

## ARAH PENATAAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH PASCA PILKADA SERENTAK DI KOTA METRO

**Moh. Waspa Kusuma Budi**

*STISIPOL Dharma Wacana Metro, Jl. Kenanga No.3 Mulyojati 16C Kota Metro Lampung 34125*

*e-mail: waspabudi@yahoo.com*

*Abstrak. Penataan organisasi perangkat daerah berkembang sangat dinamis seiring dengan dinamika perubahan peraturan perundang-undangan mengenai pemerintahan daerah dan pemilihan kepala daerah. Pada awal reformasi, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000, penataan organisasi perangkat daerah hampir tidak dibatasi sehingga terjadi maksimalisasi dalam organisasi pemerintah daerah. Hal ini bernuansa sangat politis dilakukan oleh setiap kepala daerah sebagai “raja-raja kecil” di daerah untuk memberi ruang jabatan kepada para “pendukungnya”. Pada perkembangan berikutnya, dalam penataan organisasi perangkat daerah telah dilakukan perbaikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 08 Tahun 2003 dan Peraturan Pemerintah Nomo 41 Tahun 2007 yang lebih membatasi organisasi perangkat daerah berdasarkan parameter tertentu. Sangat menarik perkembangan terkini pasca pelaksanaan pilkada serentak jilid satu tanggal 15 Desember 2016, dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang perangkat daerah, yang memiliki parameter lebih baik. Untuk menjaga stabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah, melalui peraturan yang menyertainya: Pertama, setiap kepala daerah “dilarang” melakukan mutasi dan promosi jabatan tinggi Aparatur Sipil Negara di daerah sebelum 6 (enam) bulan sejak pelantikan kepala daerah. Kedua, Setiap kepala daerah juga “dilarang” melakukan mutasi dan promosi jabatan sebelum peraturan daerah mengenai penataan organisasi perangkat daerah ditetapkan. Semoga arah penataan organisasi perangkat daerah ini akan menjadi lebih baik.*

**Kata kunci: Penataan Organisasi, Perangkat Daerah, Pilkada Serentak**

### 1. Pendahuluan

Undang-undang pemerintahan daerah yang didalamnya berisi mengenai penataan organisasi perangkat daerah telah mengalami beberapa kali perubahan. Perubahan di tingkat Undang-undang ini kemudian mendasari perubahan pada peraturan yang lebih operasional yakni Peraturan Pemerintah. Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah yang memberikan ruang kepada daerah untuk membentuk organisasi daerah tanpa pembatasan telah diganti dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003 yang memberi batasan jumlah maksimal dalam penataan organisasi pemerintah daerah. Setelah sekian tahun dilaksanakan, dimana beberapa pemerintah daerah belum lagi sembuh dari “keterkejutan” atas pembatasan jumlah dinas-dinas dan lembaga teknis daerah yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah tersebut, kemudian pemerintah mengeluarkan peraturan pemerintah baru sebagai pengganti peraturan sebelumnya, yakni Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Seiring dengan perkembangan undang-undang pilkada, untuk menata organisasi pemerintah daerah, maka pemerintah telah menetapkan Peraturan Pemerintah terbaru Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah

Tujuan dari kebijakan penataan kelembagaan daerah harus dipahami sebagai salah satu upaya untuk membentuk system pemerintahan daerah yang efektif dan efisien, tanggap dan cekatan (*quick and responsive*), terbuka dan bertanggung jawab (*transparent and accountable*), membuka seluas mungkin partisipasi public (*inclusive and democratic*). Namun demikian, penataan kelembagaan daerah sering “jauh panggang dari api”, dimana terdapat indikasi bahwa penataan kelembagaan sering dilakukan secara tergesa-gesa dengan orientasi dan pendekatan yang beragam bahkan tanpa pengkajian yang mendalam.

