JURNAL SUB TEMA

"REFORMASI BIROKRASI"

BERTINDAK "OUT OF THE BOX" SEBAGAI UPAYA MENINGKATKAN KINERJA BIROKRASI YANG BERINTEGRITAS DI PROVINSI NUSA TRENGGARA TIMUR

Yanuardi Longgo
Junus J. Beliau
Yusinta N. Fina
Lecturer of FHISIP of Open University in UPBJJ-UT Kupang
yanuardi@ecampus.ut.ac.id

There are 15 239 State Civil Apparatuses (ASN) in Nusa Tenggara Timur (NTT) until 2018 distributed in 54 Regional Apparatuses Work Unit (SKPDs). In relation to the resource one mission of regional head couple is to realize a reliable bureaucratic engine and to improve the quality of public service in order to create professional highly performing integrative neutral and free-of-corruption collusion and nepotism government bureaucracy. ASN is expected to give integrative public service through three components: integrative Knowledge Skill and Attitude. ASN is required to take act or measure "out of the box" as the attempt of bureaucratic performance reform considered as slow and less satisfactory so far. This measure means the attempt of cutting the tradition of service affected by an interest-based "mutual understanding" habit constructed so far. Work plan should be compensated with the balanced formation of bureaucratic management in both human resource and infrastructure aspects. In addition the negation of bureaucratic politicization is very important to present ASN with relevant competency.

Keywords: *Performance Bureaucracy Integrity*

PENDAHULUAN

Geografis dan Demografis NTT

Terletak pada bagian selatan NKRI dan bersinggungan langsung dengan Laut Timor yang luas serta Benua Australia dibagian tenggara menjadikan Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) sebagai wilayah yang rawan akan kekeringan akibat pengaruh iklim kontinen Australia. Selain tantangan alam tersebut kondisi geografis NTT yang tidak berada dalam satu daratan menjadikan NTT sebagai Propinsi kepulauan. Inilah kondisi alam yang harus dihadapi oleh setiap generasi masyarakat NTT.

Sudah tentu keadaan alam demikian menjadi tantangan tersendiri dalam koridor pembangunan yang bersinggungan dengan pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) serta peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) di Propinsi yang resmi berdiri pada tanggal 20 Desember 1958 berdasarkan UU No. 64 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat I Bali Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur.

Dengan kondisi tersebut masyarakat dan pemerintah daerah NTT berupaya untuk membangun daerah ini menuju kemajuan dalam berbagai sektor. Perlu diketahui bahwa NTT sebagai Propinsi Kepulauan dengan luas wilayah 48.718 10 Km^2 didominasi oleh wilayah lautan sehingga sarana transportasi masih didominasi oleh sistem perkapalan yang menghubungkan pulau-pulau besar yaitu Timor Sumba Flores serta pulau-pulau kecil seperti Alor Pantar Adonara Solor Ende Rote Ndao Sabu Raijua Semau dan beberapa pulau lain tujuan pariwisata kelas dunia seperti Pulau Komodo Rinca dan Padar dan beberapa pulau lainnya.

Berdasarkan hasil sensus tahun 2016 lalu total populasi jiwa NTT mencapai 5.203.514 jiwa dengan tingkat kepadatan 109 jiwa/Km^2. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat kepadatan demikian menunjukkan bahwa masih banyak wilayah "kosong" di NTT yang tidak dihuni. Namun hal tersebut bukan berarti bahwa wilayah demikian layak dihuni sebab dengan kondisi alam yang mana curah hujannya kecil menyebabkan tidak semua lahan dapat dihuni. Hal ini dikarenakan minimnya sumber air guna menopang kebutuhan hidup.

Dalam kondisi demikian pemerintah daerah berusaha untuk memaksimalkan dan memanfaatkan SDA dan SDM yang ada seefisien dan sefektif mungkin guna mendukung giat pembangunan daerah. Ini adalah suatu tantangan karena keterbatasan SDA dan SDM yang ada sangat dipengaruhi oleh faktor alam yang turut berpengaruh secara signifikan terhadap tradisi dan budaya setempat untuk *Survive* dalam memenuhi tuntutan hidup.

Sebagai sebuah tinjauan ialah di Pulau Sumba. Pulau ini terkenal akan alamnya yang sebagai besar bervegetasi kering bahkan terkesan gersang terlebih pada puncak musim kemarau di bulan Agustus – Oktober setiap tahunnya. Dengan kondisi daratan yang didominasi oleh sabana menyebabkan lahirnya sebuah tradisi beternak turun temurun. Maraknya pencurian ternak perebutan lahan beternak maupun perselisihan adat sebagai usaha saling mendominasi antar klan sering terjadi sebagai imbas dari upaya mempertahankan eksistensi masing-masing.

Hal tersebut kemudian melahirkan sebuah budaya saling membalas yang tentu saja berakibat kerugian korban jiwa maupun materi. Selain itu juga melahirkan

sebuah kearifan lokal dalam pandangan hidup sosial bahwa segala urusan kekeluargaan seperti peminangan kematian dan upacara adat lainnya sering didominasi dengan tradisi pemotongan hewan dalam jumlah yang banyak sehingga menjadi salah satu faktor penghambat kemajuan ekonomi masyarakat disana. Namun perlahan tradisi tersebut mulai berkurang karena tuntutan ekonomi dan pergeseran cara pandang sosial kemasyarakatan akibat perkembangan jaman.

Disatu sisi ada pula kearifan lokal yang membawa faedah bagi masyarakat. Sebagai contoh ialah budaya "natoni" dan "oko mama" yang mendefinisikan keterbukaan dan kekerabatan dalam masyarakat khususnya di daerah Timor. Diwilayah Sabu-Raijua ada tradisi "Nyale" yang dilaksanakan secara massal oleh masyarakat sebagai gambaran terhadap ungkapan syukur atas berkat Tuhan dan sebuah ajang pengikat tali persaudaraan.

Itulah sebagian keunikan dan keberagaman budaya masyarakat NTT. Melalui budaya masing-masing kemudian melahirkan pandangan hidup yang terkadang terkesan egosentris namun disisi lain dapat berasimilasi dengan tuntutan perkembangan yang terjadi. Masyarakat adat NTT sudah harus membiasakan diri terhadap asimilasi budaya lokal dengan budaya yang datang dari luar karena kehadiran para pendatang.

Egosentris kepentingan maupun golongan dengan latar belakang kesukuan masih terkesan tertanam dalam sanubari sebagian masyarakat NTT dan ini merupakan sebuah celah yang berbahaya terhadap kesinambungan pembangunan manusia dan daerah NTT. Adanya pandangan dominasi kesukuan dalam sistem pemerintahan merupakan indikator penghambat pembangunan. Yang menjadi alasan utama ialah adanya pandangan bahwa sudah sepantasnya "putera daerah" mendominasi pemerintahan dan sistem kemasyarakatan yang ada. Sehingga dengan demikian tidak terbuka peluang bagi masuknya unsur-unsur sosial baru dalam sistem pemerintahan yang mungkin saja dapat bermanfaat bagi daerah.

Selain itu kondisi alam yang tidak sedaratan juga menjadi tantangan tersendiri dalam menghadirkan layanan publik berkualitas dalam rangka mensukseskan pembangunan di NTT. Hal ini juga diperparah oleh masih minimnya ketersediaan sarana prasarana pendukung seperti jaringan jalan raya dan telekomunikasi sehingga terkadang sangat menyulitkan pada musim penghujan. Hal tersebut tentunya juga berdampak pada pola layanan publik.

Fenomena "*Namkak*"

Namkak merupakan suku kata dari bahasa daerah Suku Dawan di Pulau Timor yang berarti Menganga. Kalimat ini kemudian menjadi popular di NTT sebagai kalimat ungkapan ketidakpuasan terhadap berbagai persoalan dalam masyarakat. Hal ini tercermin dalam penggunaan kalimat tersebut hingga pergaulan melalui media sosial diawal tahun 2019.

Penggunaan kata *Namkak* dalam menggambarkan kondisi kritis layanan publik birokrat di NTT tidak lahir begitu saja semuanya bermula dari hasil temuan Kepala Daerah terhadap kinerja birokrat NTT. Dilansir dari portal berita *NTT NEWS* tertanggal 28 Januari 2019 Gubernur NTT sebut daerah Kabupaten Timor Tengah Selatan (TTS) tidak maju karena pemimpin "Namkak" dan tolol. Gubernur menyampaikan kekesalannya terhadap kinerja pemerintah daerah Kabupaten TTS atas masalah layanan publik dengan mengilustrasikannya melalui pemakaian kalimat tersebut.

Kata Menganga selalu mengandung pesan *absurd* dalam pandangan sosial kemasyarakatan yang dapat mendeskripsikan sebuah kelambatan berpikir dan bertindak yang berdampak pada lambannya perubahan kemajuan serta tidak adanya inovasi dan daya improvisasi.

Dalam kunjungan kerja perdananya di TTS Gubernur menyatakan bahwa akumulasi semua persoalan di TTS adalah soal kepemimpinan. Sehingga dari pada itu Gubernur meminta para aparat pelayanan publik di Kabupaten TTS agar bertindak "*Out Of The Box*" atau diluar dari kebiasaan. Yang dimaksud disini ialah meninggalkan pola lama layanan publik yang terkesan lambat. Aparat pemerintah sebagai aktor utama layanan publik harus bertindak gesit dan cermat dan ber-integritas dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang terjadi dalam masyarakat.

Ini adalah salah satu contoh keprihatinan terhadap minusnya kualitas layanan publik yang tentu berdampak bagi kemajuan daerah NTT. Sehingga diperlukan upaya untuk mendobrak keadaan tersebut dengan memberdayakan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien.

METODE

Dalam menyusun dan menyelesaikan *paper* ini penulis memakai metode studi pustaka yang bertumpu dari buku artikel maupun jurnal sebagai sumber referensi yang relevan.

PEMBAHASAN

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Yang dimaksud disini adalah aparat pemerintah yang terdapat dalam setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah. Keberadaan para aparat birokrat merupakan implementasi nyata layanan publik bagi bangsa dan negara.

Dalam industri dunia tenaga kerja modern karyawan yang terampil memanfaatkan media teknologi merupakan sebuah syarat mutlak guna mendukung eksistensi layanan sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi). Selain itu latar belakang pendidikan merupakan syarat yang vital serta harus relevan dengan tupoksi yang akan dikerjakan.

Pada masa lalu layanan publik didominasi oleh keberadaan tenaga kerja dalam jumlah banyak untuk menghasilkan efektifitas pelayanan akan tetapi terkadang mengorbankan sisi efesiensi pemanfaatan anggaran misalnya. Selain itu tentunya juga membutuhkan ketersediaan sarana-prasarana pendukung dalam jumlah besar guna mendukung mobilitas pekerjaan karena teknologi masih didominasi oleh sistem manual sehingga membutuhkan sumber daya yang besar.

Pola layanan manual juga membutuhkan koordinasi verbal yang intens sehingga dapat menjauhkan bahaya salah paham yang dapat melahirkan perbedaan pendapat dalam mobilitas layanan. Maka dari itu kebutuhan akan ketersediaan tenaga kerja sangat besar untuk mengelola dan menuntaskan pekerjaan.

Dalam dunia modern dengan teknologi semakin maju memungkinkan ketercapaian visi dan misi layanan publik secara efisien dan efektif dalam hal pemanfaatan sumber daya tenaga kerja maupun sumber daya sarana-prasarana pendukung. Sistem komputerisasi yang terprogram canggih serta terkoneksi pada jaringan internet dapat menjangkau memetakan hingga menuntaskan permasalahan pada area pekerjaan yang sulit dalam waktu singkat dan hemat dalam penggunaan anggaran dan sumber daya pendukung lainnya.

Dengan demikian manusia sebagai pemeran utama pengelola layanan publik merupakan sumber daya yang tak ternilai harganya dalam kaitannya dengan pemanfaatan norma dan nilai-nilai moral lainnya. Sebagai ciptaan Tuhan paling mulia dan sempurna serta dibekali akhlak manusia dibekali kemampuan untuk mengelola hidup dan kehidupannya dengan baik dan terencana.

Dalam kaitannya dengan upaya pengelolaan hidup dan kehidupan manusia mempunyai kemampuan "*survive*" dan selalu tampil sebagai penyintas dalam berbagai tantangan kehidupan secara eksternal dan internal. Mampu mengelola

lingkungan sekitar guna mendukung hidup dan kehidupan manusia merupakan salah satu contoh nyata implementasi akhlak sehingga dapat menjawab predikat sebagai ciptaan Tuhan paling mulia dan sempurna.

Dalam kaitannya dengan layanan publik Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya vital guna mendukung kelancaran dan menjaga mobilitas pelayanan. Untuk itu diperlukan sebuah upaya manajemen guna menata pemanfaatan SDM guna tercapai unsur efektif dan efisien. Uzzaman (2015) menjelaskan bahwa manajemen SDM sangat berperan penting untuk mengatur pengelolaan SDM dan sumber daya perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan loyalitas tinggi.

Berarti bahwa manajemen SDM merupakan sebuah upaya strategis guna mencapai ketercapaian tujuan dan sasaran layanan publik. Budaya sekuler ini merupakan sebuah upaya strategis untuk memetakan mengeksploitasi menganalisis hingga menghasilkan produk yang dapat dinikmati dan bermanfaat serta berdaya-guna.

1. Memetakan SDM birokrat

Adalah sebuah tindakan peninjauan untuk mengetahui kekuatan formasi aparatur birokrat dari segi statistik dalam setiap satua perangkat kerja. Hal ini sangat diperlukan sebagai langkah dasar untuk memetakan sumber daya pendukung layanan publik pada ruang lingkup layanannya. Dengan melakukan hal tersebut diharapkan abstraksi pelayanan publik melalui keberadaan jumlah personel birokrat dapat diklasifikasikan merujuk pada ketersediaan SDM dengan ruang lingkup dan beban pekerjaan.

2. Mengekspolitasi SDM birokrat

Perlu dicermati dari sudut pandang etika birokrasi bahwa tindakan eksploitasi yang dimaksud disini ialah pengerahan kemampuan yang relevan dengan tupoksi. Hal ini berarti bahwa *skill and knowledge* merupakan fundamen pengambilan ke-putusan penetapan formasi layana publik yang relevan dengan bidang layanannya.

3. Menganalisis SDM birokrat

Sebuah upaya mendalami kemampuan pengelolaan baik dari segi manajemen pekerjaan hingga pada pelaksanaan tupoksi sesuai petunjuk teknis yang ada. Salah satu pendekatan yang efektif ialah melalui audit internal dan eksternal untuk mengetahui kelemahan dan keunggulan layanan yang telah dilaksanakan. Melalui upaya tersebut diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi evaluasi layanan yang relevan dan berintegritas pada masa yang akan datang.

Menata keberadaan SDM haruslah mengacu pada relevansi kemampuan dan keahlian dengan tujuan kerja. Hal ini diperlukan guna memastikan ketuntasan layanan karena pelaku layanan mempunyai pengertian dan pemahaman yang linear dengan tupoksi. Meniadakan egosentris birokrat dalam berbagai bentuk dan tujuan juga merupakan upaya nyata membendung kelambatan layanan publik akibat adanya kepentingan internal dalam otoritas kendali layanan publik.

Adannya peran kepentingan menjadi pertanda sistem birokrasi telah disusupi oleh unsur politik yang dapat menjadi ancaman pengkotakan layanan berdasarkan relasi/kolega "balas jasa" politik serta penyamaan persepsi secara sepihak yang dapat berakibat pada lemahnya dukungan antar formasi dalam menuntaskan proses layanan publik.

Melakukan penyamaan persepsi memberikan pelatihan melakukan pengawasan serta penyegaran formasi merupakan tindakan yang harus secara kontinyu dilaksanakan guna menambah daya implementasi layanan publik.

Pemberdayaan Sumber Daya Pendukung (Aset)

Yang dimaksud disini ialah memaksimalkan pemanfaatan sarana-prasarana (sarpras) pendukung guna meningkatkan mobilitas layanan publik agar dapat menjangkau semua medan layanan. Sarpras secara fisik yang umum ialah fasilitas perkantoran yang terdiri dari gedung perabotan sumber daya listrik dan air alat tulis kantor (ATK) hingga kendaraan bermotor.

Hal ini diperlukan dalam dunia pelayanan publik modern yang sudah dipastikan akan bersinggungan dengan pemanfaatan media-media berbasis teknologi. Oleh karena itu dibutuhkan SDM yang mampu mengelola sarpras dengan baik guna mendukung eksistensi layanan publik.

Dengan memetakan kebutuhan layanan melalui instrumen-instrumen evaluasi kepada publik merupakan salah satu pendekatan alternatif guna menganalisis kebutuhan sarpras dan pengambilan kebijakan terait hal tersebut.

Melakukan penyegaran fasilitas pendukung merupakan suatu pendekatan guna meningkatkan mobilitas pelayanan. Namun tidak mesti semua fasilitas harus diperbaharui sebab beberapa fasilitas yang kokoh seperti bangunan ada baiknya dilakukan pemeliharaan guna menekan pemanfaatan anggaran belanja sarpras.

Dengan demikian sumber daya keuangan daerah dapat dialihkan kepada kebutuhan yang bersifat vital maupun urgen. Sampai disini perlu diperhatikan bahwa pengelolaan keuangan haruslah selalu diawasi guna menghindarkan tindakan penyalah-gunaan wewenang terkait dengan pengelolaan keuangan. Sejalan dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan

Keuangan Daerah dengan jelas menjabarkan tata kelola keuangan daerah terkait pemanfaatan anggaran pengelolaan anggaran hingga pertanggung-jawaban pemanfaatan dan pengelolaan anggaran keuangan daerah.

Pengelolaan keuangan daerah serta pemanfaatan sarpras merupakan tanggung jawab pemerintah daerah guna menghadirkan kualitas layanan yang memiliki intergritas serta berpihak pada kebutuhan masyarakat.

Layanan Publik Yang Berintegritas

Hingga tahun 2018 jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Propinsi Nusa Tenggara Timur (NTT) berjumlah 15.239 orang tersebar pada 54 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Sumber daya ASN ini merupakan modal pokok dalam implementasi kebijakan pelayanan publik bagi masyarakat NTT. Diharapkan melalui keberadaan personel sebanyak itu dapat melayani kebutuhan masyarakat NTT terhadap layanan pemerintah. Oleh karena itu diperlukan sebuah upaya untuk meningkatkan kualitas layanan publik di NTT yang berintegritas dan menjunjung nilai-nilai etika layanan yang berlaku.

Untuk mewujudkan layanan publik yang berintegritas yang harus diperhatikan ialah faktor mentalitas. Dalam konteks ini integritas adalah hal yang terkait dengan rasa batin keutuhan yang berasal dari kualitas diri manusia untuk kebaikan semata seperti yang terwujud dalam pandangan dan tindakan yang menjunjung tinggi keadilan kejujuran dan konsistensi karakter. Dalam terminologi bahasa Inggris integritas (*Integrity*) memiliki makna *"The quality of being honest and always having high moral principles"*.

Berbicara integritas birokrasi tidak terlepas dari keberadaan organisasi yang didalamnya terdapat formasi aparatur sebagai elemen pendukung layanan publik. Maka integritas secara institusional adalah integritas personal ditambah nilai-nilai yang dianut organisasi sehingga menciptakan karakter personel yang diinginkan dalam rangka mencapai terpenuhinya tugas pokok dan fungsi organisasi (Girindrawardhana : 2012).

Sejalan dengan upaya untuk menciptakan keadaan demikian maka keseluruhan layanan aparatur negara sebagaimana amanat UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 bahwa aparatur negara bertugas :

1. Melaksanakan kebijakan publik sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Memberikan pelayanan publik yang profewsional dan berkualitas.
3. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur negara sebagai pelaku utama layanan publik dituntut untuk dapat memberikan layanan yang berkualitas tanpa memandang latar belakang dan menjauhkan kepentingan politik atau golongan maupun pribadi yang dapat menyebabkan lahirnya persepsi miring terhadap layanan pemerintah. Untuk itu aparatur negara harus mempunyai semangat layanan yang berintegritas serta menjunjung etika dan norma hukum yang berlaku.

Integritas dan etika dalam pelayanan publik berkaitan dengan komitmen kejujuran untuk melaksanakan segala tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan berlaku. Komitmen ini merupakan sistem ekstra yudisial dalam rangka mencegah terjadinya mal-administrasi dijajaran birokrasi khususnya yang berkaitan dengan administrasi pengadaan barang dan jasa serta proses implementasi pelayanan publik itu sendiri.

Dengan semangat integritas aparatur negara dapat menampilkan *Good Governance* yang merupakan perwujudan palayanan publik yang berkualitas dan merata dalam segala aspek kehidupan bangsa dan negara. Salah satu kendala serius sebagaimana sering dialami oleh pemerintah ialah perilaku sektoral aparatur negara yang menghasilkan perilaku kontra-produktif. Yang paling berbahaya ialah perilaku korupsi.

Perilaku korupsi yang paling serius ialah penyalah-gunaan wewenang pengelolaan keuangan dan aset layanan publik. Hal ini tentu saja akan sangat merugikan karena tergerusnya kemampuan sumber daya tersebut dapat menimbulkan kelambanan hingga stagnasi layanan. Maka secara fisik nilai dan kualitas layanan itu dapat diukur dari keberadaan produk kebijakan yang dapat dirasakan dan dinikmati oleh masyarakat.

Disatu sisi jika berbicara mengenai integritas berarti pula membahas mengenai kualitas diri yang bertumpu pada kesadaran akan tanggung jawab dengan menjunjung nilai-nilai norma dan etika yang berlaku. Mentalitas kerja terkait dengan pemanfaatan waktu dan kesempatan juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan publik yang seharusnya dinikmati oleh masyarakat yang terlayani.

