi, serta pembinaan karier.

2. Sarana dan Prasarana

Menurut perspektif peneliti, sarana dan prasarana merupakan instrumen pendukung yang sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tidak akan dapat bekerja secara optimal apabila tidak didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Adapun penjabarannya Sebagai Berikut:

a. Sarana dipahami sebagai peralatan yang digunakan secara langsung oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti komputer, kendaraan dinas, peralatan kerja, dan perlengkapan kantor. Sementara itu,
b. Prasarana merupakan fasilitas yang menjadi penunjang terlaksananya aktivitas organisasi, seperti gedung kantor, jaringan listrik, jaringan internet, serta fasilitas pendukung lainnya.

3. Teknologi Informasi

Menurut perspektif peneliti, teknologi informasi merupakan salah satu faktor yang berperan sebagai akselerator dalam meningkatkan keberhasilan organisasi. Teknologi informasi tidak hanya berfungsi sebagai alat bantu dalam pelaksanaan pekerjaan, tetapi juga dapat mempercepat proses kerja, mempermudah pengelolaan informasi, serta memperluas jangkauan pelayanan organisasi kepada masyarakat. Komponen dari Teknologi Informasi sebagai berikut:

a. Aspek efisiensi berkaitan dengan kemampuan teknologi dalam mempercepat proses administrasi dan mengurangi penggunaan waktu maupun sumber daya, misalnya melalui penerapan e-office, e-planning, dan e-budgeting.
b. Aspek transparansi berkaitan dengan kemampuan teknologi dalam menyediakan dan menyebarluaskan informasi kepada publik melalui website, sistem pengadaan elektronik, dan keterbukaan data.
c. Aspek aksesibilitas berkaitan dengan kemudahan pegawai dan masyarakat dalam memperoleh informasi maupun mengakses layanan melalui sistem digital.

4. Budaya Organisasi

Menurut perspektif peneliti, budaya organisasi merupakan jiwa organisasi yang tercermin dalam nilai, norma, kebiasaan, dan perilaku yang berkembang di lingkungan kerja. Budaya organisasi menjadi penting karena keberhasilan suatu perubahan organisasi tidak hanya ditentukan oleh aturan dan struktur formal, tetapi juga oleh bagaimana pegawai menerima, memahami, dan menjalankan perubahan tersebut dalam praktik sehari-hari. Komponen dari budaya organisasi sebagai berikut:

a. Orientasi kinerja berkaitan dengan orientasi pegawai terhadap pencapaian hasil kerja dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan.
b. Orientasi pelayanan berkaitan dengan komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan yang responsif, profesional, dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

c. Orientasi inovasi menunjukkan keterbukaan organisasi dan pegawai terhadap perubahan, pembaruan, serta perbaikan dalam pelaksanaan tugas. Sementara itu,
d. Budaya integritas berkaitan dengan pelaksanaan tugas secara jujur, disiplin, bertanggung jawab, serta bebas dari praktik penyalahgunaan wewenang.

5. Lingkungan Organisasi

Lingkungan organisasi dalam penelitian ini dipahami sebagai kondisi yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi Sulawesi Barat setelah penggabungan organisasi perangkat daerah. Lingkungan organisasi tidak hanya berkaitan dengan kondisi tempat kerja, tetapi juga mencakup aspek sosial budaya, politik, ekonomi, dan keamanan yang berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan serta pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pascapenggabungan, aspek-aspek tersebut dikaji secara terbatas pada kondisi yang berkaitan langsung dengan penyelenggaraan tugas, hubungan kerja, dukungan terhadap pelaksanaan program, dan keberlangsungan operasional DLHK. Lingkungan organisasi dalam penelitian ini ditinjau melalui beberapa aspek sebagai berikut:

a. Aspek sosial budaya, berkaitan dengan nilai, norma, kebiasaan, dan pola interaksi yang berkembang di lingkungan internal DLHK. Aspek ini mencakup proses penyesuaian pegawai yang sebelumnya berasal dari