Seperi ditulis dalam buku Grand Strategy Implementasi Otonomi Daerah yang diterbitkan oleh Departemen Dalam Negeri (2007: 24), bahwa kondisi riil yang berkaitan dengan kelembagaan yang ada di daerah dewasa ini adalah:

1. Struktur kelembagaan perangkat daerah yang ada sudah terlanjur besar dan belum sepenuhnya menunjukkan akomodasi terhadap urusan wajib yang terkait dengan pelayanan dasar dan urusan pilihan yang terkait dengan pengembangan potensi unggulan yang akan dilaksanakan oleh daerah;
2. Tidak ada kejelasan nomenklatur struktur sehingga sulit untuk proses monitoring, evaluasi dan pembinaannya;
3. Struktur sering dipergunakan untuk mengakomodasi pejabat dan bukan fungsi yang harus dilaksanakan oleh daerah untuk mensejahterakan masyarakatnya;
4. Tidak terdapat keterkaitan yang jelas antara struktur di tingkat pusat dengan daerah, sering suatu fungsi yang dilaksanakan di pusat tidak ada pelaksanaannya di tingkat daerah. Akibatnya pusat membuat kebijakan yang tidak jelas implementasinya di daerah, dan daerah terpaksa membuat lembaga hanya untuk mengejar bantuan yang ditawarkan oleh pusat;
5. Belum adanya konsistensi perumpunan urusan-urusan pemerintahan yang sejenis, sehingga akan menyulitkan proses dan pembinaannya;
6. Kurang jelasnya pemahaman nomenklatur antara dinas, badan, dan kantor. Hal ini cenderung menimbulkan karancuan dalam pelaksanaannya. Daerah cenderung memakai lembaga Badan dan Kantor untuk menambah struktur akibat dibatasinya jumlah dinas.

Kota Metro sebagai daerah otonom, merupakan hasil pemekaran daerah Kabupaten Lampung Tengah menjadi 3 (tiga), yakni Kabupaten Lampung Tengah, Kabupaten Lampung Timur dan Kota Metro. Dalam rangka menghadapi perubahan berbagai peraturan yang ada, sebagai daerah otonom, Kota Metro sudah beberapa kali melakukan penataan organisasi pemerintah daerah. Sedangkan perkembangan terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, Kota Metro sedang dalam pembahasan menuju proses penetapan Peraturan Daerah mengenai Organisasi Perangkat Daerah. Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana arah penataan organisasi perangkat daerah pasca pilkada serentak di Kota Metro ?

## **2. Telaah Teori**

### **2.1 Perkembangan Teori Organisasi**

Sebelum dilakukan pembahasan tentang perkembangan teori organisasi, ada pertanyaan yakni apa itu organisasi ?. Rumusan definisi organisasi sangat tergantung pada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskannya. Viktor A. Thomson (1976:5) menyatakan bahwa : “*an organization is a highly rationalized and impersonal integration of a large number of specialists cooperating to achieve some*

*announced specific obyeective*” (suatu organisasi adalah suatu integrasi dari sejumlah spesialis-spesialis yang bekerja sama sangat rasional dan impersonal untuk mencapai beberapa tujuan spesifik yang telah diumumkan sebelumnya).

Selanjutnya Gareth Morgan dalam Robbins (1994: 10), menyatakan bahwa organisasi dapat didefinisikan secara bervariasi, antara lain:

1. suatu kumpulan orang yang ingin mencapai tujuan secara rasional;
2. suatu koalisi dari konstituen yang berkuasa dimana mereka menggunakan kekuasaannya untuk mengontrol distribusi sumberdaya dalam organisasi;
3. suatu system terbuka dimana terjadi system transformasi input- output dengan lingkungan;
4. system yang menghasilkan pemaknaan tertentu, dimana tujuan diciptakan secara simbolik dan dipelihara oleh manajemen;
5. system pasangan yang idependen, dimana unit-unit yang berada di dalamnya dapat memiliki tujuan yang berbeda atau konflik;
6. suatu system politik, dimana konstituen internal berusaha mengontrol proses pembuatan keputusan dalam memantapkan posisinya ;
7. suatu alat untuk mendominasi;
8. suatu unit melalui suatu hirarki structural;
9. suatu penjara psikis, dimana para anggotanya selalu dihambat kebebasannya oleh organisasinya, misalnya dengan penetapan pembagian kerja, standar kerja, pembentukan unit dan devisi;
10. suatu kontrak social dimana terdapat serangkaian kesepakatan yang tidak tertulis dan para anggotanya harus berperilaku sedemikian rupa sehingga mendapatkan kompensasi.