Meninggalkan asumsi sepihak yang bertumpu pada pandangan kedaerahan/ kesukuan golongan maupun kepentingan sektoral akibat pengaruh politik maupun berdasarkan kesamaan kepentingan kolega merupakan sebuah pekerjaan rumah yang harus dituntaskan secara serius guna menghadirkan mentalitas layanan publik yang berintegritas dan bermutu.

Untuk itu diperlukan mekanisme penjaringan kepemimpinan dan kepegawaian guna menghindarkan ancaman pengkotakan persepsi dan implementasi layanan publik yang bertumpu pada kepentingan sektoral (golongan/kolega). Meninggalkan pandangan "*nepotism*" maupun "priyayi" merupakan salah satu langkah awal pembentukan *Good Governance*. Selain itu membangkitkan semangat cinta tanah air yang didasari pada kesadaran penuntasan pekerjaan merujuk pada efesiensi pemanfaatan waktu dan sumber daya dapat meningkatkan kemungkinan pencapaian target layanan tepat pada waktunya maupun menghasilkan sebuah produk layanan yang berkualitas.

Pembentukan karakter tersebut dapat menghasilkan keadaan "*self confident*" (percaya diri) karena aparatur negara tidak berada pada beban mentalitas akibat penyalah-gunaan wewenang. Selain itu pemberian pelatihan maupun pendidikan yang relevan dapat menciptakan aparatur negara yang mempunyai kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*) secara berkualitas dan memihak pada masyarakat.

Dengan demikian aparatur negara dapat menjadi pribadi pelayan publik profesional meliputi akuntabilitas responsibilitas dan responsivitas dalam implementasi kebijakan maupun penuntasan tugas layanan publik.

SIMPULAN DAN SARAN

Guna menghadirkan ASN yang berintegritas dalam layanan publik haruslah meniadakan prinsip maupun pandangan sektoral yang lahir dari gagasan atau ide egosentrisme kepentingan. Melakukan pemilahan pandangan politik dari konteks layanan publik merupakan sebuah tantangan guna menghadirkan layanan publik yang berkualitas dan berpihak pada kepentingan rakyat.

Penjaringan formasi ASN dalam setiap satuan Perangkat Kerja Daerah haruslah bersih dari unsur politik dan kepentingan sektoral golongan maupun pribadi artinya meniadakan unsur nepotisme. Selain itu meninggalkan tradisi "priyayi" yang terkesan ingin dipahami merupakan langkah terbaik dalam merevolusi mentalitas ASN sebagai pelaku utama layanan publik.

Pengelolaan dan pemanfaatan aset-aset layanan publik secara efektif dan efisien dengan teknik pemetaan analisis dan eksploitasi secara sehat dapat menghasilkan produk layanan yang efektif dan efisien dalam implementasinya.

Pengambilan keputusan dan implementasi layanan yang berpihak pada kepentingan masyarakat tentunya akan berdampak baik dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas. Oleh karena itu guna mendukung hal

tersebut diperlukan pemeliharaan dan penyegaran formasi layanan maupun aset pendukung secara kontinyu melalui pengawasan dan sistem perekrutan yang kredibel dan relevan dari segi kemampuan dan keahlian.

Selain itu agar pemerintah daerah NTT dapat meningkatkan peran masyarakat dalam bentuk transparansi penilaian layanan publik dapat menjadi sumber rujukan evaluasi kinerja layanan publik guna menghadirkan layanan publik yang lebih berkualitas dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Arisutha Damartaji. 2005. *Dimensi Kualitas Pelayanan*. Jakarta : Gramedia Pustaka.

Batinggi H. Achmad. 2014. *IPEM4429 – Manajemen Pelayanan Umum (Edisi 2)*. Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.

Budiman Rusli. 2004. *Pelayanan Publik di Era Reformasi*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hardiyansyah. 2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Jakarta : Gramedia.

Ibrahim Amin. 2008. *Teori dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Bandung : Mandar Maju.

Islamy M. Irfan. 2016. *ADPU4410 – Kebijakan Publik (Edisi 2).* Tangerang Selatan : Universitas Terbuka.

Lukman Sampara. 2000. *Manajemen Kualitas Pelayanan*. Jakarta : STIA LAN Press.

https://voxntt.com : *Gubernur NTT sebut TTS Tidak Maju karena Pemimpin "Namkak" dan Tolol.*

https://timorexpress.fajar.co.id : *Namkak Kosakata Berdaya Magic* – Timor Express.

PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI DALAM PENGISIAN JABATAN MENUJU PEMERINTAHAN YANG BERSIH

Lidya Christina Wardhani[1]
Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus
Jl. Lkr.Utara Gondangmanis Kec.Bae Kab.Kudus Jawa Tengah
e-mail: lidyachristina95@yahoo.com

ABSTRACT

The bureaucratic system that has been built by the Indonesian government from time to time is expected to further support the government to eliminate all forms of violations of the law and what often happens in the body of the bureaucracy is Corruption Collusion and Nepotism (KKN) committed by government organs. Filling positions in government agencies is one of the things that is vulnerable to be misused for the personal interests of the bureaucratic apparatus even though government positions must be filled by competent and qualified bureaucrats without certain factors outside the rules. Monopolistic power and the use of authority beyond the limits of the bureaucrats eventually opened a very wide gap for violations of law. Therefore a bureaucratic reform must be carried out as an innovation step especially to improve public services and public trust. This paper is made with the aim of wanting to discuss the importance of reforms especially in the process of filling government positions that are often misused. The conclusion that can be drawn from this paper is that the implementation of bureaucracy in Indonesia is still not optimal due to the poor implementation of the principles of good governance so that with weakness accountability in terms of internal supervision and the absence of public participation makes transparency even less so that reforms must be made. The efforts made by the government are through open job auctions and indeed transparency participation and accountability are very important to apply to in filling positions to avoid abuse. This paper is a descriptive qualitative study that uses literature review methods related to bureaucratic reform and filling government positions.

***Keywords**: Bureaucracy; Bureaucratic Reform; Filling in the Position; Clean Government*

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara kesatuan yang terbentuk dari satuan organisasi jabatan atau *ambtenorganisatie* yang memiliki sifat suprastruktur dimana aturan bagi birokrasi di dalam menjalankan fungsinya disusun secara sistematis supaya mampu untuk mencapai tujuan negara *(ius constitutum)* secara kolektif dan

[1] Pengajar HTN/HAN Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus

berkesinambungan.[2] Sistem pemerintahan yang baik bersih berwibawa dan demokratis menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia sehingga salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menata aparatur pemerintah dalam birokrasi.[3] Aparatur pemerintah dalam birokrasi harus dilakukan penataan karena sebelum era reformasi hingga menjelang masa reformasi di tahun 1998 birokrasi di Indonesia cenderung banyak mengalami penyalahgunaan dan pelanggaran hukum padahal peran birokrasi sangat berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsi negara.

Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) yang berkaitan dengan wewenang jabatan yang diemban pun menjadi salah satu contoh yang banyak terjadi. Keberadaan birokrasi yang sangat penting dan diperlukan sebagai pelaksana kehendak publik dipercaya memiliki posisi yang netral ketika terjadi permasalahan yang menyangkut masyarakat dan pemerintah terkait berkembangnya proses demokrasi. Namun kepercayaan yang diberikan kepada pemerintah dari rakyat ternyata justru sering disalahgunakan baik itu program kerja fasilitas publik bahkan hingga keuangan daerah atau keuangan negara. Pemerintah saat ini menjadikan birokrasi publik sebagai alat untuk menjalankan kekuasaannya padahal seharusnya dapat memposisikan diri pula sebagai pelayan bagi masyarakat. Pelayan masyarakat maksudnya ialah segala tugas dan kewenangan yang diberikan dari negara karena berasal dari rakyat maka juga harus dijalankan untuk kepentingan rakyat Indonesia.

Pemerintah kemudian menghendaki agar keberadaan birokrasi mendapatkan citra yang baik sehingga cara yang dapat ditempuh yakni dengan mengadakan reformasi atau pembaharuan terhadap aparatur sipil negara di Indonesia. Selain itu keterbukaan kepada publik di dalam proses pengisian jabatan birokrasi baik itu dalam hal aturan dan prosedurnya juga merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meminimalisir terjadinya penyalahgunan kekuasaan agar dapat menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

Reformasi birokrasi kemudian menjadi sebuah harapan dari masyarakat kepada pemerintah agar dapat merubah hal-hal yang menjadi penyebab banyaknya penyalahgunaan tugas dan wewenang birokrasi terutama juga dalam melawan Korupsi Kolusi dan Nepotisme agar dapat mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih serta agar keinginan dan harapan masyarakat untuk dapat menikmati pelayanan publik yang efisien responsif dan akuntabel bisa terwujud juga. Reformasi birokrasi sangat diperlukan untuk dapat dilakukan dalam rangka memperbaiki kualitas aparatur sipil negara (ASN). Birokrasi selama ini dianggap sebagai sesuatu

[2] Y.SriPudyatmoko 2009 Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan Jakarta: PT Gramedia Widiarsana Indonesia hlm.1.
[3] Sri Hartini dkk 2010 Hukum Kepegawaian di Indonesia Jakarta: Penerbit Liberty hlm.5.

yang tidak profesional terutama bagi masyarakat karena belum bisa secara maksimal memberikan pelayanan.

Sebagai contoh beberapa daerah yang ada di Indonesia pernah terjadi penyalahgunaan kekuasaan yang dilakukan oleh aparat birokrasi terutama dalam hal pengisian jabatan. Pada tahun 2019 ini di Kabupaten Kudus Bupati Kudus Ir.Tamzil yang baru beberapa bulan menjabat kembali karena sebelumnya sudah pernah juga menjabat pada jabatan yang sama periode 2003-2008 di bulan Juli lalu terjaring Operasi Tangkap Tangan (OTT) oleh KPK terkait pengisian jabatan pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Kudus. Sungguh miris karena jabatan pada lingkup birokrasi seharusnya tidak patut untuk diperjualbelikan. Karena untuk mengisi suatu jabatan dalam institusi pemerintahan butuh orang yang profesional dan dapat bersaing secara sehat agar dapat menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih.

Maka dari itu tujuan dari penulis menulis makalah ini ialah untuk membahas tentang reformasi birokrasi yang sudah seharusnya dilakukan perubahan atau perombakan dalam kaitannya dengan pengisian jabatan di lingkungan pemerintahan baik dalam proses pembuatan aturan proses pengisian jabatannya hingga prosedur pengawasan yang seharusnya melibatkan peran serta masyarakat juga sehingga pemerintahan yang baik dan bersih dapat terwujud.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan di dalam tulisan ini adalah penelitian hukum normatif yang mengkaji hukum tertulis dari berbagai aspek yang mendukung pembahasan materi sesuai rumusan masalah. Data yang digunakan dalam tulisan ini adalah data sekunder dalam studi kepustakaan yang terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penelitian kepustakaan atau *Literature Research* teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mempelajari mengidentifikasi serta menganalisis bahan hukum primer dan bahan sekunder. Dalam penulisan ini analisis data yang digunakan yaitu metode deskriptif yaitu menganalisa data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan cara menjelaskan obyek penelitian yang diperoleh dari penelitian berdasarkan metode kualitatif sehingga dapat memperoleh gambaran jelas tentang reformasi birokrasi dalam pengisian jabatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Reformasi Birokrasi Dalam Pengisian Jabatan

Birokrasi merupakan sistem pemerintahan di dalam suatu administrasi pemerintahan yang dijalankan oleh aparat pemerintahan yang telah ditunjuk untuk menjalankan tugas dan wewenang yang diamanatkan dari pemerintah. Karena majunya pembangunan suatu daerah sangat bergantung pada sumber daya manusia yang menjalankan maka sumber daya manusia yang menjalankan birokrasi tersebut yaitu para Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kemampuan yang baik pula.

Dalam hal pengisian jabatan pemerintahan reformasi birokrasi merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah guna menciptakan pemerintahan yang lebih baik agar dijalankan oleh orang-orang yang berkompeten dan profesional. Seperti yang diketahui bahwa di beberapa daerah di Indonesia untuk dapat menduduki jabatan tertentu di suatu pemerintahan sudah tidak lagi berdasarkan pengalaman masa kerja ataupun kemampuan yang profesional melainkan karena faktor tertentu yang bertentangan dengan aturan hukum. Hingga pada akhirnya berujung pada pelaksanaan jual beli jabatan di birokrasi dan terjadinya korupsi.

Reformasi birokrasi merupakan sebuah kebijakan yang dibuat untuk mengubah atau membuat suatu perbaikan dalam birokrasi pemerintahan Indonesia saat ini. Perubahan atau perbaikan yang ingin dilakukan dalam reformasi birokrasi mencakup struktur dan proses dalam penyelenggaraan pelayanan publik penggunaan keuangan negara serta merubah pola pikir agar tidak mudah terpengaruh ke hal-hal yang tidak baik. Reformasi birokrasi sesungguhnya dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih *(good and clean governance)*. Dengan kata lain reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna baik dalam mengemban tugas umum pemerintahan maupun pembangunan nasional.

Dalam hal proses pengisian jabatan pemerintahan cenderung dilaksanakan secara tidak terbuka karena mekanisme yang digunakan adalah pengisian jabatan yang dilakukan secara tertutup *(close career system)*. Sistem tertutup yang digunakan tersebut lebih mengutamakan peran dan campur tangan dari pejabat atas baik dalam pembentukan panitia seleksi proses rekruitmen untuk pengisian jabatan hingga penetapan siapa yang terpilih. Proses yang dilakukan secara tertutup biasanya banyak yang ditentukan berdasarkan faktor relasi politik ekonomi keluarga yang justru rentan menimbulkan praktik Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Menerapkan *close career system* seperti itu mencerminkan tidak transparannya

mekanisme pengisian jabatan pemerintahan artinya bahwa yang lebih diutamakan adalah segi politik dan ekonomi bukan dari segi kualitas dan kualifikasi dari seseorang yang akan mengisi jabatan struktural di pemerintahan.

Pada proses pengisian jabatan secara tertutup *(close career system)* sangat mungkin jika calon pejabat yang diusulkan berasal dari usulan pejabat yang ada di atasnya atau berdasarkan faktor-faktor tertentu yang telah dijelaskan sebelumnya sehingga secara otomatis juga akan mendapat persetujuan. Hal tersebut yang pada akhirnya rentan menimbulkan kasus suap menyuap untuk memperjualbelikan jabatan. Terlebih lagi dalam mekanisme pengisian jabatan yang bersifat tertutup hanya melibatkan pejabat-pejabat yang dilihat dari pangkat jabatan dan tingkat senioritas.[4] Sistem tertutup kemudian oleh masyarakat dikaitkan dengan praktik korupsi kolusi nepotisme (KKN) *money politic* balas jasa atau faktor kedekatan politik dengan penguasa. Sehingga di dalam proses pengisian jabatan pemerintahan harus berdasarkan hukum positif yang berlaku sebab akan dapat mengutamakan rasa keadilan masyarakat secara umum dan menyeluruh bukan atas dasar keinginan dan kepentingan pribadi saja.

Maka dari itu muncul suatu reformasi birokrasi yang merupakan sebuah gebrakan baru dalam dunia birokrasi dan dilakukan oleh pemerintah guna mewujudkan aparat pemerintahan yang akuntabel serta memiliki syarat kompetensi dan prestasi kerja yang memuaskan. Salah satu cara yang saat ini dilakukan yakni melalui lelang jabatan atau seleksi secara terbuka. Lelang jabatan atau seleksi dan promosi jabatan publik secara terbuka merupakan suatu sistem mekanisme yang dilakukan dalam mengimplementasikan pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) dalam suatu jabatan struktural yang dilakukan berdasarkan prinsip profesionalisme.

Lelang jabatan pada pengisian jabatan menjadi pilihan terbaik agar terhindar dari pejabat publik yang sama sekali tidak paham terhadap bidang yang menjadi tanggung jawabnya karena tidak adanya dasar profesionalitas. Hal tersebut diperparah apabila juga tidak mengetahui masalah teknis pelaksanaan dalam tataran umum. Akibat yang ditimbulkan adalah merugikan program-program yang telah dirancang sebelumnya dan yang lebih fatal lagi terjadi korupsi terencana yang telah diatur bawahannya.[5] Selain itu dengan dilakukannya pengisian jabatan secara terbuka akan ada transparansi terhadap masyarakat guna turut serta melakukan pengawasan jika suatu saat terjadi pelanggaran hukum serta ntinya diharapkan

[4] Andi Anisa Agung 2014 Analisis Yuridis Mekanisme Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintahan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.

[5] MHD Rafi Yahya dan Dyah Mutiarin 2016 "Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta" Journal of Governance and Public Policy 2.2.

dapat menciptakan birokrasi yang mampu melayani masyarakat dengan baik atau memiliki pemimpin yang melayani *(servant leader)*.

Penerapan Prinsip-Prinsip *Good and Clean Governance* dalam Pengisian Jabatan

Untuk menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih serta agar dapat mengendalikan kekuasaan pemerintah reformasi birokrasi yang merupakan salah satu cara perlu untuk dilakukan sebagai instrumen yang efektif dan merupakan bagian dari birokrasi negara justru dijadikan wadah bagi pemimpin untuk mempertahankan kekuasaannya secara penuh sehingga hal tersebut menimbulkan krisis kepercayaan dalam masyarakat terhadap sistem pemerintahan negara Indonesia.

Walaupun sudah begitu banyak aparat penegak hukum yang memiliki tugas dan kewenangan masing-masing baik itu Polri Kejaksaan KPK Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan lain lain tetap masih banyak terjadi praktek jual beli jabatan di berbagai daerah di Indonesia yang berujung pada kasus korupsi. Selain itu faktor lemahnya kontrol masyarakat terhadap proses pengisian jabatan di birokrasi juga menjadi akibat masih ditemukannya pengisian jabatan yang diperjualbelikan. Pelaksanaan pengisian jabatan di birokrasi baik itu dari tahapan perekrutan promosi hingga rotasi pejabat sebaiknya harus tetap mendapatkan pengawasan dari masyarakat.

Maka dari itu perlunya menerapkan prinsip dasar yang ada dalam *good and clean governance* dalam pelaksanaan pengisian jabatan. Konsep *good and clean governance* sebenarnya semakin diisyaratkan untuk dilaksanakan oleh pemerintah seiring dengan adanya reformasi yang menumbuhkan otonomi daerah di setiap daerah di Indonesia. Dari beberapa prinsip *good and clean governance* yang digunakan berbagai institusi pemerintahan terlihat bahwa prinsip yang melandasi sangat bervariasi dan disesuaikan dengan kondisi institusional. Namun diantara bebeberapa prinsip yang ada paling tidak terdapat sejumlah prinsip yang disepakati oleh institusi dan diakui sebagai karakteristik *good and clean governance* diantaranya yaitu prinsip transparansi partisipasi dan akuntabilitas. Prinsip-prinsip tersebut tidak dapat berjalan sendiri-sendiri karena terdapat hubungan yang sangat erat dan saling mempengaruhi.[6]

Penyelenggaraan Pemerintahan yang baik dan bersih atau g*ood and clean governance* merupakan landasan dasar bagi penerapan dan penyusunan kebijakan negara yang menganut sistem demokrasi. Keberadaan negara demokrasi pada era

[6] Arif Iswahyudi dkk 2013 "Hubungan Pemahaman Akuntabiltitas Transparansi Partisipasi value for money dan good governance (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Lumajang) Jurnal Ilmiah Akuntansi • Vol. 1 No. 2 Hal: 151-166 Desember 2016.

globalisasi seperti saat ini ditandai dengan menguatnya kontrol masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Istilah pemerintahan yang baik dan bersih *(good and celan governance)* secara konseptual yaitu memiliki arti sebagai 2 (dua) pemahaman. *Pertama* nilai yang menjunjung tinggi kehendak rakyat untuk mencapai tujuan nasional yang berupa kemandirian pembangunan yang berkelanjutan serta suatu keadilan sosial. *Kedua* aspek fungsional yang dilakukan oleh pemerintah secara efektif dan efisien di dalam pelaksanaan tugasnya agar tujuan nasional tersebut dapat tercapai dengan baik.[7]

Selain itu *good and clean governance* juga berorientasi kepada 2 (dua) macam orientasi juga yaitu antara lain: *Pertama* orientasi menuju ke arah negara yang lebih ideal sehingga arah menuju ke tujuan nasional yang diharapkan dapat tercapai. Orientasi yang *kedua* menciptakan pemerintahan agar dapat berfungsi dengan efektif efisien dan ideal. Orientasi yang pertama mengacu pada demokrastisasi dalam kehidupan bernegara seperti legitimasi apakah betul jika sesungguhnya pemerintah yang dipilih mendapat kepercayaan dari rakyatnya. Sedangkan orientasi yang kedua tergantung sejauh mana pemerintah memiliki kompetensi struktur dan mekanisme politik serta administratif sehingga dapat berfungsi secara efektif dan efisien di dalam pemerintahan yang baik.[8]

Demi terwujudnya pelayanan publik yang efektif dan efisien masyarakat juga seharusnya berada di posisi sebagai pengawas dari segala kegiatan pemerintah. Reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan suatu perbuatan menuju perubahan yang lebih baik secara signifikan baik itu dalam hal kelembagaannya sumber daya manusianya pengawasannya dan pelayanan terhadap publik karena pada faktanya birokrasi saat ini masih berada di titik yang jauh dari harapan masyarakat. Sehingga lembaga-lembaga pemerintahan dituntut untuk lebih bisa bertindak tepat sasaran sesuai dengan prinsip g*ood and clean governance* terutama prinsip transparansi partisipasi dan akuntabilitas.