Dinas Lingkungan Hidup dan Dinas Kehutanan, penerimaan terhadap pola kerja organisasi baru, serta pembentukan hubungan kerja dan kebiasaan bersama setelah penggabungan.

b. Aspek politik, berkaitan dengan dinamika pengambilan keputusan dan dukungan kelembagaan yang berpengaruh langsung terhadap pelaksanaan tugas DLHK. Aspek ini meliputi kejelasan kebijakan organisasi, dukungan pimpinan, serta tindak lanjut terhadap keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program dan kegiatan setelah penggabungan.

c. Aspek ekonomi, berkaitan dengan ketersediaan dan kecukupan sumber daya keuangan untuk mendukung operasional DLHK. Aspek ini mencakup dukungan anggaran, pembiayaan program dan kegiatan, pemenuhan kebutuhan operasional, serta kesesuaian waktu pencairan dan penggunaan anggaran dengan jadwal pelaksanaan kegiatan setelah penggabungan.

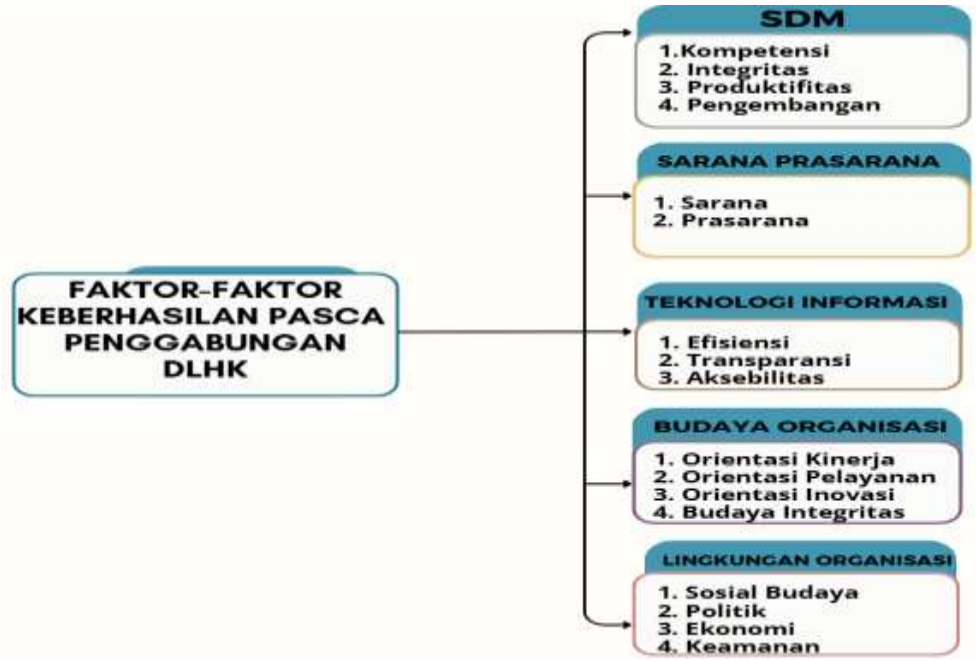
d. Aspek keamanan, berkaitan dengan kondisi yang mendukung keamanan dan kelancaran pelaksanaan tugas di lingkungan internal DLHK. Aspek ini meliputi keamanan pegawai, aset dan fasilitas kantor, dokumen kedinasan, serta keberlangsungan kegiatan operasional agar dapat dilaksanakan secara tertib dan tanpa gangguan yang berarti.

C. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada keberhasilan penggabungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLHK) Provinsi Sulawesi Barat sebagai hasil kebijakan penggabungan organisasi perangkat daerah. keberhasilan tersebut dianalisis menggunakan Teori Faktor-Faktor Keberhasilan Organisasi menurut Simanjuntak (2011) yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor utama yang saling berkaitan, yaitu sumber daya manusia (SDM), sarana dan prasarana, teknologi informasi, budaya organisasi, dan lingkungan organisasi.

GAMBAR 1

Kerangka Penelitian



Sumber:Kerangka Pikir Berdasarkan Teori Payaman J. Simanjuntak (2011)