Dari beberapa alternative defnisi diatas, konsep organisasai yang digunakan oleh Robbins (1994: 4) adalah suatu kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan suatu batasan yang relative jelas, yang berfungsi secara relative teratur dalam rangka mencapai suatu rangkaian tujuan. Istilah terkoordinasi secara sadar menggambarkan adanya manajemen, sedangkan kesatuan social menggambarkan kumpulan orang yang berinteraksi satu sama lain.

Batasan yang relative jelas menggambarkan adanya kontrak antara organisasi dengan anggotanya, berfungsi secara relative teratur menggambarkan bahwa anggotanya bekerja secara teratur, serta tujuan menggambarkan apa yang dicari oleh organisasi sehingga dapat mendorong seluruh anggotannya untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Di dalam teori organisasi terdapat beberapa pola perkembangan, mulai dari paradikma klasik (*first blueprint*), paradikma human (*second blueprint*), paradikma system (*third blueprint*) dan paradikma kolaborasi (*forth blueprint*). Menurut Keban (2004: 119), **pertama**, di dalam paradikma klasik suatu organisasi dirancang berorientasi kepada efisiensi tinggi dengan mengajukan system otoritas dan kendala yang sangat hirarkis dengan rentang kendali yang sangat sempit. Paradikma **kedua** mengalami perubahan dalam memandang manusia dalam organisasi. Manusia telah dilihat sebagai makhluk social yang dapat membentuk sendiri kelompok-kelompok informal sesuai dengan keinginannya, dan ingin bekerja pada kondisi kerja yang menyenangkan.

Paradikma **ketiga** adalah paradikma system, dimana organisasi dilihat sebagai suatu system, yang diasumsikan memiliki unsur-unsur (1) saling ketergantungan (*interdependency*) dengan lingkungan yakni mempengaruhi dan dipengaruhi oleh

lingkungan; (2) keterbukaan (*openness*), yang memberi reaksi segala sesuatu yang datang dari lingkungan; (3) keseluruhan (*holisme*) dimana organisasi menjadi bagian dari keseluruhan lingkungan; (4) sifat rasionalitas dan obyektif, dan (5) kelompok kerja yang kohesif. Di dalam paradikma ini dikenal dengan “*mechanistic system*” dan “*organic system*”.

Paradikma organisasi **keempat** adalah paradikma kolaborasi. Dalam paradikma ini perlunya membenahan hubungan di dalam organisasi dan pengembangan *network* dengan organisasi lain. Organisasi dalam paradikma ini seharusnya memiliki individu yang mandiri dan diberdayakan untuk mengelola organisasinya. Organisasi ini juga bebas dari control hirarkis yang peternalistik. Suatu organisasi adalah sebuah system kerja sama antara atasan dan bawahan. Barnard menolak pandangan klasik yang mendambakan kekuasaan pimpinan dalam organisasi, sehingga wewenang harus diterjemahkan sesuai dengan tanggapan dari bawahan. Pada masa ini organisasi masih menggunakan system tertutup.

Sedangkan Etziomi dalam Thoha (1998: 100) mengemukakan organisasi sengaja disusun untuk mencapai tujuan tertentu. Kelompok semacam ini memiliki karakteristik, antara lain: (1) mempunyai pembagian kerja, kekuasaan dan pertanggung jawaban yang dikomunikasikan. Pembagian ini direncanakan secara sengaja untuk meningkatkan usaha mencapai tujuan tertentu; (2) adanya satu atau lebih pusat kekuasaan yang dapat dipergunakan untuk mengendalikan usaha-usaha organisasi yang telah direncanakan dan diarahkan untuk mencapai tujuan. Pusat kekuasaan ini juga harus dapat dipergunakan untuk menilai kembali secara ajek pelaksanaan organisasi dan menyempurnakan struktur yang dianggap perlu untuk meningkatkan efisiensi; (3) adanya system kepegawaian yang terdiri atas pemindahan atau promosi.

Sedangkan menurut Richard Scott dalam Thoha (1998: 101) bahwa setiap organisasi itu memiliki perbedaan kekhususan yang meliputi (1) adanya batas-batas yang jelas; (2) adanya aturan-aturan yang bersifat normative; (3) adanya jenjang otoritas; (4) adanya suatu system komunikasi; (5) adanya suatu system insentif yang mampu mendorong berbagai tipe partisipasi dalam usaha bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Robbins (1994: 99) mempunyai kontribusi pada masa *Decision Making Theory*. Ilmu pengambilan keputusan digunakan dalam manajemen organisasi dengan memanfaatkan *human-relation theory*. Pada masa ini organisasi sudah menggunakan system terbuka yang masih terbatas.