Prinsip-prinsip tersebut dapat menjadi indikator untuk mewujudkan birokrasi yang lebih baik lagi karena dengan adanya prinsip transparansi partisipasi dan akuntabilitas maka keterbukaan informasi dan prosedur yang dilakukan oleh pemerintah di dalam mengisi jabatan birokrasi dengan aparatur yang profesional dan terpilih menjadi lebih dapat diawasi oleh publik karena masyarakat juga turut dilibatkan. Dengan adanya partisipasi masyarakat juga membuka peluang bagi pembuat kebijakan untuk dapat mengintegrasikan harapan publik ke dalam proses

[7] Sadarmayanti 2012 Good Governance "Kepemerintahan yang Baik" Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktifitas Menuju Good Governance (cetakan kedua) Mandar Maju Bandung hlm.1.

[8] Ibid hlm.3-4.

pengambilan kebijakan sekaligus mengantisipasi jika terjadi konflik yang mungkin muncul. Kemudian juga dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meminta penjelasan dan pertanggungjawaban kepada pemerintah apabila terdapat hal-hal yang tidak sesuai dalam pelaksanaan birokrasi pemerintahan.

KESIMPULAN

1. Simpulan

Berdasarkan pembahasan sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari tulisan ini yaitu bahwa aparat birokrasi di Indonesia saat ini masih belum baik di dalam melaksanakan tugasnya terutama jika ditinjau dari mulai ditempatkannya seseorang ke dalam suatu jabatan. Hal tersebut dikarenakan pada saat proses pengisian jabatannya tidak dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik dan bersih *(good and clean governance)* terutama yaitu prinsip transparansi partisipasi dan akuntabilitas. Padahal prinsip-prinsip tersebut merupakan dasar agar aparat birokrasi yang terpilih untuk mengisi struktur pemerintahan dapat bekerja sesuai aturan yang telah diberlakukan dan tidak melakukan perbuatan yang melanggar hukum seperti korupsi suap *money politic* dan lain lain. Sistem rekruitmen tertutup yang sering dilakukan oleh pemerintah menjadi penyebab masih sering terjadi penyimpangan hukum yang dilakukan aparatur birokrasi sehingga hal tersebut menyebabkan pelayanan publik kepada masyarakat berjalan tidak optimal karena terkalahkan oleh kepentingan pribadi atau bahkan oleh kepentingan politik. Maka dari itu pemerintah melakukan lelang jabatan yang dilaksanakan secara terbuka dan menjaring aparat murni dari keprofesionalitasnya serta dengan dilaksanakan secara terbuka dapat dengan mudah mendapatkan pengawasan juga dari masyarakat terhadap kinerja aparat birokrasi.

2. Saran

Guna mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih perlu dilakukan reformasi dalam birokrasi terutama dalam hal pengisian jabatan. Pengisian jabatan seharusnya dilakukan secara terbuka (transparan) dan diisi oleh aparatur yang profesional di bidangnya sehingga dapat meminimalisir terjadinya praktik menyimpang dalam proses pengisian jabatan dan lelang jabatan merupakan cara yang tepat saat ini untuk dilakukan. Selain itu juga perlu adanya partisipasi atau peran serta masyarakat dalam rangka pengawasan terhadap pelaksanaan pemerintahan agar dapat terlaksana sesuai visi misi yang telah disusun. Jika pengisian jabatan telah dilaksanakan secara transparan dan adanya partisipasi masyarakat maka juga harus ada pertanggungjawaban (akuntabilitas) atas jabatan

yang diembannya tersebut supaya mendapat kepercayaan penuh dari masyarakat ketika melaksanakan pelayanan publik dan tentu saja untuk mewujudkan pemerintahan Indonesia yang baik dan bersih.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwiyanto dkk (2008) *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia (Cet.III)* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Andi Anisa Agung (2014) *Analisis Yuridis Mekanisme Pengisian Jabatan Struktural Secara Terbuka Di Lingkungan Instansi Pemerintahan* Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin Makassar.

Arif Iswahyudi dkk (2016) "Hubungan Pemahaman Akuntabiltitas Transparansi Partisipasi value for money dan good governance (Studi Empiris pada SKPD di Kabupaten Lumajang) *Jurnal Ilmiah Akuntansi* • Vol. 1 No. 2 Hal: 151-166.

Bappenas (2014) *Menumbuhkan Kesadaran Tata Kepemerintahan Yang Baik* Sekretariat Pengembangan Kebijakan Nasional Tata Kepemerintahan yang Baik Jakarta.

MHD Rafi Yahya dan Dyah Mutiarin (2016) "Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta" *Journal of Governance and Public Policy 2.2.*

Nur Rohim Yunus (2016) "Menciptakan *Good And Clean Government* Berbasis Syariah Islamiyah Dalam Tata Kelola Pemerintahan Republik Indonesia" *Nur El-Islam Volume 3 Nomor 1 April 2016*

Pudja Pramana K A (2009) *Ilmu Negara* Jakarta: Graha Ilmu.

Serdamayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia.Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Bandung: PT. Refika Aditama.

_____ (2009) *Reformasi Administrasi Publik Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan: Mewujudkan Pelayanan Prima dan Kepemerintahan yang Baik* Bandung: Refika Aditama

_____ (2012) *Good Governance "Kepemerintahan yang Baik" Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktifitas Menuju Good Governance* (cetakan kedua) Mandar Maju Bandung.

Sri Hartini dkk (2010) *Hukum Kepegawaian di Indonesia* Jakarta: Penerbit Liberty.

Y. Sri Pudyatmoko (2009) *Perizinan Problem dan Upaya Pembenahan* Jakarta: PT Gramedia Widiarsana Indonesia.

REFORMASI BIROKRASI DAN TUNTUTAN PROFESIONALISME

Winarti
Universitas Slamet Riyadi Surakarta
winartitik@yahoo.co.id

Dr. Budiman Widodo M.Si
Dosen ASMI UNSA Surakarta
budimanwidodo5@gmail.com

PENGANTAR

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut mental aparatur akuntabilitas pengawasan kelembagaan tatalaksana sumber daya manusia aparatur peraturan perundang-undangan dan pelayanan publik.

Tantangan pemerintah untuk mengatasi krisis kepercayaan masyarakat terhadap layanan publik setelah tumbangnya rejim Orde Baru sehingga reformasi birokrasi merupakan pilihan yang tepat dan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik merupakan cita-cita reformasi.

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan pentingnya rasionalisasi birokrasi yang menciptakan efesiensi efektifitas dan produktifitas melalui pembagian kerja hirarki dan horizontal yang seimbang diukur dengan rasio antara volume atau beban tugas dengan jumlah sumber daya disertai tata kerja formalistik dan pengawasan yang ketat. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagai payung hukum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Dan semakin kuat dalam pelaksanaannya pemerintah telah menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019. Reformasi sebuah istilah yang sangat populer setelah adanya gerakan pelengseran era Orde Baru pada bulan Mei 1998 masih membekas dihati bangsa Indonesia. Sebuah gerakan yang dilandasi semangat untuk menata kembali fungsi-fungsi lambaga negara yang dinilai tersumbat dan terjadi banyak peyimpangan fungsi.

Sepuluh tahun gerakan reformasi telah berjalan banyak pendapat yang berkembang ada penilaian reformasi telah mati suri alias tidak berdaya sama sekali namun ada pendapat yang mengatakan reformasi telah menuai hasil-hasil positif atau bahkan ada yang menilai reformasi kebablasan yang membuat bangsa Indonesia kian terpuruk alias terjadi kemerosotan di berbagai bidang seperti ekonomi politik dan diplomasi internasional. Pertanyaan yang menarik adalah mengapa reformasi birokrasi itu penting ?

REFORMASI BIROKRASI

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi telah mendapatkan landasan yang kuat melalui penerbitan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Selanjutnya dalam implementasinya telah ditetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019.

Reformasi birokrasi menurut Prof. Sutarto Hadi dapat diterjemahkan sebagai upaya kita semua (khususnya badan publik) untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Upaya untuk memberikan pelayanan yang terbaik tersebut dapat diterjemahkan melalui peningkatan profesionalisme pegawai dan komitmen untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik atau dapat disebut *good Governace* (https://ulm.ac.id).

Latar belakang terjadinya reformasi birokrasi juga dapat dilihat karena dari beberapa kondisi seperti :

1. Praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN) masih berlangsung hingga saat ini
2. Tingkat kualitas pelayanan publik yang belum mampu memenuhi harapan publik.
3. Tingkat efisiensi effektifitas dan produktivitas yang belum optimal dari birokrasi pemerintah.
4. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintah yang masih rendah.
5. Tingkat disiplin dan etos kerja pegawai yang masih rendah.

Perubahan yang terjadi dalam masyarakat seperti tuntutan akan pelayanan publik yang baik cepat dan tepat menjadi tantangan birokrasi di Indonesia. Reformasi birokrasi merupakan jawaban terhadap tantangan tersebut karena reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang sifatnya mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut Mental Aparatur Pengawasan

Akuntabilitas Kelembagaan Tatalaksana SDM Aparatur Peraturan Perundang-undangan dan Pelayanan Publik.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) memprioritaskan enam kegiatan pokok pada tahun 2019 untuk mencapai sasaran reformasi birokrasi nasional. Keenam kegiatan tersebut adalah :

1. Menuntaskan penetapan berbagai kebijakan sebagai fondasi sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) menuju smart ASN.
2. Mengakselerasi penerapan e-Government dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat dan dunia usaha.
3. Memantapkan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) guna mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.
4. Memperluas pembangunan zona integritas untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani.
5. Melanjutkan penataan kelembagaan instansi pemerintah agar fungsi dan kewenangan penyelenggaraan pemerintahan dapat terselenggara dengan lincah efektif dan efisien.
6. Mengakselerasi perbaikan pelayanan dasar dan perizinan kepada masyarakat dan dunia usaha. (https://nasional.kompas.com)

Berbagai permasalahan/hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan tidak berjalan atau diperkirakan tidak akan berjalan dengan baik harus ditata ulang atau diperharui. Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance). Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat. Oleh karena itu harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar komprehensif dan sistematik sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

Reformasi di sini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan sehingga tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner. Sedangkan reformasi birokrasi sendiri menempatkan pentingnya rasionalisasi birokrasi yang menciptakan efesiensi efektifitas dan produktifitas melalui pembagian kerja hirarki dan horizontal yang

seimbang diukur dengan rasio antara volume atau beban tugas dengan jumlah sumber daya disertai tata kerja formalistik dan pengawasan yang ketat.

Birokrasi harus baik karena birokrasi yang baik akan menciptakan Good Governance ada tiga hal yang hendak diraih yaitu Transparasi akuntabilitas dan partisipasi. Ketiga hal tersebut hanya ada pada sebuah negara yang demokratis yang pada hakekatnya tidak akan dapat terwujud jika tidak didukung oleh masyarakat sipil. Yang dimaknai sebagai tempat warga negara mengembangkan diri secara swadaya dan bebas dari kendali negara yang melembaga melalui berbagai hak dan berhadapan dengan negara namun eksistensinya di jamin dan dihargai oleh negara (Mas'ud: 2003).

Ada tiga model masyarakat sipil yang dikembangkan pertama model Eropa Timur dimana orientasi masyarakat sipil adalah pada menentang negara atau paling tidak berusaha membatasi peran negara yang otoriter dan dominan kedua model Bank Dunia yang lebih menekankan pada pemangkasan peran negara atau berusaha meminimalisir peran negara ketiga model Pluralis merupakan sarana mengembangkan demokrasi dan memelihara kultur demokratik dimana masyarakat sipil merupakan penjamin stabilitas demokrasi pencegah dominasi satu kelompok terhadap kelompok minoritas tujuan utama pada model ini adalah bagaimana membuat negara lebih bertanggung jawab secara demokratis terhadap rakyatnya dan menggalakkan partisipasi masyarakat seluas mungkin dalam proses governance pada model ini juga ditekankan pada sifat pluralisme yang tidak memandang RAS etnik umur gender dan status ekonomi.

Melihat hakikat inti dari uraian diatas bahwa 'Good Governance" adalah sebuah proses menuju negara yang demokratis dimana dalam membuat kebijakan negara melibatkan pilar yakni pemerintah Stake Holder dan masyarakat. Bagi Indonesia memerlukan proses yang panjang mengingat setelah era 32 th didominasi oleh kekuasaan pemerintah (mayoritas tunggal) saat ini sedang pada tahapan transisional pergeseren menuju ke arah Good Governance telah mulai nampak. Namun yang menjadi persoalan (kendala) adalah sinergi dari ketiga pilar tersebut diatas pada tataran partisipasi masyarakat baru sebatas konsep belum menyentuh substansi seperti dalam tataran struktur telah dibentuk lembaga pemberdayaan masyarakat kalurahan (untuk Kota) dan Badan perwakilan Desa (untuk Desa) namun dalam prakteknya kedua lembga tersebut tidak mampu menyalurkan aspirasi warganya. Kemudian pada tataran konsep masih terkendala pada lemahnya pemahaman Good Governance itu sendiri. Ditambah kemampuan skill baik ditingkat masyarakat maupun lembaga yang ada masih lemah.

Dalam banyak kasus sering dijumpai ketidak siapan masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan kebijakan oleh pemerintah seperti dalam pembagian dana Block Grant yang terkesan hanya bagi-bagi duit namun dalam aplikasinya pemanfaatan dana tersebut hanya asal-asalan. Hal ini terjadi karena tidak dilandasi oleh alasan yang kuat dalam sebuah proyek pembangunan yang tidak berdasar pada skala prioritas kebutuhan. Demikian halnya yang terjadi pada pelibatan masyarakat dalam pembangunan melalui "MUSKELBANG" (Musyawarah Kalurahan Membangun) yang tidak merupakan "Representasi" dari masyarakat luas namun hanya merupakan perwakilan dari RT yang nota bene hanya merupakan kepanjangan dari Birokrasi. Muskelbang hanya merupakan cerminan demokrasi prosedural bukan pada tataran demokrasi yang substansial.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa pelaksanaan "Good Governance" memerlukan beberapa syarat bagaimana kondisi masyarakat itu sendiri sejauh mana masyarakat dapat mengaktualisasikan diri dalam proses pengambilan kebijakan meskipun diakui bahwa ada kemajuan dalam menuju "Good Governance" namun usaha keras perlu dilakukan agar Good Governance benar-benar dapat diterapkan di implementasikan ke dalam kehidupan masyarakat bernegara. Karena pada hakikatnya dalam era globalisasi ini dunia internasional mensyaratkan implementasi Good Governance atau dengan kata lain Indonesia tidak dapat menghindarinya bahwa Good Governance adalah merupakan kebutuhan di era globalisasi ini. Dalam konteks negara Indonesia good governance dilakukan melalui reformasi Birokrasi.

Pada saat ini beberapa Kabupaten dan Kota sedang fokus mempersiapkan Susunan Organisasi Tata Kerja (SOTK) berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 41 tahun 2007. Pada dasarnya PP No. 41 tahun 2007 tersebut dibuat dilandasi semangat untuk melakukan reformasi birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Reformasi sebuah istilah yang sangat populer setelah adanya gerakan pelengseran era Orde Baru pada bulan Mei 1998 masih membekas dihati bangsa Indonesia. Sebuah gerakan yang dilandasi semangat untuk menata kembali fungsi-fungsi lambaga negara yang dinilai tersumbat dan terjadi banyak peyimpangan fungsi. Sepuluh tahun gerakan reformasi telah berjalan banyak pendapat yang berkembang ada penilaian reformasi telah mati suri alias tidak berdaya sama sekali namun ada pendapat yang mengatakan reformasi telah menuai hasil-hasil positif atau bahkan ada yang menilai reformasi kebablasan yang membuat bangsa Indonesia kian terpuruk alias terjadi kemerosotan di berbagai bidang seperti ekonomi politik dan diplomasi internasional.

Terlepas dari pro dan kontra gerakan reformasi adalah sebuah tuntutan kebutuhan perkembangan jaman baik itu secara nasional maupun global. Perubahan yang demikian luar biasa dalam kehidupan dan tatanan bangsa yang kian mengglobal menuntut akan adanya perubahan disegala bidang dalam rangka penyesuaian terhadap dinamika yang ada. Kebutuhan yang berupa pelayanan akan barang-barang publik (*public goods*) kian meningkat sejalan dengan bertambahnya jumlah penduduk yang harus terpenuhi kebutuhan hidupnya sehingga banyak orang yang memperebutkan barang-barang publik yang sangat terbatas jumlahnya. Sudah menjadi pandangan yang biasa jika banyak orang yang memperebutkan tempat tinggal kesempatan kerja fasilitas transportasi ruang untuk kegiatan sosial dan kebutuhan akan fasilitas umum lainnya. Adalah menjadi fungsi dan tugas dari negara untuk memenuhi kebutuhan warganya. Sebuah teori tentang peran negara menyatakan bahwa peran negara mencakup tiga aspek yaitu fungsi produksi distribusi dan keamanan. Ketersediaan barang-barang publik akan terkover bila ketiga fungsi tersebut berjalan normal. Sebuah beban berat yang harus dipikul oleh sebuah negara dalam rangka memenuhi kebutuhan ini harus dipikul oleh negara peran elemen masyarakat yang lain sangat dibutuhkan. Seorang pakar kebijakan publik David T Osborn melontarkan ide yang terkenal dengan "*Reinventing government"* dengan konsep pemikiran pelibatan tiga pilar pemerintahan yakni birokrasi masyarakat dan stkae holder. Pada era sebelumnya pemerintahan (*Government: G*) didominasi oleh kekuatan birokrasi namun dalam perkembangannya dewasa ini *Government : G* tidak akan mampu berbuat apa-apa tanpa peran serta dua pilar yang lain yaitu masyarakat dan pengguna (*user*). Terjadinya sinergi antar tiga pilar adalah tuntutan sebuah negara modern yang berprinsip pada sebuah konsep negara demokratis yang menjadi tren negara-negara dewasa ini dengan sebuah konsep bangunan teori yang dikenal dengan sebuatan "*Good Governance".*

Tuntutan kebutuhan masyarakat yang demikian kompleks adalah mustahil bila semua harus dibebankan pada engara. Adalah Leonid Bresnev Presiden Uni Soviet ketika itu yang mempopulerkan gerakan "*Glasnot*" atau *"prestorika*". Gerakan ini didasari pada memberikan peran yang lebih besar pada masyarakatnya maupun pada negara-negara bagian yang ketika itu bentuk negara adalah "Uni" dengan faham sosialis yang menjadi tulang punggung bagi negara-negara kawasan Eropa Timur saat itu. Dengan adanya gerakan "*prestorika*" menjadi simbul runtuhnya "*Stalinisme"* yang menjadi paham kuat dan menandai berakhirnya perang dingin dengan negara-negara sekutu.

Konsep "*Good Governance*" menjadi tren negara-negara dibelahan dunia lain termasuk Indonesia. Dengan kunci pelibatan tiga pilar birokrasi masyarakat dan stke holder. Paradigma *good governance* menjadi ciri di era pemerintah orde reormasi yang menjadikan tuntutan akan pemerintahan yang bersih (*clean*) transparan dan akuntable meskipun konsep ini amsih memerlukan proses waktu untuk menuju ke pemerintahan yang ideal.

Usaha ke arah *good governance* ditandai adanya komitmen untuk terus "mereformasi diri" dalam rangka pemenuhana akan pelayanan publik. Di bidang politik reformasi ini lebih terasa sekali dengan munculnya partai-partai politik peserta pemilu serta dilakukan pemilihan Presiden secara langsung sampai ditingkat daerah dengan adanya pilihah Gubernur Walikota/Bupati secara langsung. Kemudian dibidang ekonomi telah dibukanya keran "privatisasi" yang dimaksudkan untuk memberikan akses masyarakat terhadap perusahaam BUMN atau masuknya sektor privat pada bidang-bidang yang dulu dikuasai (monopoli) oleh negara. Namun kenyataannya hanya pemodal kuat yang mampu masuk baik swasta nasioal maupun asing sehingga privatisasi terkesan penjualan aset negara kepada pihak asing. Dibidang pertahanan nampak reformasi yang dilakukan oleh militer dan "kepolisian". Seperti penghapusan badan-badan keamanan yang bersiat represif. Penghapusan Dwi Fungsi ABRI dan lain-lain. Selanjutnya di bidang pemerintahan adanya semangat untuk melakukan reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi mempunyai tingkat kompleksitas dan kerumitan yang tinggi. Hingga saat ini reformasi birokrasi terkesan jalan ditempat berjalan lebih lambat dibanding reformasi dibidang politik ekonomi dan keamanan. Secara substansial reformasi birokrasi ditandai "*netralitas*" birokrasi dengan politik. Hal ini dimaksudkan menghindari terjadinya politisasi birokrasi yang menempatkan birokrasi menjadi mesin politik dapat dieleminir. Kemandirian birokrasi telah terwujud namuan bagaimana peran birokrasi dalam menjalankan roda pemerintahan yang bersih transparan dan akuntabel dapat diwujudkan? Sejauh mana hasil-hasil yang telah dicapai oleh birokrasi dalam memenuhi pelayanan publik ?

BIROKRASI YANG PROFESIONAL

Profesionalitas seakan menempati prioritas yang rendah dalam penempatan personil dalam susunan organisasi tata kerja. Usaha menuju ke arah profesionlitas telah dilakukan dengan melakukan semisal uji kompetensi namun substansi dari makna profesionalitas adalah sebuah proses panjang yang memerlukan suport dari berbagai pihak. Langkah-langkah usaha kearah perbaikan kualitas pelayanan publik selama ini masih bersifat normatif. Semisal senioritas kepangkatan pengalaman

loyalitas dan sebagainya. Parameter yang mengukur *performace* atau *Achievement* (prestasi) seorang pejabat dalam penempatan personil pada SOTK tidak nampak. Bukan mengecilkan arti dan peran Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) indikator prestasi seorang yang akan menduduki jabatan terbentur pada kriteria baku seperti diuraikan diatas.

Pemikiran yang perlu dipertimbangkan menuju profesionalisme adala dimulai dari awal atau proses rekruitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Upaya menjaring tenaga–tenaga muda potensial dari daerah melalui proses seleksi kerja sama dengar perguruan tinggi yang memiliki reputasi perlu digalang dengan mengikat bibit-bibit unggul daerah yang berprestasi menonjol perlu dilakukan misalnya menyediakan dana pendidikan (beasiswa) bagi putra-putri daerah untuk mengambil program studi pada perguruan-perguruan tinggi terkemuka yang mempunyai program studi unggulan sesuai kebutuhan daeah. Kepada mereka diproyeksikan sebagai tenaga-tenaga yang mempuyai kemampuan untuk jabatan-jabatan yang sifatnya fungsional bukan struktural.

Perencanaan karier yang profesional perlu menjadi alternatif. Rekruitmen atas dasar "*merit system*" sudah saatnya untuk dikedepankan bagi jabatan-jabatan strategis mengingat tuntutan perkembangan jaman yang sangat kompleks dinamika masalah yang terus berkembang semakin rumit. Jawabnya adalah pegawai yang mampu menjawab tantangan jaman. Solusinya adalah menempatkan personel dengan parameter/indikator atas dasar "performance" yang dimiliki bukan pada ketentuan normatif semata meskipun *rule of law* perlu dibuat dan ditegakkan. Dengan demikian persaingan antar mereka lebih bersifat skill bukan sekedar senioritas.

Perpaduan senioritas dan *merit system* seakan menjadi dua hal yang sulit dilakukan hanya ini perlu waktu proses yang cukup. Mengkondisikan senioritas yang mempunyai skill atau ditunjang *achivement* (prestasi) tidaklah semudah membalik telapak tangan. Namun demikian dibutuhkan "*good will*" ada kemauan ke arah itu tidak ? Praktek-praktek penyesuaian ijazah dalam hal kepangkatan perlu dikaji ulang karena hal ini hanya bersifat legalitas berorientasi pada gelar saja bukan pada kemampuan. Tambahnya gelar pegawai tidak paralel dengan atau disertai peningkatan skill. Seleksi peningkatan kemampuan skill melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi atas dasar kesesuaian kebutuhan jabatan baik itu melalui melalui pendidikan kedinasan maupun pendidikan umum maka peningkatan kualitas sumber daya manusia benar-benar terarah.

Banyak faktor yang mempengaruhi efisien dan efektifnya birokrasi dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah tidak profesionalnya aparatur pemerintah

dalam menjalankan tupoksinya. Ketidak profesionalnya aparatur pemerintah sangat dapat dirasakan dalam urusan pelayanan publik. Menurut Siagian (2000:164) faktor-faktor yang menghambat terciptanya aparatur yang profesional antara lain lebih disebabkan profesionalisme aparatur sering terbentur dengan tidak adanya iklim yang kondusif dalam dunia birokrasi untuk menanggapi aspirasi masyarakat dan tidak adanya kesediaaan pemimpin untuk memberdayakan bawahan.

Apatarur pemerintah bekerja berdasarkan petnjuk pelaksanaan dan petunjuk tehnis bersifat kaku dan lebih menunggu diperintah dari pada inisiatif sendiri. Kondisi seperti ini peran pimpinan sangat penting untuk memberikan arahan dan melakukan pemberdayaan/lebih memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil *discreation* dalam menghadapi persoalan-persoalan pekerjaan sehingga pekerjaan/tugas bisa segera terselesaikan.

Selain itu pendapat Tjokrowinotono (1996:193) menyatakan bahwa: Profesionalisme tidak hanya cukup dibentuk dan dipengaruhi oleh keahlian dan pengetahuan agar aparat dapat menjalankan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien akan tetapi juga turut dipengaruhi oleh filsafat-birokrasi tata-nilai struktur dan prosedurkerja dalam birokrasi.

Profesionalitas birokrasi tidaklah adil bila dibandingkan dengan sektor privat yang mempunyai target (orientasi) profit. Salah satu ciri birokrasi ala Weber adalah bahwa birokrasi bersifat hirarkis tidak flexible. Hal inilah yang menjadi kendala bagi "birokrasi". Namun demikian anara "*profesionalisme*" dan "birokrasi" bukanlah ibarat antara kutub utara dan kutub selatan. Dengan semangat "*reinventing government*" mewirausahakan birokrat pada era otonomi daerah saat ini dan dimasa mendatang adalah merupakan sebuah tuntutan perkembangan jaman yang serba global. Bila kita tidak ingin semakin tertinggal dengan negara-negara lain.

Hakikat dari pada Good Governance tidak sebatas pemerintahan (Government) yang baik akan tetapi merupakan sebuah usaha bagaimana dalam pengambilan kebijakan oleh pemerintah melibatkan tiga pilar sekaligus yakni Pemerintah Dunia Usaha dan masyarakat yang ujung-ujungnya adalah bagaimana menciptakan Civil Society dengan ditandai kehidupan masyarakat yang demokratis.

KESIMPULAN

Reformasi birokrasi muncul karena adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan pemerintah yang dirasa belum seperti yang diharapkan organisasi birokrasi yang terserang Patologi eperti; korupsi kolusi dan nepotisme menambah carut marutnya kondisi birokrasi di Indonesia. Harapan dengan diberlakukannya reformasi birokrasi

adalah terciptanya tata pemerintahan yang baik "*Good Governance*" menjadi tren negara-negara dibelahan dunia lain termasuk Indonesia. Dengan kunci pelibatan tiga pilar birokrasi masyarakat dan stke holder. Paradigma *good governance* menjadi ciri di era pemerintah orde reormasi yang menjadikan tuntutan akan pemerintahan yang bersih (*clean*) transparan dan akuntable meskipun konsep ini amsih memerlukan proses waktu untuk menuju ke pemerintahan yang ideal.

Untuk tercapainya "*Good Governance*" dan melalui gerakan reformasi birokrasi maka birokrasi dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya perubahan *maind set* para birokrat tidaklah seperti membalikkan kedua telapak tangan karena reformasi birokrasi menyangkut perilaku dan budaya organisasi yang dalam realitanya sudah bertahun-tahun lamanya tidak terkontrol.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto Agus dkk. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Yogyakarta Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM.

Mohammad Thahir Haning; Reformasi Birokrasi di Indonesia : Tijauan dari Perspektif Administrasi Publik; Jurnal analisis kebijakan dan Pelayanan Publik Volume 4 No. 1 Juni 2018.

Osborne David & Gaebler Ted 1992 *Mewirausahakan Birokrasi* (terjemahan) PPM Jakarta

Rasul I. & Rogger D. (2017) *Management of Bureaucrats and Public Service Delivery: Evidence from the Nigerian Civil Service*. *Economic Journal*. [Online].

Siagian Sondang P 1994 *Patologi Birokrasi* Galia Indonesia Jakarta

Sutarto Hadi. (2018); Delapan (8) Perubahan Reformasi Birokrasi; https://ulm.ac.id). Diakses tanggal 23 Juli 2019. Pkl. 22.10'

Tjokrowinoto Muljarto 1996 *Pembangunan Dilema dan Tantangan* Pustaka Pelajar Yogyakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 sebagai payung hukum Pelaksanaan Reformasi Birokrasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019.

TRANSFORMASI PERAN APARATUR PEMERINTAH DESA DALAM KONTEKS *REINVENTING GOVERNMENT* REFORMASI BIROKRASI DAN *GOOD GOVERNANCE*

(Studi kasus di Desa Sajen Kecamatan Trucuk Kabupaten Klaten)

Djoko Sutanto [1)]

ABSTRACT

This research have purposed to described the transformation of the role of the village government apparatus and analyze the influence of new characters from the four implementations of public equipment in Sajen Village Trucuk District Klaten Regency. This research use qualitative descriptive method with interactive analysis model. Unit of analysis in this research is organization of Sajen Village Government. Respondent or key information from village officials NGOs and people who get public services in Sajen Village. This research shows the declining of apparatus domination in development implementation disappearing service orientation focuses on government service less minimal size paternalistic culture and less disappearing status quo. On the other way less in the same time begin new attitude and behavior on apparatus in Sajen Village such strategic partnerships administration experts employ champion and agent of change. This research also had indicated leadership apparatus attitude and organization climate influenced apparatus characters transformation can implemented good cause of conducive leaders apparatus attitude had easy take the transformation and conducive organization climate for the characters transformation. This research give several policy recommendation for Sajen Village such leaders transformation policy improve and development apparatus policy and conducive and adaptive climate organization policy for character apparatus transformation.

Keyword: transformation human resources and public organization.

PENDAHULUAN

Upaya menyeragamkan sistem pemerintahan desa dimulai lewat UU No. 5 Tahun 1979 tentang Desa dan selanjutnya melaui UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Upaya penyeragaman tersebut membuat desa tidak mandiri sehingga pemerintah dan DPR berupaya mengembalikan kemandirian Desa dan pengakuan terhadap Desa berdasarkan asal usul melalui UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa. Pemerintahan desa adalah pusat kekuasaan politik lokal yang dipersonifikasi lewat Kepala Desa dan perangkatnya.

Perubahan peran aparatur pemerintah (termasuk di dalamnya pemerintah desa) dalam penyelenggaraan manajemen publik menjadi topik yang selalu menarik

Staff Pengajar Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Surakarta.

dalam kajian ilmuwan administrasi publik (Frederickson 1997; Osborne dan Plastrick 2000). Sejak terjadinya fenomena kegagalan sebagian besar organisasi pemerintah diberbagai negara maju dan berkembang termasuk Amerika Serikat (Gaebler 1995) yang telah memunculkan pemikiran baru untuk melakukan reinvestasi pada organisasi publik melalui ide *reinventing government* maupun *banishing bureaucracy*.

Reformasi muncul sebagai sikap protes kritik dan sekaligus upaya untuk memperbaiki kebobrokan birokrasi di Indonesia. Namun reformasi sampai saat ini tak kunjung juga menampakkan hasilnya. Banyak pendapat yang menyatakan bahwa akar masalah buruknya birokrasi di Indonesia adalah pada penyakit yang diidap oleh aparatur birokrasi (aparatur pemerintah) di Indonesia. Putranto (2009) memberikan penjelasan tentang beberapa kecenderungan patologi yang diidap oleh aparatur birokrasi Indonesia yaitu paternalistik *red tape* korupsi kolusi dan orientasi atasan (pangreh praja).

Kondisi tersebut menjadikan berbelit-belitnya layanan yang diberikan aparatur pemerintah kepada pengguna jasa layanan publik. Hal inilah yang menjadikan Indonesia dianggap oleh investor paling sulit prosedur birokrasi investasinya (News Weeks IX/1997). Lembaga Survei Indonesia (LSI) dan **Indonesia Corruption Watch** (ICW) merilis hasil survei nasional yang bertajuk "Tren Persepsi Publik tentang Korupsi di Indonesia" bahwa tingkat korupsi mengalami peningkatan dengan hasil 52 persen (CNN Indonesia 10 Desember 2018).

Karena keburukan birokrasi di Indonesia cenderung disebabkan oleh peran aparatur pemerintah yang buruk dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya maka perubahan peran aparatur pemerintah yang bersifat tradisional kearah peran baru aparatur pemerintah guna memperbaiki kinerja dan menciptakan keunggulan kompetitif bagi organisasi publik. Schuler & Jackson (1987) French (1986) Schuler (1990) Becker & Gerhart (1996) dan Ulrich (1998) mengatakan bahwa ada 4 (empat) peran baru yang harus dimiliki oleh aparatur pemerintah dalam rangka *reinventing government* maupun *good governance* yaitu mitra strategik ahli administratif pejuang pekerja dan agen perubahan. Landasan fundamental perubahan peran ini di dasarkan UU No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas UU No. 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian maupun UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan UU No 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah serta UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Pada saat ini Pemerintah Desa Sajen sedang mengupayakan peningkatan kinerja aparatur guna mewujudkan *good governance* dengan mengembangkan dan mendayagunakan aparatur pemerintah desa. Namun dalam pelaksanaannya muncul

berbagai masalah yaitu; masalah kelembagaan ketatalaksanaan dan sumber daya manusia (RPJM Desa Sajen).

Melihat berbagai persoalan tersebut Pemerintah Desa Sajen mengambil langkah-langkah yaitu; pendayagunaan aparatur pemerintah desa memulihkan kepercayaan masyarakat kepada aparatur pemerintah serta penataan aparat sesuai dengan analisis jabatan dan penempatan yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkanlatar belakang masalah tersebut maka dalam penelitian ini perumusan masalahnya adalah sebagai berikut: (1) bagaimanakah transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen berlangsung? (2) faktor-faktor kunci apa saja yang berpengaruh terhadap pelaksanaan transformasi peran aparatur Pemerintah Desa Sajen? dan (3) bagaimanakah keterkaitan faktor-faktor kunci dengan transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen?.

Realitas baru sumber daya manusia dalam organisasi publik menghasilkan empat peran baru sumber daya manusia yaitu (1) mitra strategik (2) ahli administratif (3) pejuang pekerja dan (4) agen perubahan. Masing-masing peran baru sumber daya manusia tersebut dijelaskan sebagai berikut.

1. Mitra Strategik

Para eksekutif sumber daya manusia pada organisasi publik mendorong dan memandu terjadinya atau adanya diskusi serius tentang bagaimana organisasi publik harus di organisir untuk melaksanakan strateginya. Dalam hal ini ada empat langkah yang harus dilakukan yaitu (a) sumber daya manusia harus bertanggungjawab untuk mendefinisikan arsitektur organisasional (b) sumber daya manusia harus melakukan audit organisasioanal (c) sumber daya manusia harus dapat mengidentifikasi metode untuk merenovasi bagaimana bagian arsitektur organisasional (d) sumber daya manusia harus mengambil inisiatif dan menyusun prioritas. Peran ini berfokus pada penggabungan strategi dan praktik-praktek sumber daya manusia bekerja untuk menjadi mitra strategik membantu memastikan kesuksesan strategi organisasi. Dengan melakukan peran ini profesional-profesional sumber daya manusia meningkatkan kapasitas organisasi untuk melaksanakan strateginya. Penerapan strategi organisasi ke dalam praktek-praktek sumber daya manusia membantu organisasi publik dalam tiga cara (a) organisasi dapat beradaptasi terhadap perubahan (b) organisasi dapat memenuhi permintaan pelanggannnya (c) organisasi dapat mencapai kinerja keuangan melalui pelaksanaan strategi yang lebih efektif.

2. Ahli Administratif

Sumber daya manusia harus memperbaiki efisiensi dan fungsi tradisional mereka dan keseluruhan organisasi publik. Dalam hal ini membutuhkan profesional-profesional sumber daya manusia yang mendesain dan menghantarkan proses sumber daya manusia yang efisien untuk *staffing rewarding training* penilaian promosi dan pengelolaan lain pekerja melalui organisasi publik secara efisien. Perbaikan efisiensi ini pada gilirannya akan membangun kredibilitas sumber daya manusia yang pada gilirannya akan membuka pintu baginya untuk menjadi partner strategik.

3. Pejuang Pekerja

Sumber daya manusia harus berbuat lebih banyak secara terus-menerus yang dapat meningkatkan komitmen dan kontribusi pekerja. Pada organisasi publik dimana modal intelektual menjadi sumber daya kritis nilai organisasi profesional-profesional sumber daya manusia akan menjadi aktif dan agresif dalam kesuksesan organisasi. Dalam ini profesional-profesional sumber daya manusia harus memahami kebutuhan-kebutuhan pekerja dan memastikan bahwa kebutuhan-kebutuhan tersebut telah terpenuhi. Dengan cara ini diharapkan kontribusi pekerja terhadap organisasi publik akan meningkat.

4. Agen Perubahan

Sumber daya manusia harus membangun kapasitas organisasional untuk menangkap dan mengkapitalisasi perubahan. Inisiatif perubahan difokuskan pada penciptaan tim yang berkinerja tinggi dalam mengimplemantasikan teknologi baru yang dikembangkan dan disampaikan dengan cara dan waktu yang tepat. Tantangan yang paling berat bagi organisasi publik adalah tantangan untuk merubah kultur organisasi publik. Guna melahirkan kultur baru sumber daya manusia harus melakukan empat langkah yaitu : a) Mendefinisikan dan menjelaskan konsep dari kultur. b) Membuat pernyataan mengapa kultur merupakan pusat dan bkeberhasilan organisasi publik c) Mendefinisikan suatu proses untuk menafsirkan kultur saat ini dan kultur baru yang diinginkan serta mengukur kesenjangan di antara keduanya d) Mengidentifikasikan pendekatan alternatif terhadap penciptaan perubahan kultur.

Menurut Ulrich (1998) tingkat pelaksanaan keempat sumber daya manusia (sebagai mitra strategik ahli administratif pejuang pekerja dan agen perubahan) dalam tiap organisasi publik adalah berbeda-beda. Namun masing-masing peran tersebut adalah esensial terhadap seluruh peran sumber daya manusia jadi keempat peran baru sumber daya manusia tersebut merupakan suatu satu kesatuan. Secara

jelas gambaran masing-masing peran baru sumber daya manusia tersebut dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Kriteria Sukses Bagi Empat Peran Baru Sumber Daya Manusia

PERAN SUMBER DAYA MANUSIA	KRITERIA SUKSES PERAN SUMBER DAYA MANUSIA
Mitra Strategik	1. Kepedulian pada bottom lines. 2. Memahami pasar dan organisasi publik. 3. Menjamin sukses eksekusi strategi. 4. Mempunyai visi jangka panjang tentang arah organisasi publik. 5. Menterjemahkan berbagai strategi menjadi berbagai kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia prioritas. 6. Mampu untuk mendiagnosis organisasi dalam penentuan kekuatan dan kelemahan.
Ahli Administratif	1. Merancang dan mengembangkan proses Manajemen Sumber Daya Manusia yang efisien untuk mendukung penciptaan "habitat" organisasi. 2. Menciptakan infrastruktur organisasional melalui penilaian dan perbaikan proses Manajemen Sumber Daya Manusia secara konstan. 3. Melakukan kegiatan yang mengarh pada reengineering proses pekerjaan secara kontinyu. 4. Menganalisis dan memberikan tanggapan terhadap kebutuhan organisasional.
Pejuang Pekerja	1. Memahami berbagai Sumber Daya Manusia yang potensial dan mengantisipasi kebutuhan pengembangan mereka. 2. Menekankan identifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk mengeksekusi strategi di masa mendatang, bukan hanya kebutuhan sekarang. 3. Menganalisis berbagai cara penyediaan sumber daya yang dibutuhkan karyawan dalam memenuhi tantangan baru. 4. Mampu mengembangkan komitmen terhadap tindakan.
Agen perubahan	1. Mampu untuk mengimplementasikan perubahan strategi. 2. Mampu untuk mengembangkan pembelajaran pembelajaran organisasional dan tim kerja serta membina hubungan. 3. Mampu untuk menciptakan sense of urgency. 4. Mampu untuk berpikir konseptual dan mengartikulasikan pemikiran. 5. Mempunyai *sense of purpose* melalui suatu fokus dan sistem nilai.

Sumber: Ulrich (1997).

Sebagaimana dijelaskan oleh Osborn dan Plastrik (2000) bahwa transformasi peran sumber daya manusia dalam penyelenggaraan pemerintahan merupakan proses perubahan peran sumber daya manusia dari peran tradisional ke peran baru. Perubahan peran tersebut dilatarbelakangi oleh gagalnya pelaksanaan peran pemerintah dalam penyelenggaraan pembangunan.

Karakteristik peran tradisional sumber daya manusia dalam birokrasi tradisional meliputi (1) *government service* (2) paternalistik/orientasi pada atasan (3) mendominasi proses kebijakan/otoriter dan (4) *status quo*. Sedangkan peran baru

sumber daya manusia dalam konteks birokrasi modern adalah (1) sebagai pengarah/fasilitator (2) agen pemberdayaan masyarakat (3) bekerja dengan misi dan visi yang jelas (4) pekerja yang mampu menghasilkan keuntungan bagi organisasi (5) pelayan masyarakat yang baik (6) pekerja yang terlibat secara aktif dalam proses pembangunan.

Ide peran sumber daya manusia dalam birokrasi modern tersebut secara keseluruhan dapat dimasukkan dalam empat peran baru sumber daya manusia menurut pendapat Ulrich (1998) sebagaimana telah dijelaskan. Jadi dengan kata lain transformasi peran baru sumber daya manusia dalam konteks *reinventing government*/reformasi birokrasi dan *good governance* berlangsung dari peran sumber daya manusia tradisonal ke peran sumber daya manusia modern yang diwujudkan dalam empat peran baru sumber daya manusia yaitu mitra strategik ahli administratif pejuang pekerja dan agen perubahan.