## 2.2 Penataan Organisasi Perangkat Daerah

Sistem pemerintahan di Indonesia telah mengalami perubahan paradigma yang sangat signifikan. Perubahan paradigma sistem pemerintahan Indonesia ditafsirkan oleh Sarundajang (2000: 25), sebagai sebuah arus balik kekuasaan pusat ke daerah. Dimana arus balik kekuasaan ini mengartikan desentralisasi sebagai penyerahan wewenang pemerintah oleh Pemerintah kepada Daerah Otonom dalam rangka persatuan.

Menurut Sarundajang, reformasi di Indonesia merupakan tindakan perubahan atau pembaruan yang berdimensi restrukturisasi, revitalisasi, dan refungsionalisasi. Selanjutnya diungkapkan bahwa **restrukturisasi** adalah tindakan untuk merubah struktur yang dipandang sudah tidak sesuai dengan tuntutan zaman dan dianggap tidak efektif lagi dalam memajukan organisasi. **Revitalisasi** merupakan upaya untuk memberi tambahan energi atau daya kepada organisasi atau lembaga agar dapat mengoptimalkan kinerja orgnaisasi. Sedangkan **refungsionalisasi** lebih berkaitan dengan tindakan atau

upaya untuk memfungsikan kembali sesuatu yang sebelumnya tidak berfungsi secara maksimal.

Dengan demikian, reformasi pemerintah daerah akan mengarah pada tiga dimensi reformasi tersebut. Menurut Sarundajang (2000 :123) Reformasi pemerintah daerah itu sendiri diperlukan karena beberapa alasan penting, antara lain adalah : **Pertama**, struktur organisasi pemerintah daerah yang ada saat ini dipandang tidak lagi efektif dalam mengemban misinya, terutama jika dikaitkan dengan perkembangan kehidupan masyarakat, dan tuntutan globalisasi. **Kedua**, sensitifitas pemerintah daerah dalam mencermati perkembangan keadaan sudah mulai lemah dan diperparah dengan rendahnya kinerja aparatur pemerintah daerah. **Ketiga**, *image* masyarakat tentang organisasi pemerintah daerah semakin jelek yang menyebabkan terjadinya berbagai tuntutan terhadap perubahan dalam penyelenggaraan pemerintah daerah. Lebih lanjut Sarundajang (2000 : 123) menyatakan bahwa reformasi organisasi public baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah merupakan kebutuhan dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*).

Dalam melakukan reformasi termasuk menjalankan sejumlah kewenangan yang dimilikinya, pemerintah di daerah membutuhkan perangkat organisasi yang dibentuk berdasarkan karakteristik dan kebutuhan. Hal ini dikemukakan oleh Ratnawati (2006 : 135) bahwa untuk menjalankan kewenangan yang dimiliki Pemerintah Daerah, diperlukan suatu organisasi. Lebih lanjut dikemukakan bahwa pada era desentralisasi sekarang ini, Pemerintah Daerah diberi kebebasan yang luas untuk menyusun organisasinya sendiri.

Secara umum, dalam melakukan kebijakan penataan organisasi (*restrukturisasi*), pola inventarisasi dan identifikasi kebutuhan dan kemampuan daerah termasuk kemampuan dan kesiapan aparatur yang diterapkan di daerah cenderung masih keliru, sehingga pada gilirannya mengakibatkan sejumlah daerah dalam menerapkan kebijakan ini tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan daerah serta kebutuhan masyarakatnya. Kekeliruan ini mempengaruhi proses penempatan aparatur yang tidak sesuai dengan spesifikasi keahlian di bidangnya yang pada akhirnya berdampak pada kualitas kinerja penyelenggara pemerintahan daerah dalam melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat yang menjadi sasaran pembangunan secara umum.