Memperhatikan dari perumusan masalah tersebut dimuka maka tujuan penelitian ini adalah: (1) mendiskripsikan transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen (2) mendiskripsikan faktor-faktor kunci yang berpengaruh terhadap transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen dan (3) mendiskripsikan keterkaitan faktor-faktor kunci dengan transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskripsi kualitatif. Dengan pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan wawancara mendalam berpartisipasi aktif ke dalam aktifitas yang sedang diteliti dan dapat memperoleh informasi dari pihak yang berkompeten mengenai masalah penelitian yang hendak dipecahkan. Dengan pendekatan ini pula memungkinkan untuk mengamati dan membandingkan fenomena yang sedang terjadi kemudian berusaha mencari sebab mengapa suatu fenomena terjadi mendeskripsikan faktor-faktor penyebab dan kemudian menganalisisnya dengan pemahaman yang mendalam sesuai dengan realitas penelitian.

HASIL

1. Proses Transformasi Peran Aparatur Pemerintah Desa.

Proses Transformasi (Perubahan)	Hasil analisis (Keberhasilan)	Transformasi peran sumber daya manusia	
		Kondisi yang diharapkan	Hasil Penelitian
Orientasi pelayanan	Belum	Pelayanan yang cepat, tepat, murah, memuaskan, transparan, dan non diskriminatif.	Baru sebagian kecil aparatur pemerintah desa mampu memberikan kemudahan pelayanan.
Orientasi tugas	Belum	Aparatur pemerintah yang produktif, beretos kerja tinggi, kompetitif, cerdas, dan tanggap terhadap perubahan.	Masih adanya budaya paternalistik yang dipelihara oleh aparatur pemerintah desa.
Dominasi peran	Belum	Terciptanya masyarakat partisipatif.	Keterlibatan masyarakat dalam pembangunan baru sebatas pada orang-orang tertentu
Orientasi status quo.	Belum	Terwujudnya aparatur yang cerdas, bersih dari KKN, profesional dan kredibel.	Masih ada aparatur pemerintah desa yang mmbanggakan jabatannya sebagai pangreh praja.

2. Pelaksanaan Peran Baru Aparatur Pemerintah Desa

Pelaksanaan Peran Baru Aparatur	Hasil analisis	Pelaksanaan peran baru aparatur	
		Kondisi yang diharapkan	Hasil Penelitian
Mitra strategik	Kurang	Terjalinnya hubungan kerja sama, baik secara internal organisasi maupun eksternal organisasi.	Pelaksanaannya baru pada taraf internal sedangkan secara eksternal belum terwujud dengan baik.
Ahli administratif	Kurang	Terciptanya aparatur pemerintah yang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.	Baru sebagian peran dilaksanakan dan baru tercapai efektivitas. Efisiensi dan *reengineering* belum tersentuh dan tercipta.
Pejuang pekerja	Cukup	Terciptanya aparatur yang mampu menyelesaikan segala tugas yang menjadi tanggungjawabnya.	Peran pejuang pekerja belum sepenuhnya dilaksanakan dan baru sebatas komitmen.
Agen perubahan	Kurang	Terciptanya aparatur yang paham terhadap berbagai perubahan baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi.	Peran ini baru dilaksanakan oleh aparatur yang memiliki banyak pengalaman dan berwawasan luas.

3. Dukungan Faktor-Faktor Kunci Keberhasilan Transformasi Peran Aparatur Pemerintah Desa.

Faktor Kunci	Hasil analisis (Dukungan)	Dukungan faktor-faktor kunci keberhasilan	
		Kondisi yang diharapkan	Hasil Penelitian
Iklim organisasi	Cukup	Komunikasi lancar, aparat yang berkembang, penghargaan, pengaruh bawahan yang positif, dan penyediaan teknologi.	Secara fisik sudah ada dukungan sarana dan prasarana. Secara psikologis telah ada hubungan kerja yang kondusif.
Kepemimpinan	Cukup	Pimpinan yang menghargai bawahan, membangun kerja sama, mendorong semangat kerja, membantu bawahan mencapai visi dan misi.	Dukungan kepemimpinan ditunjukkan oleh sikap penuh pertimbangan yang tidak merugikan semua pihak.
Sikap aparat	Cukup	Pemberian otoritas kewenangan aparat dalam perencanaan, menghindari konflik, dan mendukung terwujudnya perubahan peran aparatur pemerintah.	Sudah terwujud sikap aparatur dalam meminimalisasi konflik dan komitmen untuk mewujudkan perubahan peran aparatur pemerintah. Tetapi pemberian otoritas kewenangan pelaksanaannya masih sangat terbatas.

PEMBAHASAN

Sampai saat ini hanya sebagian kecil Aparatur Pemerintah Desa Sajen mampu memberikan kemudahan pelayanan. Sebagian besar Aparatur Pemerintah Desa Sajen cenderung masih mempersulit dalam memberikan pelayanan pada masyarakat yang berdampak pada timbulnya biaya tinggi. Meskipun sudah ada upaya untuk menghilangkan budaya paternalistik tetapi budaya tersebut masih ada di Pemerintah Desa Sajen. Terpeliharanya budaya paternalistik di kalangan aparatur Pemerintah Desa Sajen disebabkan oleh faktor ikatan kedaerahan balas budi budaya mohon petunjuk dan sebagainya. Bahkan di Pemerintah Desa Sajen ada kecenderungan budaya paternalistik ini tetap ada dengan alasan untuk menjaga kesatuan gerak dalam roda birokrasi pemerintahan kejelasan rantai struktural dan menjaga kesolitan korps.

Keterlibatan masyarakat Desa Sajen dalam pembangunan baru sebatas pada perencanaan dan yang terlibatpun ditunjuk oleh Pemerintah Desa Sajen. Sedangkan pada tahap penentuan prioritas pelaksanaan pembangunan dan pengawasan masih didominasi oleh aparatur Pemerintah Desa Sajen.

Meskipun upaya untuk menghilangkan sikap dan perilaku aparatur pemerintah tetapi masih ada aparat yang tetap mempertahankan jabatannya sebagai pangreh praja.

Peran mitra strategik sudah dipahami tetapi pelaksanaannya baru pada taraf internal organisasi artinya pelaksanaan tersebut baru pada taraf hubungan aparatur dengan aparatur dan hubungan antar instansi pemerintahan desa di lingkungan Kecamatan Trucuk. Namun secara eksternal dalam arti terjalinnya hubungan antara aparatur pemerintah dengan masyarakat dan dunia usaha belum terwujud dengan baik.

Peran ahli administratif sudah diwujudkan dalam bentuk keterlibatan langsung Aparatur Pemerintah Desa Sajen atas inisiatifnya untuk menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa harus menunggu perintah pimpinan disamping itu juga telah dilakukan perbaikan proses Manajemen Sumber Daya Manusia secara konstan dan analisis kebutuhan organisasional. Namun ada sebagian yang belum dilaksanakan diantaranya adalah *reengineering* proses pekerjaan secara kontinyu.

Peran pejuang pekerja telah dilaksanakan oleh Aparatur Pemerintah Desa Sajen dengan melakukan persiapan-persiapan secara praktis melalui kursus diklat dan sebagainya. Hal itu dimaksudkan agar aparatur bisa menyesuaiakan diri dengan perubahan teknologi rencana startegi organisasi mampu meningkatkan kinerja untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Peran pejuang pekerja baru dilaksanakan sebatas komitmen. Kemampuan sebagai agen perubahan ditunjukkan oleh kemampuan Aparatur Pemerintah Desa Sajen dalam memahami dan mengimplementasikan perubahan strategi kemampuan mengembangkan pembelajaran dan tim kerja serta kemampuan membina hubungan kemampuan untuk berpikir konseptual dan mengartikulasikan pemikiran dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Namun hal ini baru pada sebagian Aparatur Pemerintah Desa Sajen terutama mereka yang memiliki banyak pengalaman dan berwawasan luas.

Dukungan lingkungan kerja di Aparatur Pemerintah Desa Sajen dapat dilihat dari aspek fisik maupun psikologis. Dilihat dari aspek fisik dukungan sarana dan prasarana sangat membantu terjadinya perubahan peran aparatur pemerintah. Sedangkan dari aspek psikologis telah dikembangkannya hubungan kerja yang kondusif baik aparat dengan aparat aparat dengan masyarakat aparat kepada pimpinan dan sebagainya.

Dukungan sikap kepemimpinan di Aparatur Pemerintah Desa Sajen ditunjukkan oleh sikap penuh pertimbangan yang tidak merugikan semua pihak dan

aspiratif familier serta demokratis. Penggunaan usulan bawahan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya dan selalu memperjuangkan demi kebaikan bawahannya. Untuk bisa menerima dan mengerti peran baru sebelum mengadakan perubahan peran tersebut pimpinan mengadakan koordinasi terlebih dahulu dan menampung usulan/masukan-masukan dari bawahan yang selanjutnya ditawarkan pada bawahan sebelum menjadi suatu keputusan.

Sikap Aparatur Pemerintah Desa Sajen dalam menerima perubahan ditunjukkan dari kemauan aparat untuk meminimalisasi konflik dalam pelaksanaan peran baru aparatur pemerintah dan komitmen untuk mewujudkan perubahan peran aparatur pemerintah. Tetapi dalam hal pemberian otoritas kewenangan pelaksanaannya masih sangat terbatas disamping itu belum semua aparatur memberikan dukungannya secara nyata.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat diambil suatu kesimpulan bahwa: (1) pelaksanaan peran baru Aparatur Pemerintah Desa Sajen hanya sebagian yang dilaksanakan dan selama ini masih mendua dalam arti peran tradisional dan peran baru aparat bersama-sama dilakukan (2) iklim organisasi yang kondusif kepemimpinan dan sikap aparat mulai dikembangkan oleh Pemerintah Desa Sajen dan cukup memberikan dukungan dalam proses transformasi peran aparatur pemerintah dari peran tradisional kepada peran baru aparatur pemerintah meskipun dukungan tersebut belum seluruhnya sempurna.

Saran dari hasil temuan dalam penelitian ini adalah: (1) meningkatkan iklim organisasi agar lebih semakin kondusif sehingga dapat mendukung terwujudnya transformasi peran Aparatur Pemerintah Desa Sajen dari peran tradisionil aparatur pemerintah kearah peran baru (2) menciptakan kepemimpinan transformatif yang mendukung terkikisnya peran tradisionil aparatur aparatur pemerintah menuju aparatur yang mampu melaksanakan peran mitra strategik ahli administrasi pejuang pekerja dan agen perubahan (3) mempersiapkan aparatur untuk melakukan perubahan peran dari peran aparatur yang bersifat tradisional yang bercorak *government service* parternalistik mendominasi kebijakan dan mempertahankan *status quo* menuju aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan peran mitra strategik ahli administrasi pejuang pekerja dan agen perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

Becker B. & Gerhart B. (1996). *The Impact Human Resources Management on Organizational Performance: Progress and Prospect*. Academy of Management Journal 39 (4): 779-801.

Frederickson H. George (1997) *The Spirit of Public Administration*. San Francisco Jossey-Bass Publishers.

French L. W. (1986). *Human Resource Management*. Boston: Houghton Miffhin Company.

Osborne David dan Gaebler Ted (2008). *Mewirausahakan Birokrasi (Reinventing Government)* Teruna Gravika Jakarta.

Osborne Davis dan Plastrik Peter (2000) *Memangkas Birokrasi* Penerbit PPM Jakarta.

Putranto Erwan Agus (2009) *Diktat Mata Kuliah Kebijakan Publik* UGM Yogyakarta.

Schuler R. S. and Jackson S. E. (1987). "*Linking Competitive Strategies with Human Resources Management Practices*." Academy of Management Executive 1 207-219.

Schuler Randall S. (1990). *Repositioning The Human Resource Function: Transformation or Demise* Academy of Management Executive Vol. 4 No. 3: 49 - 59.

Ulrich D.(1997). *Human Resource Champion*. Harvard Business School Press.

Ulrich D.(1998). *A New Mandate for Human Resources*. Harvard Business Review January-February: 124-134.

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keungan antara Pemerintah Pusat

Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa

STRATEGI REFORMASI BIROKRASI PUBLIK DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Sugiyanto
Dosen STIA ASMI Solo

ABSTRAK

Good governance as an effort to realize community welfare is the ideals hopes and goals of the Unitary State of the Republic of Indonesia. But to reach that desire is not as easy as turning the palm of the hand. Given the human resources in this case the bureaucrats as the spearhead of achieving these goals have not been able to contribute optimally even though the bureaucratic reform program has been running for more than twenty years. Especially when entering the era of the industrial revolution 4.0 the challenges are not getting lighter they are getting heavier. Especially the challenges of readiness to adjust and the mindset and actions to face the industrial revolution era 4.0 marked by digitalization.

Keywords: *Public Bureaucracy Reform Strategy Industrial Revolution 4.0*

PENDAHULUAN

Tumbangnya pemerintahan orde baru pimpinan mantan Presiden Soeharto dan beralih ke orde reformasi ternyata diikuti dengan semakin rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi publik. Krisis kepercayaan terhadap birokrasi publik ini ditandai dengan mengalirnya berbagai protes dan demonstrasi yang dilakukan oleh berbagai komponen masyarakat di berbagai tempat mulai di tingkat pusat maupun di beberapa daerah.

Terjadinya krisis kepercayaan terhadap birokrasi publik tersebut mudah dipahami mengingat birokrasi publik selama ini menjadi instrumen yang efektif bagi penguasa orde baru guna mempertahankan kekuasaannya. Mereka lebih memposisikan sebagai alat penguasa daripada pelayan masyarakatnya. Kepentingan penguasa cenderung menjadi sentral dari kehidupan dan perilaku birokrasi publik. Hal ini tercermin dalam porses kebijakan publik dimana kepentingan penguasa itu selalu menjadi kriteria yang dominan dan sering menggusur kepentingan masyarakat banyak manakala keduanya tidak berjalan bersama-sama. Kesempatan dan ruang yang dimiliki masyarakat untuk berpartisipasi dalam proses kebijakan publik selama ini juga amat terbatas. Akibatnya banyak kebijakan publik dan program-program pemerintah yang tidak responsif dan mengalami kegagalan karena tidak mendapat dukungan masyarakat.

Berkembangnya budaya paternalistik ikut memperburuk sistem pelayanan publik melalui penempatan kepentingan elite politik dan birokrasi sebagai variabel yang dominan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Elite politik dan birokrasi dan atau yang dekat dengan mereka sering mendapat perlakuan istimewa dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Akses terhadap pelayanan dan kualitas pelayanan publik sering berbeda tergantung pada kedekatannya dengan elite birokrasi dan politik. Hal seperti ini sering mengusik rasa keadilan dalam masyarakat yang merasa diperlakukan secara tidak wajar oleh birokrasi publik.

Semakin suburnya praktik-praktik KKN (Kolusi Korupsi dan Nepotisme) dalam kehidupan birokrasi publik semakin menjauhkan masyarakat terhadap birokrasi publik. KKN tidak saja membuat pelayanan birokrasi menjadi amat sulit dinikmati secara wajar oleh masyarakatnya tetapi juga membuat masyarakat harus membayar lebih mahal pelayanan yang diselenggarakan oleh pihak swasta. Masyarakat harus membayar lebih mahal tidak hanya ketika menyelesaikan urusan KTP paspor dan berbagai perizinan tetapi juga ketika mereka mengkonsumsi barang dan jasa yang dihasilkan oleh sektor swasta seperti jalan tol semen transportasi dan komuditas lainnya. Mengingat di dalam memproduksi barang dan jasa pihak swasta sudah mengeluarkan biaya lebih karena praktik KKN tersebut sehingga pada saat produk tersebut dikonsumsi masyarakat maka pengguna layanan atau masyarakat harus membayar lebih mahal.

PERMASALAHAN

Kondisi sebagaimana dipaparkan tersebut di atas menunjukkan bahwa reformasi birokrasi publik sebagai pintu masuk menatakelola pemerintahan yang baik belum berjalan secara optimal seperti yang diharapkan. Belum maksimalnya hasil reformasi birokrasi publik sebagaimana fakta yang terjadi selama ini ditambah dengan adanya tantangan birokrasi publik menghadapi era revolusi industri 4.0 yang diindikasikan dengan digitalisasi atau komputasi di sisi lain menjadikan birokrasi harus mampu menemukan strategi guna merespon era revolusi industri 4.0 agar reformasi birokrasi publik sebagai garda terdepan menciptakan tata kelola pemerintahan mampu memenuhi harapan seluruh masyarakat Indonesia.

PEMBAHASAN

Krisis ekonomi era pemerintahan Presiden Soeharto membuat pemerintah terlalu fokus pada program perbaikan di sektor ekonomi. Mengingat sektor ekonomi sering dijadikan indikator keberhasilan pemerintah dalam mengelola negara dan masyarakatnya maka energi dan kemampuan pemerintah lebih diarahkan dan

difokuskan untuk memperbaiki sektor ekonomi. Keadaan ini menjadikan pemerintah kurang fokus pada program reformasi birokrasi publik yang dilaksanakan seiring dengan bergulirnya orde reformasi. Karena kurang fokus terhadap program reformasi birokrasi maka persoalan-persoalan terkait dengan pelayanan publik yang membuat masyarakat kecewa terhadap kinerja birokrasi publik masih tetap ada karena proses penyelesaian melalui program reformasi birokrasi tidak berjalan secara optimal.

Kurang fokusnya program reformasi birokrasi yang berakibat tidak optimalnya terhadap hasil yang dicapai disebabkan oleh tidak adanya kebutuhan untuk mereformasi birokrasi. Reformasi birokrasi dilaksanakan hanya sekedar untuk melaksanakan program kerja dari pemerintahan yang sedang berkuasa. Hal ini dapat dilihat dengan diulang-ulangnya kesalahan pemerintah tanpa adanya perbaikan yang signifikan. Contoh pada masa orde baru jumlah kementrian atau departemen yang sangat gemuk diulangi pada masa SBY-JL di era reformasi. Sekedar informasi pada masa SBY-JL kementrian yang ada berjumlah 35 belum lagi institusi lain seperti Lembaga Non Departemen yang berjumlah 26 maupun organisasi berbentuk komisi sebanyak 70. Pada pemerintahan Presiden Joko Widodo juga setali tiga uang dengan kepemimpinan Presiden sebelumnya. Bandingkan dengan Malaysia dan Jepang yang hanya punya 18 Kementrian Amerika Serikat 15 Kementrian. Di Thailand lebih kecil lagi yaitu hanya 13 Kementrian. Bisa kita bayangkan berapa jumlah anggaran yang diperlukan untuk mengoperasionalkan institusi tersebut. Belum lagi jika kita bicara tentang masih banyaknya duplikasi kegiatan yang terjadi antar departemen yang seharusnya bisa disatukan.

Oleh karena itu pelaksanaan Reformasi Birokrasi haruslah diawali dengan adanya kebutuhan yang antara lain meliputi:

1. Kebutuhan untuk melakukan perubahan dan pembaharuan
2. Kebutuhan untuk dapat memahami adanya perubahan yang terjadi di lingkungan strategis nasional
3. Kebutuhan untuk dapat memahami adanya perubahan yang tejadi di lingkungan strategis global dan
4. Kebutuhan untuk dapat memahami adanya perubahan yang terjadi dalam paradigma manajemen pemerintahan yang menuju ke otonomi dan desentralisasi daerah.

Berkaitan dengan pencapaian atas pelaksanaan reformasi birokrasi maka ada beberpa penjelasan yang dapat memberikan pemahaman mengapa pemerintah sepertinya setengah hati melaksanakan reformasi birokrasi publik.

1. Orientasi kekuasan

Pola pikir atau *mindset* para pejabat birokrasi publik yang memposisikan diri sebagai penguasa dan bukan sebagai pelayan masyarakat yang berakar pada budaya paternalistik yang sampai sekarang masih sukar direformasi tersebut ternyata masih banyak dijumpai di dalam praktek pelayanan publik di berbagai instansi atau organisasi publik. Akibatnya sikap dan perilaku birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik cenderung mengabaikan aspirasi dan kepentingan masyarakat. Berkembangnya budaya paternalistik ikut memperburuk sistem pelayanan publik melalui penempatan kepentingan elite politik dan birokrasi sebagai variabel yang dominan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Elite politik dan birokrasi dan atau yang dekat dengan mereka sering mendapat perlakuan istimewa dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Akses terhadap pelayanan dan kualitas pelayanan publik sering berbeda tergantung pada kedekatannya dengan elite birokrasi dan politik. Hal seperti ini sering mengusik rasa keadilan dalam masyarakat yang merasa diperlakukan secara tidak wajar oleh birokrasi publik. Kesulitan yang dialami masyarakat dalam mengakses atau mendapatkan pelayanan publik tanpa dibedakan sudah bukan rahasia umum lagi karena memang prosedur pelayanan publik tidak dirancang untuk mempermudah warga memperoleh pelayanan publik tanpa dibedakan atau diskriminasi tetapi justru dirancang untuk mengontrol dan mengendalikan perilaku masyarakat agar mereka tidak menyalahgunakan pelayanan publik. Akibatnya prosedur menjadi lebih panjang serta kompleks dan oleh karena itu tidak mengherankan jika banyak prosedur pelayanan publik di Indonesia yang tidak dapat diikuti secara wajar oleh masyarakat.

2. Rendahnya Penggunaan Diskresi

Masih rendahnya aparat pemerintah menggunakan diskresi untuk menyelesaikan masalah publik yang aturan bakunya belum ada menjadikan birokrasi publik dicap sebaga birokrasi yang lamban terlalu kaku dan tidak adaptif. Hal ini terjadi oleh karena mentalitas birokrat takut melampaui atau melangkahi wewenang atasannya dan masalah koordinasi antar bidang yang kurang baik.

3. Misi yang terlalu luas dan tidak fokus kepada publik

Misi pemerintah sering tidak dirumuskan dengan jelas berdimensi banyak dan tidak mudah diintegrasikan. Karena memiliki misi yang sering kabur dan ambigu maka birokrasi pemerintah cenderung mengembangkan fungsi dan kegiatan yang cakupannya sangat luas sehingga pada akhirnya justru semakin kehilangan fokus kepada publik. Kekaburan misi ini kadang-kadang dimanfaatkan untuk

mengembangkan kegiatan yang tidak sesuai dengan misi utama birokrasi demi memenuhi kepentingan birokrasi dan para pejabatnya. Para pejabat birokrasi sering berusaha memperluas misi agar kekuasaan dan akses mereka terhadap anggaran menjadi semakin besar. Karena itu tidak mengherankan kalau banyak birokrasi pemerintah di Indonesia memiliki banyak kegiatan di luar misi utamanya dan hal ini membuat birokrasi pemerintah cenderung menjadi semakin gemuk. Hal ini sangat berbeda dengan misi yang dirumuskan oleh pihak swasta yang sangat sederhana dan langsung fokus kepada pelanggan atau *customer* karena misi pihak swasta adalah untuk mengejar keuntungan dengan memusatkan perhatian pada pelanggannya.

4. Sistem kelembagaan yang terlalu kaku

Keberadaan sebuah instansi pemerintah diatur oleh Undang-undang Keputusan Presiden Peraturan Daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya. Keadaan ini jelas berbeda dengan institusi swasta yang pembentukannya didasarkan atas kesepakatan di antara para pendiri dan pemegang saham. Perbedaan ini memiliki implikasiyang sangat besar terhadap kemampuan keduanya dalam merespon perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan. Karena dibentuk atas dasar peraturan perundang-undangan yang proses perubahannya tidak mudah dan sederhana maka lembaga pemerintah sering kurang cepat merespon terjadinya perubahan dalam lingkungannya. Di samping itu peraturan perundang-undangan yang dijadikan dasar pembentukan instansi pemerintah cenderung bersifat sangat rinci dalam mengatur perilaku organisasi atau birokrasi pemerintah. Mungkin peraturan rinci ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan publik. Pemerintah mungkin merasa khawatir jika keberadaan dan kegiatan sebuah birokrasi publik justru merugikan kepentingan publik misalnya terjadi penyalahgunaan kewenangan oleh pengelola birokrasi. Untuk itu diperlukan peraturan yang jelas dan rinci agar penyalahgunaan kewenangan dapat dihindari. Tetapi perlu juga diingat bahwa keberadaan peraturan yang terlalu rinci dan pelaksanaannya yang sangat kaku justru membuat birokrasi kehilangan fleksibilitas dalam menjawab dinamika lingkungan.

5. Meluasnya praktik KKN (Kolusi Korupsi dan Nepotisme)

Masih merebak dan tumbuh suburnya KKN pada dewasa ini dalam kehidupan birokrasi publik telah mencoreng *image* masyarakat dan semakin menjauhkan masyarakat terhadap birokrasi publik karena untuk bisa mengakses pelayanan yang diselenggarakan oleh birokrasi publik dibutuhkan pengorbanan yang relatif tinggi atau dengan kata lain barang publik sudah menjadi barang mahal dan sulit untuk mendapatkannya. Dengan melihat fenomena tersebut di atas maka bentuk-bentuk

penyalahgunaan wewenang dan transaksi korupsi bisa bermacam-macam. Upeti Komisi uang sogok parsel atau bingkisan buat bapak menjadi alat ampuh bagi masyarakat yang memiliki urusan dengan pejabat birokrasi publik. Penyelewenagan di dalam birokrasi pemerintah tidak saja menyangkut pelayanan kepada warga tetapi juga berkaitan dengan tolok ukur yang dipakai dalam menilai prestasi pegawai. Ini terlihat dari munculnya laporan yang disebut dengan ABS (Asal Bapak Senang) diantara berkas-berkas pengawasan organisasi. Dalam melayani atasan bawahan tidak banyak memakai pendekatan formal tetapi lebih mengarah kepada pribadi atasan yaitu dengan mencari hal-hal yang disenangi atasan serta menyediakan jenis bingkisan yang menjadi kesukaan atasan untuk melindungi penyelewenagan yang telah dilakukannya sambil meraih kedudukan dengan jaln pintas.

Kondisi atau masalah seperti diungkapkan di atas sampai saat ini belum seratus persen bisa diselesaikan secara optimal terlebih pada masa ini birokrasi publik dihadapkan pada era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi sebagai dampak perubahan teknologi informasi dan komunikasi yang begitu cepat menghasilkan disruptif yang mengganggu kemapanan. Pada era revolusi industri 4.0 semua pekerjaan dan pelayanan birokrasi harus bisa diintegrasikan satu dengan yang lain melalui teknologi informasi dan komunikasi. Dampak dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi maka tidak mustahil seorang birokrat bisa mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya dari rumah tanpa harus ke kantor.

Tata kelola pemerintahan pada revolusi industri 1.0 menekankan pada markets governance dengan sumber daya manusia sebagai kunci. Pada revolusi industri 2.0 menekankan pada tugas-tugas manajerial secara hirarki. Lalu pada revolusi industri 3.0 menghasilkan tata kelola kolaborasi dan jaringan dan kini di era revolusi industri 4.0 menghasilkan inovasi disruptif yang berpotensi mengganggu kemapanan sebagai akibat teknologi informasi dan komunikasi. Disruptif sebagaimana disebut Rhenald Kasali bukan sekedar hari ini (today) melainkan fenomena hari esok (the future).

Setelah memahami penjelasan sebagaimana telah dipaparkan di atas maka terdapat beberapa strategi untuk mewujudkan reformasi birokrasi publik di era revolusi industri 4.0 yang diindikasikan dengan teknologi informasi dan komunikasi seperti yang diharapkan oleh masyarakat antara lain sebagai berikut :

1. Perubahan Sistem Kelembagaan Birokrasi Publik

Kelembagaan merupakan hal pertama yang harus diperbaiki atau diperbarui. Karena kelembagaan yang kaku dan kurang luwes akan tidak mampu menjawab tantangan dan perubahan yang cepat terjadi. Oleh karena itu perlu adanya regulasi

yang luwes yang dapat mengakomodasi dan dapat mengantisipasi segala perubahan yang terjadi dengan cepat Demikian pula sistem yang dipergunakan juga dicari sistem yang tepat agar sistem yang tepat tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap pembaruan sikap dan perilaku pejabat birokrasi publik. Jangan kita cari sistem yang membuka peluang terhadap terjadinya ketidakjujuran dan praktik KKN (Kolusi Korupsi dan Nepotisme). Sebab bagaimanapun jeleknya SDM tetapi kalau mereka bekerja dalam sistem yang baik maka orang itu akan jadi baik. Tetapi kalau orangnya baik bekerja pada sistem yang jelek akan ikut jelek.

2. Perubahan Sikap dan Perilaku Aparat atau Pejabat Birokrasi Publik

Perubahan sikap dan perilaku pejabat birokrasi adalah perubahan yang memiliki skala paling kecil sehingga paling mudah dilakukan. Memang tidak mudah merubah perilaku seseorang namun karena skalanya kecil sehingga menjadi paling mudah dilakukan dan lebih kecil resikonya. Misalnya seorang pegawai yang telah mengikuti pendidikan dan latihan pendidikan bergelar ataupun magang sehingga mengalami perubahan sikap dan perilaku tidak secara otomatis dapat mempengaruhi proses kerja. Perilaku baru ketika dihadapkan dengan proses kerja yang lama biasanya berakhir dengan kekalahan atau kegagalan perilaku baru tersebut dalam merubah proses kerja. Situasi seperti ini sering terjadi dalam birokrasi yang sangat dikendalikan oleh peraturan secara ketat. Untuk itu perlu keterbukaan dalam birokrasi. Tradisi baru untuk menghargai perubahan dan perbedaan yang sering terjadi antara perilaku baru dengan prosedur lama harus dikembangkan.

3. Perubahan Proses dan Prosedur Kerja

Perubahan pada proses kerja terjadi ketika cara dan prosedur melaksanakan pekerjaan mengalami perubahan. Misalnya ketika suatu dinas memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam proses kerja. Pemakaian teknologi komunikasi dan informasi dapat merubah prosedur kerja dan cara melaksanakan pekerjaan yang selama ini telah menjadi teradisi dalam birokrasi. Kalau sebelumnya informasi selalu mengalir secara berjenjang dan sering mengalami distorsi sekarang informasi ini datang secara bersamaan dan dapat diakses secara bersama oleh banyak orang dengan tingkat distorsi yang sangat rendah sehingga prosedur kerja manjadi lebih sederhana dan lebih pendek.

4. Komitmen dan National Leadership

Reformasi birokrasi Negara harus bermula dari visi dan komitmen orang nomor satu di negeri ini. Ia harus menjadi kekuatan gerakan nasional tentang pentingnya melakukan reposisi dan revitalisasi administrasi Negara sebagaimana telah dipraktekkan oleh Korea Selatan melalui penguatan deregulasi simplifikasi prosedur

dan restrukturisasi pemerintah pusat serta penguatan peran komisi reformasi administrasi sejak tahun 1980 khususnya pada masa pemerintahan Roh Tae Woo pada tahun 1988 telah berhasil membawa Korea Selatan menjadi negara maju. Ketiadaan komitmen dan pradigma tentang peran kedudukan danfungsi admnistrasi Negara dalam pembangunan Negara menjadi penyebab reformasi birokrasi di Indonesia tidak memiliki visi kehilangan roh dan berjalan sangat sporadis. Ada dua arah yang harus dituju oleh *komitmen dan national leadership* dalam reformasi birokrasi yaitu ***pertama*** tentang komitmen untuk melakukan modernisasi birokrasi dan ***kedua*** komitmen tentang menegakkan hukum bagi setiap pelanggaran birokrasi mulai dari penyimpangan administrasi korupsi kolusi dan nepotisme. Kedua komitmen ini harus diberikan tidak saja oleh pemerintah dan terutama Presiden sebagai Kepala Negara tetapi juga oleh Lembaga-lembaga tinggi Negara lainnya seperti DPR BPK dan MA.

5. Pakta Integritas dan Komitmen Semua Pihak

Salah satu instrumen yang sangat penting bagi terwujudnya reformasi birokrasi adalah adanya pakta integritas yaitu sebuah komitmen besama baik dari PNS pelaku bisnis dan masyarakat untuk bersama-sama menekankan asas-asas antara lain : tidak memikirkan diri sendiri integritas yang tinggi obyektif akuntabel keterbukaan kejujuran dan kepemimpinan dalam penyelenggaraan pemerintahan

6. *Citizen's Charter*

Di beberapa Negara instrumen menciptkan penguatan peran dan kedudukan masyarakat terhadap Negara dilakukan melalui *citizen's charter* yang merupakan komitmen pemerintah untuk memenuhi harapan masyarakat. Dengan demikian dorongan perubahan administrasi Negara tidak saja berasal dari pemerintah sendiri tetapi juga dari lingkungan eksternal masyarakat.

KESIMPULAN

Uraian sebagaimana telah dipaparkan di atas menjelaskan bahwa kemampuan pemerintah dan birokrasinya dalam menyelenggarakan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berkaitan satu dengan lainnya. Untuk kinerja birokrasi dalam penyelenggaraan pelayanan publik tentu tidak cukup hanya dengan menganalisisnya dari satu aspek yang sempit tetapi harus bersifat menyeluruh dengan memperhatikan dimensi persoalan yang dihadapi oleh birokrasi serta keterkaitannya satu dengan lainnya terlebih di era revolusi industri 4.0 yang menekankan pada fenomena hari esok (the future). Dengan strategi yang tepat di dalam mereformasi birokrasi publik diharapkan dapat memperbaiki kinerja birokrasi

dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan berujung pada terpenuhinya keinginan masyarakat untuk dapat segera menikmati pelayanan publik sesuai dengan harapannya.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwiyanto 2006. *Mewujudkan Good Gonernance Melalui Pelayanan Publik* Gadjah Mada University Yogyakarta.

Agus Dwiyanto 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Gadjah Mada University Yogyakarta.

Ashari 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Pustaka Pelajar Yogyakarta.

Edi Siswadi 2012. *Birokrasi Masa Depan Menuju Tata Kelola Pemerintahan yang Efektif dan Prima* Mutiara Press Bandung.

LAN 2019. Reformasi Birokrasi dan Revolusi Industri 4.0

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia 2006. *StrategiPeningkatan Kualitas Pelayanan Publik* Jakarta.

Maulana Ihsan 2019. *Tata Kelola Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0*

Miftah Thoha 2009. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi* Kencana Prenada Media Group Jakarta.

Samodra Wibawa 2009. *Administrasi Negara Isu - isu Kontemporer* Graha Ilmu Yogyakarta.

Suyitno 2019. Revolusi Industri 4.0 : Kesiapan Birokrasi dan ASN.

REFORMASI BIROKRASI BIDANG ORGANISASI PADA KANTOR PENGELOLAAN TAMAN PINTAR YOGYAKARTA

Dewi Rostyaningsih

ABSTRACT

Yogyakarta is known as a cultural educational and tourist city. To substantiate the predicate Yogyakarta has developed an "icon" called Management Office of Taman Pintar Yogyakarta (Yogyakarta Smart Park). As a public institution this office should perform bureaucratic reform in order to adapt to environment and time development. The objective of research was to find out the implementation of bureaucratic reform in this office and its supporting and inhibiting factors. This research employed a qualitative approach with primary and secondary data. Technique of analyzing data used was taxonomy one encompassing data reduction data display and conclusion and data verification. The bureaucratic reform performed in this office involved organizational structure human resource and management reforms. The organizational structure reform was conducted by changing Local Technical Service Unit (UPTD) of Education Service into the office with Financial Pattern Application system – Regional Public Service Agency (PPK-BLUD) with full status. Human reform was conducted by recruiting Non-Civil Servant employees based on competency and professionalism. Management reform was conducted by improving service to the public (community) in education sector. Inhibiting factors were Yogyakarta City's leadership commitment through regulation; human resource preparedness: adequate number and capacity; organizational environment: support from central government regulation and stakeholder. Inhibiting factors were: less flexible budget management; elite intervention into the recruitment of Non-Civil Servant employees; employees' less supporting attitude and behavior in service; limited area for developing education zone. The implementation of bureaucratic reform in this office can be said as successful thereby can fund itself and can contribute to Regional Income and Expense Budget (APBD) of Yogyakarta City. For this office development some discretion is required in financial management employee recruitment transparency supervision of employees' attitude and behavior and land expansion.

Keywords: bureaucratic reform bureaucratic structure human resource management

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kota Yogyakarta dikenal sebagai kota budaya kota pendidikan dan kota pariwisata. Untuk mendukung predikat tersebut Yogyakarta pada tahun 2006 mulai membangun sebuah "*icon*" yang disebut sebagai "Taman Pintar". Taman ini merupakan sebuah wahana atau pusat pembelajaran sains teknologi dan kearifan

lokal bagi anak-anak yang memadukan konsep pendidikan dan permainan dengan media yang menarik anak sehingga anak bisa belajar dan berekspresi dalam suasana yang menyenangkan. "Taman Pintar" merupakansalah satu instansi pemerintah kota Yogyakarta yang dikenal dengan sebutan "Kantor Pengelolaan Taman Pintar". Kantor ini harus tunduk dan patuh kepada peraturan yang berlaku makaseringkali inovasi dan kreativitasyang akan dilakukan menjadi terhambat. "Taman Pintar" Yogyakarta mengalami keterbatasan untuk melakukan pengembangan program kemitraan dan promosi.Peraturan pemerintah juga mempengaruhi struktur organisasi kantor ini yang berupaya melayani masyarakat di bidang pendidikan.

Penelitian ini mencoba menyoroti reformasi birokrasi bidang organisasi khususnya yang terjadi pada Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta dalam upaya melalukan inovasi dan kreativitas dalammelayani masyarakat di bidang pendidikan.

Perumusan Masalah

Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta sebagai instansi pemerintah yang harus tunduk pada peraturan pemerintah pusat perlu melakukan reformasi birokrasi dengan melakukan kreatifitas dan inovasi. Oleh karena itu permasalahan dalam penelitian ini adalah : Bagaimanakah reformasi birokrasi bidang organisasi yang dilakukan oleh Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta apa saja faktor pendorong dan faktor penghambat dalam pelaksanaan reformasi birokrasi tersebut.

METODE

1. Tipe penelitian; penelitian ini bertipe deskriptif kualitatif karena bersifat pengungkapan fenomena-fenomena secara deskriptif tanpa mempertimbangkan kuantitas kemunculan fenomena tetapi kedalaman informasi pada setiap fenomenanya.
2. Subyek dan situs/fokus penelitian: penelitian ini berfokus pada penelusuran kondisi bidang-bidang sebagai tema reformasi birokrasi dan upaya perbaikannya
3. Sumber data; data primer diperoleh dari informan utama yakni Bagian Organisasi Setda dan Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta
4. Teknik koleksi data; pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan data sekunder.
5. Analisis dan interpretasi data; reduksi data penyajian data dan verivikasi data.

REFORMASI BIROKRASI KANTOR PENGELOLAAN TAMAN PINTAR

Taman Pintar adalah Pusat Ilmu Pengetahuan yang dibangun dalam rangka memberikan ruangan berekspresi dan memfasilitasi tumbuhkembang anak-anak dalam suasana pendidikan yang menyenangkan.

Keberhasilan Taman Pintar dapat dilihat dari yang semula merupakan UPTD Dinas Pendidikan menjadi organisasi BLUD dengan status penuh artinya organisasi ini dapat mandiri terutama dalam pengelolaan keuangannya. Taman Pintar tidak tergantung pada APBD bahkan mengalami surplus pendapatan dari hasil layanan sehingga dapat menyumbang APBD Kota Yogyakarta sebesar 3 sampai 5 milyar rupiah setahun.

Keberhasilan Taman Pintar dapat dilihat melalui berbagai penghargan dalam kompetisi-kompetisi inovasi di bidang pelayanan tersebut. Berbagai penghargaan yang diperoleh Taman Pintar antara lain :

- Sistem pengelolaan keuangan Taman Pintar merupakan inovasi yang diajukan dalam kompetisi inovasi (Sinovik) pada tahun 2014 dan berhasil masuk Top 33 dengan judul inovasi : Pengembangan Taman Pintar sebagai *Science Centre*.
- Pada kompetisi inovasi (Sinovik) tahun 2015 Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta mengajukan judul inovasi : Literasi Sains Taman Pintar dan berhasil masuk dalam Top 99.

Dengan mengikuti kompetisi inovasi tersebut merupakan salah satu upaya Kantor Pengelolaan Taman Pintar Yogyakarta untuk selalu mawas diri melakukan pembenahan di berbagai sektor pelayanan serta menciptakan pembaharuan dalam bentuk inovasi pelayanan yang diperlukan demi kepuasan dan kenyamanan pengunjung (pelayanan prima/*service excellence*).

Keberhasilan Taman Pintar dalam pelaksanaan reformasi birokrasi ini dapat dilihat dari adanya reformasi struktur organisasi reformasi sumberdaya manusia dan reformasi ketatalaksanaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Reformasi Struktur Organisasi

Reformasi birokrasi Taman Pintar Yogyakarta ditinjau dari struktur organisasi semula merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta. Sebagai UPTD pada Tahun 2006 kemudian menjadi Kantor dengan status PPK-BLUD (Pola Pengelolaan Keuangan – Badan Layanan

Umum Daerah) dan selanjutnya menjadi PPK-BLUD dengan status penuh. Dengan status penuh ini Taman Pintar dapat melayani kebutuhan masyarakat di bidang pendidikan Sain dan Teknologi secara mandiri dan tidak tergantung pada dana APBD Kota Yogyakarta.

Keberhasilan Taman Pintar dalam melakukan reformasi birokrasi bidang organisasi ini antara lain di sebabkan adanya 3 faktor pendorong yaitu komitmen kepemimpinan Kota Yogyakarta lingkungan organisasi yang mendukung dan kesiapan SDM.

Dilihat dari faktor komitmen kepemimpinan maka Taman Pintar mendapat dukungan regulasi baik berupa peraturan derah maupun peraturan dan keputusan walikota yang isinya menunjang pelaksanaan pengelolaan Taman Pintar secara operasional seperti perekrutan penggajian pegawai peraturan sewa dll.

Peraturan yang berkaitan dengan Taman Pintar tidak semuanya mendukung. Ternyata masih terdapat kendala yang berasal dari peraturan terutama mengenai pengelolaan keuangan. Dalam hal ini pihak Taman Pintar menghendaki adanya diskresi di bidang keuangan sehingga dapat lebih mengembangkan Taman Pintar.

Faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi yang berupa peraturan dari pemerintah pusat merupakan faktor yang mendorong. Hal ini dapat dilihat dengan adanya sistem PPK-BLUD Taman Pintar sebagai organisasi BUMD yang mandiri atau tidak tergantung pada dana APBD dalam pengelolaannya.

Faktor pendorong lainnya dalam reformasi organisasi adalah kesiapan SDM yang dimiliki oleh pemerintah Kota Yogyakarta dalam merencanakan mengambil keputusan mendukung pelayanan mengatur keuangan dan mengisi jabatan-jabatan yang ada pada organisasi Taman Pintar.

2. Reformasi Sumber DayaManusia

Pelaksanaan reformasi sumber daya manusia ditandai adanya keberadaan pegawai di lingkungan Taman Pintar yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non PNS.

Dalam perekrutan pegawai Non PNS ini reformasi sumberdaya terjadi antara lain dengan penyelenggaraan perekrutan sesuai kebutuhan dan didasarkan pada kemampuan dan kompetensi yang dimiliki. Keberhasilan reformasi sumber daya manusia ini disebabkan oleh adanya faktor komitmen kepemimpinan Kota Yogyakarta yang menyediakan regulasi-regulasi tentang SDM dan faktor lingkungan organisasi yang mendukung adanya peraturan-peraturan pelaksanaan PPK-BLU di daerah.