Hakekat pelaksanaan kebijakan penataan organisasi pemerintah daerah yang semula dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, pada kenyataannya justru cenderung terfokus pada kebutuhan distribusi jabatan dimana keputusan distribusi jabatan inipun lebih banyak dipengaruhi oleh *like and dislike* tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan, serta spesifikasi keahlian aparat yang diberikan jabatannya. Penurunan kinerja aparatur dalam suatu organisasi umumnya dipengaruhi oleh pola penempatan orang-orang yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Berkaitan dengan hal ini, Syarif Hidayat (2006 : 55) mengemukakan bahwa orang-orang yang mempunyai keahlian spesialisasi adalah tenaga yang langka dan sangat diperlukan, tetapi bila ditempatkan pada lingkungan atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahliannya maka hasil yang didapat dari tenaga tersebut sebenarnya tidak menguntungkan. Selain ketepatan penataan keahlian menurut bidang, juga perlu keserasian penempatan keahlian menurut tingkatnya. Semestinya penataan organisasi pemerintah daerah harus sejalan dengan kemampuan sumber daya aparatur di masing-masing daerah.

### 3. Metode

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi terhadap perkembangan organisasi perangkat daerah di Kota Metro berdasarkan peraturan pemerintah yang dijadikan sebagai dasar pijakan. Teknik Dokumentasi digunakan untuk melengkapi data-data yang diperlukan yang berasal dari dokumen yang dimiliki oleh sekretariat DPRD, Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Metro yang berkaitan dengan dokumen peraturan dan data mengenai organisasi perangkat daerah. Sedangkan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif, menjelaskan mengenai arah penataan organisasi perangkat daerah di Kota Metro pasca pilkada serentak.

### 4. Pembahasan

Dari peraturan pemerintah yang mendasari adanya penataan organisasi pemerintah daerah yang diturunkan menjadi Peraturan Daerah, di Kota Metro telah mengalami beberapa kali perubahan penataan organisasi perangkat daerah, baik yang berbentuk dinas, badan maupun kantor.

**Tabel 1**

**Perbandingan Jumlah Dinas, Badan dan Kantor Berdasarkan PP No.84/2000, PP No.8/2003 dan PP No.41/2007 di Kota Metro**

NO	PERATURAN PEMERINTAH	DINAS	BADAN	KANTOR	BAGIAN	JUMLAH
1.	PP No.84/2000	9	4	2	10	25
2.	PP No.08/2003	11	6	6	4	25
3.	PP No.41/2007	11	6	6	9	32

*Sumber: Kota Metro, 2016.*

Kota Metro sebagai salah satu hasil pemekaran dari Kabupaten Lampung Tengah, dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1999 yang peresmian dilakukan di Jakarta pada tanggal 2 April 1999. Gambaran struktur organisasi Pemerintah Kota Metro dapat dibaca pada tabel 1 diatas, pada awalnya dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 yang diturunkan menjadi Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2001. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2001 tersebut, organisasi perangkat daerah Kota Metro terdiri dari 9 dinas, 4 badan, 2 berbentuk kantor dan 10 bagian sekretariat daerah. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 yang diturunkan menjadi Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2003, organisasi perangkat daerah Kota Metro terdiri dari 11 dinas, 6 badan, 4 berbentuk kantor dan 4 bagian sekretariat daerah. Sesuai perkembangan, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007, organisasi perangkat daerah Kota Metro terdiri dari 11 dinas, 6 badan, 6 berbentuk kantor dan 9 bagian sekretariat daerah.

Berdasarkan Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2911/SJ/2016 tentang tindak lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang ditujukan kepada Gubernur dan Ketua DPRD Provinsi, Bupati/ Walikota dan DPRD Kabupaten/ Kota, disebutkan antara lain (1) segera membentuk peraturan daerah tentang susunan organisasi perangkat daerah berdasarkan PP Nomor 18 tahun 2016,

yang didasarkan pada hasil rekapitulasi validasi pemetaan urusan pemerintahan; (2) pengisian pejabat struktural pada Perangkat Daerah dilaksanakan **setelah** ditetapkannya Perda tentang Perangkat Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Sesuai dengan Instruksi Menteri Dalam Negeri tersebut, Pemerintah Daerah Kota Metro sudah mengusulkan perubahan struktur organisasi perangkat daerah untuk dibahas di DPRD. Untuk itu arah penataan organisasi perangkat daerah kota metro secara garis besar akan mengalami perubahan struktur organisasi berdasarkan amanat PP Nomor 18 Tahun 2016. Terdapat penghapusan beberapa jabatan untuk eselon III dan IV karena disesuaikan dengan tipe dinas maupun badan.