Adapun kendala pelaksanaan reformasi sumber daya manusia ini adalah masih adanya campur tangan dari elit politik yang mencoba untuk menitipkan sanak keluarganya dalam perekrutan pegawai Non PNS yang akan bekerja di Taman Pintar. Untuk mengatasi hal tersebut maka prinsip transparansi dan profesionalisme dalam pengelolaan terutama perekrutan pegawai harus terus ditegakkan.

3. Reformasi Ketatalaksanaan

Reformasi Ketatalaksanaan Taman Pintar dapat dilihat dari perubahan pelayanan publik yang dilakuan. Pelayanan publik yang ada di Taman Pintar antara lain : palayanan secara teknis berupa penyajian zona-zona obyek kunjungan di area Taman Pintar yang dalam kurun waktu tertentu selalu diperbaharui terus menerus. Pelayanan lainnya berupa pelayanan di bidang aduan masyarakat pelayanan persewaan kontrak *branding* dll.

Reformasi pelayanan publik di Taman Pintar mendapat dukungan dari pihak-pihak baik dari pemerintah maupun swasta. Hal ini juga tidak dapat lepas dari faktor komitmen kepemimpinan dan faktor lingkungan berupa regulasi dari pusat serta ketersediaan sumber daya manusia pemerintah Kota Yogyakarta.

Dukungan dari pihak-pihak terkait antara lain dari BKD Dinas Pendidikan Kantor BMKG yang berasal dari pemerintah. Sedangkan dari pihak swasta antar lain perusahaan air mineral "Aqua" "Sari Husada" perusahaan motor Honda mobil Toyota XL Indosat perusahaan telekomunikasi dll serta masyarakatseperti asosiasi Guru-guru Mata Pelajaran Kota Yogyakarta.

Adapun kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan reformasi ketatalaksanaan ini adalah kurangnya regulasi yang fleksibel dalam pengaturan keuangan yang diperoleh dari jasa pelayanan Taman Pintar.Oleh sebab itu perlu adanya diskresi yang diberlakukan demi keleluasaan pengelolaan keuangan tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Taman pintar mengalami perkembangan yang begitu pesat.Reformasi Birokrasi bidang Organisasi Taman Pintar dapat dilihat secara struktur organisasi reformasi sumber daya manusia dan reformasi ketatalaksanaan.

Reformasi struktur birokrasi Taman Pintar merupakan reformasi yang berhasil karena dari salah satu UPTD Dinas Pendidikan menjadi PPK-BLUD yang berstatus penuh sehingga mengalami kemandirian di bidang keuangan bahkan dapat nenyumbang APBD Kota Yogyakarta 3 sampai 5 milyar rupiah pertahunnya. Keberhasilan ini disebabkan oleh faktor yang mendukung yaitu komitmen pemerintah faktor lingkungan organisasi dan kesiapan SDM.

Demikian juga berkaitan reformasi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan baik semenjak Taman Pintar menjalankan sistem PPK-BLUD.Pegawai yang bekerja di Taman Pintar terdiri dari PNS dan Non PNS.Bagi pegawai yang Non PNS perekrutannya dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan baik mengenai jumlah maupun kompetensinya. Selain 3 faktor yang mendukung di atas ada faktor kendala yang berkaitan dengan reformasi SDM ini yaitu adanya intervensi *elite* dalam perekrutan pegawai Non PNS sehingga ada beberapa pegawai yang sikap dan perilakunya kurang sesuai dengan apa yang dibutuhkan Taman Pintar sebagai organisasi yang harus memberikan pelayanan prima.

Reformasi ketiga yang dilihat dalam penelitian ini adalah reformasi ketatalaksanaan. Keberhasil reformasi ini dapat dilihat dari adanya perbaikan pelayanan baik di bidang teknis maupun di bidang administratif.Pelayanan di bidang teknis dapat berupa pelayanan yang menyajikan zona-zona kunjungan wisata yang berkaitan dengan bidang sain dan teknologi yang selalu diperbaharui.Sedangkan pelayanan di bidang administratif berupa layanan kontrak sewa *branding* dll.

Faktor pendorong dalam reformasi pelayanan adalah sama seperti reformasi yang lain yaitu komitmen kepemimpinan lingkungan organisasi yang mendukung dan kesiapan SDM. Adapun faktor yang menjadi kendala dalam reformasi pelayanan lebih bersifat teknis antara lain keterbatasan lahan dan kurangnya keleluasaan dalam pengelolaan keuangan.

Untuk mengatasi berbagai kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan reformasi birokrasi bidang organisasi Taman Pintar maka diajukan saran sebagai berikut :

- Secara organisasi Taman Pintar perlu dipikirkan menjadi BUMD untuk menyesuaikan peraturan baru dari pemerintah pusat.
- Penegakan prinsip transparansi dan profesionalisme dalam perekrutan pegawai Non PNS sehingga dapat memberikan pelayanan yang prima.
- Perlu adanya keleluasaan diskresi dalam pengelolaan anggaran agar pembaharuan dalam pelayanan publik di Taman Pintar dapat berjalan dengan baik.
- Keterbatasan lahan dalam memperluas zona yang ditawarkan dapat disiasati dengan membuka cabang Taman Pintar menjadi Taman Pintar II di daerah Yogyakarta Selatan yang areanya lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Atmosudirdjo Prajudi 1999. *Teori Organisasi* Jakarta STIA-LAN Press

Dwiyanto A. 2002. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Yogyakarta Pusat Studi Kependudukan dan kebijakan Universitas Gadja Mada

Elu Wilfridus B. dan Agus Joko Purwanto 2010. *Inovasi dan Perubahan Organisasi* Jakarta Universitas Terbuka

Robbins Stephen P. 1994. *Teori Organisasi : Struktur Desain dan Aplikasi* Jakarta Arcan

Sedarmayanti 2009. Reformasi Administrasi Publik *Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan* Bandung Refika Aditama

Sinambela Lijan Poltak 2006. *Reformasi Pelayanan Publik Kebijakan dan Implementasi* Jakarta Bumi Aksara

Suaedi Falih dan Bintoro Wardiyanto ed. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara Reformasi Birokrasi dan e-Governance* Yogyakarta Graha Ilmu.

http://www.tamanpintar.com/

http://www.njogja.co.id/kota-yogyakarta/taman-pintar-yogyakarta/

REFORMASI BIROKRASI: MENGEFEKTIFKAN PENILAIAN KERJA PEGAWAI DI DAERAH

Herni Marina
Mahasiswa Magister Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Imam Bardjo SH No. 1 Semarang
e-mail: herni_marina@yahoo.com

ABSTRACT

One of the important factor in the process of implementing bureaucratic reform in Indonesia is civil servants. Because who support the wheels of government and one of the implementers of government policy are civil servants. The problem is that until now the bureaucracy in Indonesia which is minimal in structure and rich in function is still far from expectations. Civil Servants who implementator of the government so far have not measured its performance. The paper will be describe about policy of performance Evaluation of Civil Servants after reformation and local government implementation performance evaluation of civil cervants with Electronic Governments. The research method in this paper is approach qualitative with literature review method from various related sources. The data analysis technique used is descriptive. The results of this research are that there was a change in the initial performance appraisal based on employee behavior attitudes for a year called the Civil Servant Work Implementation List (DP3) now based on Realization of Employee Work Target (SKP) with a Composition of 60% of Performance Realization and 40% of Behavior. And the Implementation of Performance Allowance Financing based on performance achievements using the E-Kinerja system to make employee Performance measurable realistic and accountable. And then can change mindset of civil servants from input orientation become output orientation. Finnaly develop Fungsional to be a good reform bureucracy

Keyword : *Reform Bureaucracy performance Evaluation Civil Servants local goverment*

PENDAHULUAN

Tahun 1998 merupakan tonggak awal Indonesia mereformasikan diri. Banyak hal diharapkan Rakyat untuk Indonesia menjadi pemerintahan yang lebih demokratis Pemilu yang adil tanpa intervensi kebebasan berpendapat dimuka umum Birokrasinya yang mampu melayani masyarakatnya dan semakin akuntabelnya pemerintahan pusat maupun daerah. Tak heran bunga-bunga reformasi semerbak ke seluruh aspek kehidupan berbangsa di Indonesia. Tapi apakah kita pernah merefleksikan diri setelah 21 tahun kita reformasi masih samakah Indonesia sekarang dengan yang lalu?

Untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik *(Good Governance)* Pemerintah membutukan Birokrasi yang mampu mengelola dan melaksanakan jalannya roda pemerintahan sesuai dengan aturan yang berlaku serta menjunjung tinggi nilai Akuntabilitas transparansi dan anti korupsi. Menurut Sarundajang (2005 : IX) "...bahwa birokrasi adalah satu pilar utama dari keberhasilan sistem pemerintahan daerah yang sedang dibangun di negara ini. Sebagai pilar utama birokrasi di suatu negara berfungsi sebagai penggerak roda organisasi negara yang terdiri dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Keduanya saling melengkapi dan saling mengisi. Untuk itu birokrasi dituntut mampu mengemban misi menjalankan misi dan melaksanakan semua aktifitas yang menjadi tanggung jawabnya" Wajar kalau birokrasi yang akuntabel merupakan idaman semua pihak.

Kenapa birokrasi mempunyai tugas berat dalam reformasi? Birokrasi indonesia mempunyai tugas berat dalam masa reformasi ini karena pada dasarnya hasil dari pemerintah yaitu kebijakan publik yang merencanakan merumuskan mengimplementasikan serta mengevaluasi berada di Birokrasi. Oleh sebab itu wajarlah bila kalau Birokrasi Indonesia dituntut pula untuk melakukan Reformasi baik secara Institusi maupun pegawainya (birokrat).

Salah satu faktor penting dalam proses terlaksananya Reformasi Birokrasi di Indonesia adalah Pegawai negara Sipil. Karena roda pemerintahan dan salah satu implementator kebijakan publik adalah pegawai Negeri Sipil. Masalahnya sampai sekarang birokrasi di Indonesia yang minim struktur dan kaya fungsi masih jauh dari harapan. Pegawai Negeri Sipil yang merupakan ujung tombak pemerintah selama ini tidak terukur kinerjanya.

Pemerintah sendiri sejak tahun 2010 telah membuat Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 dalam rangka mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik perlu melakukan reformasi birokrasi di seluruh Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah. Sehingga pada harapannya pada tahun 2025 birokrasi pemerintahan yang profesional dan berintegritas tinggi dapat diwujudkan. Grand Design Reformasi Birokrasi akan di jabarkan dalam roadmap Reformasi lima tahunan yang diatur oleh Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Salah satu area Reformasi Birokrasi dalam Perpres ini salah satunya adalah area perubahan pada Sumber Daya Manusia Aparatur.

Tabel 1. sumber Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010

Tahun 2014	Tahun 2019	Tahun 2025
profesionalisme SDM aparatur yang didukung oleh sistem	SDM aparatur semakin profesional serta *mind-set*	terwujud tata pemerintahan

Tahun 2014	Tahun 2019	Tahun 2025
rekrutmen dan promosi aparatur yang berbasis kompetensi transparan dan mampu mendorong mobilitas aparatur antardaerah antarpusat dan antara pusat dengan daerah serta memperoleh gaji dan bentuk jaminan kesejahteraan yang sepadan	dan *culture-set* yang mencerminkan integritas dan kinerja semakin tinggi	yang baik dengan birokrasi pemerintah yang profesional berintegritas tinggi dan menjadi pelayan masyarakat dan abdi negara

Menurut Holidin (2016: 16-18) hingga tahun 2012 capaian target reformasi birokrasi Indonesia tidak menggembirakan. Ada dua catatan penting mengenai hal tersebut pertama Efektifitas pemerintahan tampak berkorelasi dengan pengendalian korupsi. Terjadi stagnansi terhadap persepsi korupsi. Sehingga diperlukan pening-katan profesionalita kinerja aparatur negara disertai pengawasan komprehensif. Kedua penyelenggaran pemerintah daerah mengalami laju perkembangan kinerja yang kontras dibandingkan pemerintah pusat. Akumulasi kinerja birokrasi yang seperti ini akhirnya berkontribusi pada tingkat daya saing global Indonesia bahkan di wilayah regional sekalipun tingkat day saing Indonesia tidak menggembirakan.

Dalam tulisan ini penulis mengangkat masalah bagaimanakah Reformasi Birokrasi pada Penilaian Kinerja PNS pada pemerintah daerah? Penulis tertarik menulis ini dikarenakan untuk memperkaya referensi tentang reformasi birokrasi yang diimplementasikan salah satunya melalui penilaian kinerja pegawai. Karena selama ini reformasi birokrasi selalu ukurannya lembaganya padahal poin penting dalam reformasi birokrasi adalah mereformasi sumber daya aparaturnya. Selain itu pula banyak penelitian yang memakai penilaian kinerja pegawai yang tidak sesuai lagi yang diterapkan pada masa sekarang selain itu penelitian ini akan menjelaskan beberapa sistem penilaian kinerja pegawai pada beberapa pemerintah Daerah di Indonesia yang pandang mewakili perkembangan inovasi daerah dalam mereformasi birokrasi.

METODE

Metode penelitian pada tulisan ini adalah penelitian dengan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian pustaka (library research) atau studi pustaka dari berbagai sumber yang terkait. Teknik Analisa data yang digunakan yaitu diskriptif kualitatif. Sumber data bersifat kepustakaan dari berbagai literatur jurnal dan hasil penelitian sebelumnya.

PEMBAHASAN

1. Penilaian Kinerja PNS menurut Aturan Kepegawaian

Pada pola lama penerapan penilaian kinerja PNS diatur Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau sering disebut DP3. Pada DP3 yang dinilai oleh atasan langsung berdasarkan kesetiaan prestasi kerja tanggungjawab ketaatankejujuran kerjasama prakarsa dan kepemimpinan (bagi yang menduduki jabatan struktural). DP3 dinilai dibuat setahun sekali pada akhir tahun. DP3 menjadi syarat kenaikan pangkat dan nilainya wajib naik tiap tahun agar tidak terjadi penundaan kenaikan pangkat.

Dikarenakan penerapan DP3 tidak relevan lagi untuk kondisi saat ini dan mendukung penerapan reformasi birokrasi maka Pemerintah melalaui Pegawai Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menerapkan pola baru penilaian kinerja yaitu penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur :

(1) SKP dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen);

(2) Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen).

SKP dibuat diawal tahun dan harus sesuai dengan Rencana Kerja Tahunan Instansi yang disetujui atasan langsung. SKP harus bersifat jelas dapat diukur relevan dapat tercapai dan memiliki target waktu. Pada akhir tahun PNS wajib dilakukan Penialaian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku PNS oleh atasan PNS.



SASARAN KERJA PEGAWAI

NO.	I. PEJABAT PENILAI		NO.	II. PNS YANG DINILAI			
1.	Nama	Dintarti, S.Sos	1.	Nama	Lukito		
2.	NIP	19631012 198509 2 099	2.	NIP	19760223 199610 1 099		
3.	Pangkat/Gol.Ruang	Penata Tk.I - III/d	3.	Pangkat/Gol.Ruang	Penata Muda - III/a		
4.	Jabatan	Kepala Subbagian Mutasi I-A	4.	Jabatan	Pemroses Mutasi Kesepenuhan		
5.	Unit Kerja	Direktorat Kepangkatan dan Mutasi	5.	Unit Kerja	Direktorat Kepangkatan dan Mutasi		
NO.	III. KEGIATAN TUGAS JABATAN		AK	TARGET			
				KUANTITAS/ OUTPUT	KUALITAS/ MUTU	WAKTU	BIAYA (Rp)
1.	Menyiapkan usul persetujuan teknis kenaikan pangkat			500 NP	100	12 bln	
2.	Mengumpulkan dan menyusun data pegawai per unit kerja		-	1 Konsep	100	12 bln	-
3.	Menyiapkan surat pengantar penyerahkan usul yang DTL dan TMS periode April dan Oktober 2014			2 Surat	100	12 bln	-

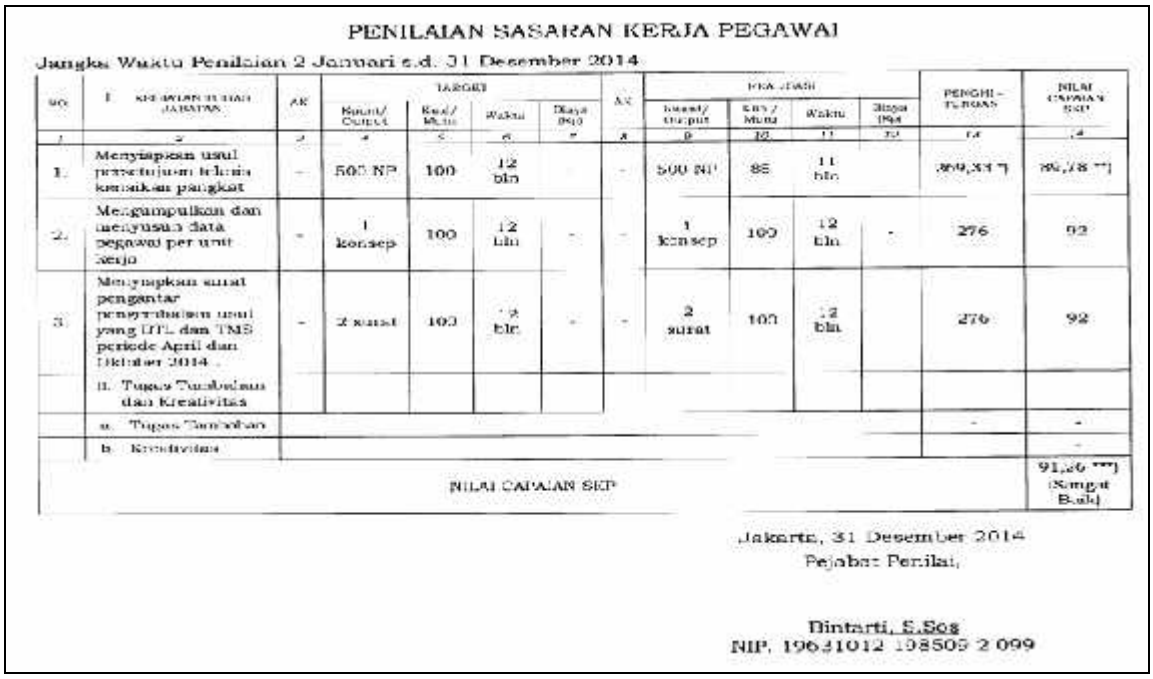
Pejabat Penilai,

Dintarti, S.Sos.
NIP. 19631012 198509 2 099

Jakarta, 2 Januari 2014
PNS Yang Dinilai,

Lukito
NIP. 19760223 199610 1 099

Gambar 1. Contoh SKP



PENILAIAN SASARAN KERJA PEGAWAI

Jangka Waktu Penilaian 2 Januari s.d. 31 Desember 2014

NO.	I. KEGIATAN TUGAS JABATAN	AK	TARGET				AK	REALISASI				PENGHI-TUNGAN	NILAI CAPAIAN SKP
			Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya (Rp)		Kuant/ Output	Kual/ Mutu	Waktu	Biaya (Rp)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1.	Menyiapkan usul persetujuan teknis kenaikan pangkat	-	500 NP	100	12 bln		-	500 NP	88	11 bln		869,33 *)	86,78 **)
2.	Mengumpulkan dan menyusun data pegawai per unit kerja	-	1 konsep	100	12 bln	-	-	1 konsep	100	12 bln	-	276	92
3.	Menyiapkan surat pengantar penyerahkan usul yang DTL dan TMS periode April dan Oktober 2014	-	2 surat	100	12 bln	-	-	2 surat	100	12 bln		276	92
	II. Tugas Tambahan dan Kreativitas												
	a. Tugas Tambahan											-	-
	b. Kreativitas												-
	NILAI CAPAIAN SKP												91,26 ***) (Sangat Baik)

Jakarta, 31 Desember 2014
Pejabat Penilai,

Dintarti, S.Sos
NIP. 19631012 198509 2 099

Gambar 2. Form Penilaian SKP



4.	UNSUR YANG DINILAI			JUMLAH
	a. Sasaran Kerja Pegawai (SKP)/ Nilai Prestasi Akademik*)	.....	x 60 %	.....
	b. Perilaku Kerja	1. Orientasi Pelayanan		
		2. Integritas		
		3. Komitmen		
		4. Disiplin		
		5. Kerjasama		
		6. Kepemimpinan		
		Jumlah**)		
		Nilai rata – rata ***)		
		Nilai Perilaku Kerja****)	..... x 40 %	.....
	Nilai Prestasi Kerja			..... (.....)

5. KEBERATAN DARI PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG DINILAI (APABILA ADA)

Tanggal .....

Gambar 3. Form Penilaian Perilaku kerja

Peraturan terbaru tentang Penilaian Kinerja Pegawai baru saja ditetapkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja wajib dilakukan bulanan dan tahunan. Pemerintah pusat maupun daerah wajib membuat sistem pengukuran kinerja yang mampu mengukur capaian kinerja pegawai negeri Sipil tiap bulannya. Hanya saja dikarenakan masih belum ada petunjuk teknis yang belum ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara Indonesia pada praktek lapangan Pemerintah Daerah masih memakai Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Tambahan Penghasilan berbasis Kinerja sebagai Solusi Mendongkrak Kinerja Pegawai

Masalah gaji merupakan masalah yang sangat sensitif baik itu buruh karyawan swasta ataupun Pegawai Negeri Sipil. Pembayaran Gaji Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Daerah sepenuhnya ditanggung oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Komposisi gaji Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Gaji Pokok Tunjangan Suami/Istri Tunjangan Anak Tunjangan Jabatan Struktural atau Jabatan Fungsional. Komponen ini yang ditanggung secara penuh oleh Negara.