Berdasarkan dokumen, usulan struktur organisasi perangkat daerah berdasarkan PP Nomor 18 Tahun 2016, maka jumlah dinas dan badan dilingkungan pemerintah Kota Metro akan bertambah, apabila dibandingkan dengan struktur lama. Draf usulan tersebut antara lain (1) Sekretaris Daerah tipe B, dan sekretaris DPRD tipe C, (2) Inspektorat Daerah tipe B, dan Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL. PP tipe A.

Sedangkan dinas akan menjadi 19 dengan beberapa pemisahan dan penggabungan, seperti (3) Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olah Raga akan dipecah menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan serta Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata; (4) Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu satu Pintu akan berubah menjadi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu tipe B; (5) Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan akan dipecah menjadi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang serta Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman tipe C. Sedangkan perubahan juga terjadi pada beberapa organisasi berbentuk badan. (6) Badan Perencanaan Daerah tipe A; (7) Badan Kepegawaian Daerah menjadi Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan tipe B; (8) Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah tipe B; serta (9) Badan Pendapatan tipe B.

## 5. Kesimpulan

Sesuai dengan dinamika perkembangan peraturan perundang-undangan mengenai Organisasi Perangkat Daerah, Pemerintah Kota Metro telah melakukan beberapa kali perubahan dan perbaikan organisasi perangkat daerah melalui penetapan Peraturan Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 84 tahun 2000 telah ditetapkan melalui Peraturan Daerah Nomor 1 tahun 2001 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2003 ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 3 tahun 2003 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 tahun 2007 ditetapkan Peraturan Daerah Nomor 5 tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Perkembangan terakhir pasca pelaksanaan pilkada serentak telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, pemerintah Kota Metro telah mengusulkan draf struktur organisasi perangkat daerah dalam Peraturan Daerah yang masih dalam pembahasan bersama DPRD yang tidak begitu lama lagi akan ditetapkan menjadi Peraturan Daerah.

## Daftar pustaka

Dapartemen Dalam Negeri. (2007). *Grand Strategi Implementasi Otonomi Daerah*, Jakarta: Depdagri.

- Gibson, L. James, M. John Ivancevich dan H. James Donnely. (1996). *Organisasi, Perilaku, Struktur Proses*, Editor Linda Saputra, Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hersey, Paul, Kenneth H. Blanchard. (1977). *Management of Organizational Behavior, Utilizing Human Resources*, New Jersey: Prentice-Hall Inc. Englewood Cliffs, New.
- Hidayat, Syarif, dan Syamsudin Haris. (2006). *Membangun Format Baru Otonomi Daerah*, Jakarta: LIPI Press.
- Keban, Yeremias. (2004). *Enam Dimensi Administrasi Publik*, Yogyakarta: Gava Media.
- Miles, B. Matthew dan Michael Huberman. (1992). *Analisis Data Kualitatif*, Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Muluk, Khairul, M.K., *Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah*. (2007). Malang: Bayumedia.
- Ratnawati, Tri. (2006). *Potret Pemerintahan Lokal di Indonesia di Masa Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. (1994). *Teori Organisasi* (alih bahasa), Jakarta: Arcan.
- Sarundajang. (2000). *Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Thoha, Miftah. (1998). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Thomson, Victor. (1976). *Modern Organization: A general Theory*, New York: Alfred A. Knopf Publisher.
- Instruksi Menteri Dalam Negeri Nomor 061/2911/SJ/2016 tentang *Tindak Lanjut Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah*.
- Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 1 Tahun 2001 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 3 Tahun 2003 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Daerah Kota Metro Nomor 5 Tahun 2007 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 84 Tahun 2000 tentang *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 08 Tahun 2001 tentang *Pedoman Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 41 Tahun 2007 tentang *Organisasi Perangkat Daerah*.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 18 Tahun 2016 tentang *Perangkat Daerah*.
- Perppu Nomor 2 Tahun 2014 tentang *Perubahan atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*, Fokusmedia, Bandung.
- Undang-undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Undang-undang RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*, Bandung: Fokusmedia.
- Undang-undang RI Nomor 9 Tahun 2015 tentang *Perubahan kedua atas UU RI Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*, Bandung: Fokusmedia.