Jika dibandingkan dengan gaji Pegawai Negeri Sipil Indonesia dengan Negara lain masih dibilang gaji pegawai Negeri di Indonesia kecil. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan

Gaji Pegawai Negeri Sipil gaji PNS dengan golongan paling rendah I/a sebesar Rp. 1.560.800. Untuk Golongan II/a (lulusan SMA) sebesar Rp. 2.022.200. Untuk Golongan III/a (lulusan Sarjana) sebesar Rp. 2.579.400. Sedangkan gaji tertinggi PNS Golongan IV/e Rp. 5.901.200.

Selain gaji pokok PNS juga menerima tunjangan Jabatan Struktural ataupun Jabatan Fungsional. Untuk tunjangan jabatan struktural diatur oleh Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2007 Tentang Tunjangan Jabatan Struktural. Dan untuk Jabatan Fungsional diatur dalam Peraturan Presiden yang membahas secara khusus Jabatan Fungsional sesuai jenjang jabatan.

Sejak bergulirnya reformasi dimana diterbitkanya Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah melalui Undang Undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian pada 2004 diubah menjadi Undan Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan kemudian yang paling anyar pada Tahun 2014 menjadi Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daera yang mana menjadi menjadi acuan daerah untuk melakukan proses tata pemerintahan dengan Otonomi Daerah yang disalah satu sisi mengizinkan daerah untuk memberikan tunjangan pada pegawai negeri sipil daerah menjadi pintu masuk lahirnya pemberian tunjangan daerah berdasarkan kemampuan keuangan daerah.

Pada mulanya pemberian tunjangan daerah masih berdasarkan pangkat/ golongan jabatan struktural serta jabatan pengelola keuangan sehingga belum mempertimbangkan kinerja pegawai. Pembayaran tambahan penghasilan atau biasa disebut tunjangan daerah hanya berdasarkan absensi atau displin pegawai. Sehingga Birokrasi masih belum bekerja optimal. Birokrasi dirasa masih bekerja lambat dan tidak sesuai harapan.

Lukito (2014 : 138) menyatakan bahwa :

> "*Perubahan budaya organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang berkomitmen dan berkinerja tinggi. Perlu adanya sistem insentif dan disinsentif (merit system) dimana keputusan manajemen SDM terkait dengan gaji remunerasi promosi dan insentif lainnya yang diterima oleh pegawai mempertimbangkan umpan-balik hasil kinerja yang dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Penghargaan terhadap kinerja dari SDM akan menggeser cara berpikir yang bias dan subjektif (like and dislike) dan akan membangun motivasi kerja yang optimum. Sedangkan manajemen SDM yang subjektif dan tidak berdasarkan kinerja akan memberi ruang untuk kompetisi yang tidak rasional yang cenderung akan mengorbankan kualitas kerja dari institusi secara lebih luas.*"

Sejalan dengan hal tersebut Kumorotomo (2011) dalam jurnalnya berjudul Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) dan Upaya peningkatan Kinerja Pegawai : Studi Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta memaparkan bahwa Provinsi

yang pertama kali menerapkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) di Indonesia adalah Provinsi Gorontalo pada tahun 2005. Dengan adanya penerapan TKD segala macam honor kegiatan yang diterima pegawai. Selain itu komposisi awal pemberian TKD berdasarkar 60% berdasarkan displin dan 40% berdasarkan kinerja. Kemudian pada tahun 2007 melalui Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 8 Tahun 2007 komposisi pembayaran TKD 10% disiplin pegawai dan 90% berdasarkan kinerja pegawai.

Kebijakan ini cukup efektif mengenjot kinerja pegawai serta mengatasi kedisplinan pegawai. Hal ini terbukti kebijakan pemberian TKD berdasakan kinerja banyak diadopsi berbagai pemerintah daerah di Indonesia seperti DKI Jakarta Jawa Barat Jawa Tengah Jawa Timur Kepulauan Riau dengan berbagai sebutan dan komposisi. Selain itu ini juga diadopsi Pemerintah Pusat dan menjadi rekomendasi Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Komisi Pemberatasan Korupsi untuk diimplementasikan.

Berikut contoh-contoh komposisi TKD pada beberapa Pemerintah Provinsi :

Tabel 2. Diolah dari sumber dari Peraturan Gubernur

NO	Provinsi	Komposisi Pemberian TKD
1.	DKI Jakarta	Esselon II Sasaran Kinerja : 60% Tindak Lanjut Arahan Gubernur :10% Tindak Lanjut Pengaduan Masyarakat : 10 % Perilaku : 20% Esselon III kebawah Sasaran Kinerja : 70% Perilaku : 10% Capaian Serapan Anggaran : 20%
2.	Jawa Tengah	Sasaran Kinerja : 60% Perilaku : 40%
3.	Jawa Barat	Triwulan I : 100% tanpa perhitungan Triwulan II : 80% langsung Sasaran Kinerja 20% Triwulan III : 70% langsung Sasaran Kinerja 30% Triwulan IV : 60% langsung Sasaran Kinerja 40%
4.	Jawa Timur	Capaian Kinerja : 30% Kehadiran : 70%
5.	Kepualauan Riau	Sasaran Kinerja : 40% Kehadiran : 60%

Madjid (2019) Najoan dkk (2018) dan Suci (2014) yang kesemuanya meneliti dengan tema Pengaruh Tambahan Penghasilan/Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pemerintah Daerah sepakat secara Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian Tambahan Penghasilan/Tunjangan Kinerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai. Terdapat penurunan signifikan ketidakhadiran pegawai dengan diterapkan Tambahan Penghasilan berbasis Kinerja. Dengan adanya tunjangan kinerja pegawai akan termotivasi bekerja dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam pelaksaan penilaian kinerja yang menjadi acuan pembayaran kompensasi tunjangan digunakan sistem E-Goverment (*e-performance* pada Kota Surabaya).

Satu hal yang menarik dari penelitian Suci (2014) yaitu belum adanya dampak yang optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh data mengenai masih banyaknya jumlah proyek yang tidak berhasil diselesaikan sepanjang tahun 2013 pada lokasi penelitian tersebut.

3. Penerapan E-Kinerja sebagai Parameter Pembayaran Tunjangan Kinerja pada beberapa Pemerintah Daerah

Di zaman yang serba cepat serba praktis belum lagi dengan perkembangan dunia memasuki revolusi industri 4.0 dan pasti berinteraksi keseluruh aspek pemerintahan/birokrasi. Pemerintahan berbasis elektronik atau sering disebut *Electronic Governments* (E-Gov) semakin digalakan demi menajawab tantangan pemerintah dalam memberi pelayan yang optimal bagi masyarakatnya. E-Gov juga menjadi alat yang mampu mengukur sejauh mana akuntabilitas kinerja birokrasi.

Lukito (2014 : 140) berpendapat bahwa "untuk membangun disiplin dalam monitoring dan evaluasi kinerja manajemen publik perlu adanya sistem dan mekanisme yang terlembagakan". Hal ini sejalan dengan semangat Pemerintah Daerah di indonesia yang beramai-ramai membuat sistem yang dapat mengukur kinerja pegawai dengan mulai mengefektikan penggunaan Electronik Kinerja (E-Kinerja).

E-Kinerja merupakan sistem untuk mengelola kinerja pegawai secara online yang meliputi laporan kinerja SKP laporan kinerja produktivitas dan SKP tahunan. Dengan sistem E-Kinerja semua pekerjaan yang dilakukan pegawai terekam secara data elektronik. Sehingga dapat dibuktikan kinerjanya. Selain itu manfaat lain dari penerapan E-Kinerja adalah kepastian berapa hak yang diterima pekerja setiap bulannya sesuai dengan sasaran/target kinerja bulanan dan realisasi kinerja.

Sistem E-Kinerja pegawai yang digunakan Provinsi Jawa Barat diberi namakan E-SKP (http://skp.jabarprov.go.id/). Adapun dasar penerapan E-SKP ini berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang telah diubah terakhir kali melalui Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 48 Tahun 2013 Tentang Perubahan keempat atas Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 119 Tahun 2009 tentang Pedoman Pengukuran Kinerja dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Provinsi Jawa Barat diakui menjadi Pemerintah Daerah yang menjadi percontohan untu pelaksanaan E-Kinerja di Indonesia. Dan selama 3 (tiga tahun berturut-turut) mendapatkan BKN Award dari Tahun 2015 sampai dengan 2017 sebagai kategori pengelolaan Kepegawaian Terbaik sebagai percontohan replikasi 17 Provinsi SKP Online oleh Komisi Pemberantasan Korupsi Best 99 Inovasi SINOVIK Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi daan lain sebagainya

Dalam E-SKP ini ada 5 tipe penggunaan yaitu PNS Atasan langsung atasan banding Tim Verifikasi dan admin Aplikasi. Atasan langsung adalah pejabat pengawas atau Esselon IV. Sedang atasan banding adalah Pejabat Administrator atau Esselon III.

E-SKP ini awal tetap didasari oleh Sasaran Kerja Pegawai sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Adapun fungsi E-SKP ini adalah memperceapat proses pelaporan SKP meningkatkan akurasi data dan informasi meningkatkan transparansi penilaian meningkatkan efektifitas pelaksanaan SKP dari segi waktu dan penilaian dan sarana penyampaian complain terhadap pengguna layanan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Dalam sistem yang E-SKP Tahun 2016 pertama PNS wajib mengisi data umum PNS sesuai dengan template dalam website. Setelahnya PNS dapat memasukan Target Kerja Tahunan sesuai SKP Tahunan. Target tahunan kemudian dijabarkan dalam target bulanan kemudian pengajuan persetujuan oleh Atasan. Setelah disetujui oleh Atasan maka PNS bisa mengisi realisasi Bulanan. Atasan langsung dapat menerima atau dapat mengoreksi pegawai. Hasil koreksi atasan dapat diterima atau ditolak oleh pegawai. Apabila menolak hasil koreksi Pegawai tersebut dapat melakukan banding ke atasan banding. hasil penilaian atasan bandinglah yang menjadi hasil akhir penilaian. Proses ini juga dilakukan untuk realisasi SKP Tahunan.

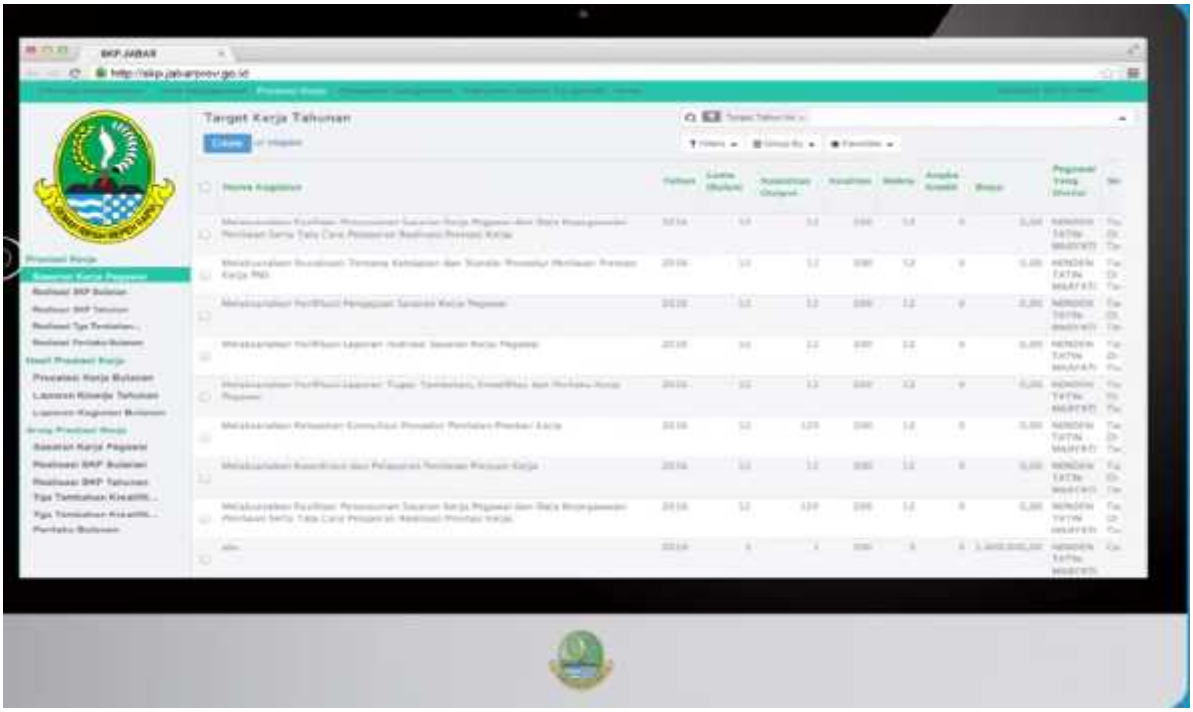
Selain kinerja dalam aplikasi ini juga menjadi dasar pengisian perilaku pegawai sesuai dengan poin-poin penilaian yaitu:

(1) Orientasi pelayanan berdasarkan bukti E-Complain

(2) Integritas berdasarkan Catatan Hukuman disiplin pegawai dan penghargaan

(3) Komitmen Disiplin berdasarkan data berdasarkan kehadiran pada sistem absensi Online Jawa Barat

(4) Kerjasama Kepemimpinan berdasarkan kegiatan yang dilakukan



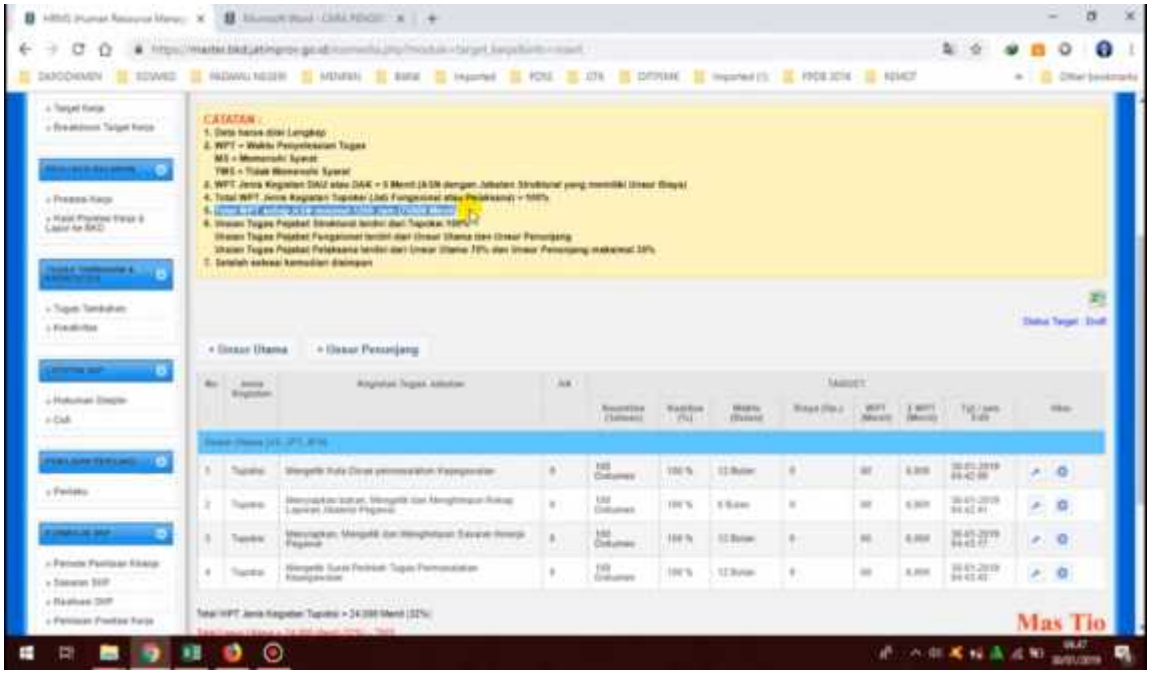
Gambar 4. Tampilan E-SKP Provinsi Jawa Barat
Sumber : https://www.youtube.com/watch?v=GPYVPUyhxwM

Selain E-SKP yang di terapkan oleh Provinsi Jawa Barat Pemerintah Provinsi Kabupaten dan Kota di Indonesia juga banyak yang sudah mengadopsi sistem E-kinerja sebagai salah satu dasar pembayaran tunjangan daerah. Di Provinsi Jawa Timur sistem E-Kinerja-nya bernama Master yaitu Manajemen ASN Terpadu. Untuk Master yang di implementasikan Pemerintah Provinsi Jawa Timur tidak jauh berbeda dengan Jawa Barat. Pegawai mengisi SKP Tahunan dengan cara memilih sasaran kinerja yang telah disesuaikan dengan uraian pekerjaan sesuai standar beban kerja jabatan. Sebelum dapat diajukan ke atasan langsung pegawai wajib memenuhi Waktu Penyelesaian Tugas (WPT) minimal 1250 menit atau 75.000 menit pertahun. Uraian Tugas yang dimasukan dalam SKP tahunan teridiri dari :

(1) untuk Jabatan Struktural terdiri dari 100 % tugas pokok dan fungsi (tupoksi) jabatan

(2) untuk Jabatan Fungsional teridiri dari unsur utama dan unsur penunjang.

(3) untuk Pelaksana/staf terdiri dari 70% unsur utama dan maksimal 30% unsur penunjang untuk sistem penilaian tetap sama berjenjang ada pegawai atasan langsung dan atasan banding.



Gambar 5. Tampilan Master Provinsi Jawa timur
Sumber : https://www.youtube.com/watch?v=_v51BFyj8cI

Kedua contoh diatas saya paparkan karena merupakan salah satu rujukan pemerintah daerah lain menerapkan E-Kinerja di Daearahnya. Pada dasarnya kesemua sistem E-Kinerja ini mempunyai kesamaan. PNS wajib menetapkan Sasaran Kinerja Tahunan Sasaran Kinerja Tahunan dan mengerjakan Realisasi Harian Realisasi Bulanan Realisasi Tahunan yang wajib disetujui oleh atasan pegawai. Hasil dari Realisasi Bulanan inilah nantinya akan menjadi dasar pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai.

4. Penguatan Jabatan Fungsional dalam Rangka Penguatan reformasi Birokrasi

Hal penting lainnya yang menurut saya sebagai suatu trobosan pemerintah yang cukup dapat mendongkrak kinerja pegawai yaitu Penguatan Jabatan Fungsional. Seperti slogan pemerintah dalam reformasi birokrasi yaitu minim struktur kaya fungsi. Pada dasarnya jabatan Fungsional merupakan jabatan yang secara tidak

langsung mendorong PNS untuk Profesional dan ahli dalam jabatannya serta mandiri. Pada Jabatan Fungsional Realisi kinerja sesuai SKP akan bersinergi terhadap kenaikan pangkat dan jabatannya. Sehingga bila pada jabatan fungsional kinerja akan berpengaruh pada penerimaan tunjangan kinerja dan karier kepangkatan dan jabatannya.

Menurut PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS jabatan dalam PNS terdiri dari 3 Jabatan yaitu Jabatan Pimpinan Tinggi (Esselon II keatas) Jabatan Administrasi (Esselon III/Administrator Esselon IV/Pengawas Pelaksana/Staf) dan Jabatan Fungsional. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Jabatan Fungsional terdiri dari 2 kategori yaitu Jabatan Fungsional Keterampilan (minimal pendidikan SMA dan D. III) dan Keahlian (Minimal Pendidikan S.1). Previlage dari Jabatan Fungsional salah satunya adalah apabila sudah pada jenjang Ahli Madya dapat pensiun diumur 60 tahun dan pada jenjang Ahli Utama 65 Tahun. Untuk kenaikan pangkat jabatan fungsional berdasarkan pengumpulan Angka Kredit. Jadi Jabatan Fungsional akan naik jabatan ataupun naik pangkat sesuai dengan kinerjanya mengumpulkan angka kredit. Posisi jabatan Fungsional dapat berada di bawah pejabat Administrasi ataupun langsung dibawah pejabat pimpinan tinggi sesuai jenjang keahliannya.

Pemerintah sendiri telah menginisiasi percepatan pengangkatan PNS kedalam Jabtan Fungsional melalui penyesuaian/inpassing sejak tahun 2016 yaitu melalui Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 26 Tahun 2016 yang kemudian diperpanjang masa penyesuaiannya sampai tahun 2021 melalui Permenpan RB Nomor 42 Tahun 2018 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Fungsional Melalui Penyesuaian/Inpassing. Masa Inpassing ini merupakan amanat dari PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS guna memenuhi kebutuhan organisasi sesuai dengan peraturan perundangan dalam jangka waktu tertentu.

Jadi bukan sistem penilaian kinerja saja yang berubah untuk memantapkan reformasi birokrasi Indonesia tetapi Pola Jabatan dalam Birokrasi juga harusnya berubah pula dari awalnya dengan pejabat struktural yang banyak menjadi pejabat fungsional yang lebih banyak. Thoha dalam Sarundajang (2005) menyebutkan birokrasi pemerintah seringkali diartikan sebagai "officialdom" atau kerajaan pejabat. Dimana pejabatanya berkomunikasi melalui dokumen tertulis bekerja dengan pola hirarki posisinya jauh dari masyarakat. Hirarki atau struktural memang dibutuhkan hanya saja semakin banyak struktural akan semakin banyak pejabat yang tidak netral secara politik serta orientasi pelayanannya yang digadang-gadang

dalam reformasi birokrasi patut dipertanyakan. Semakin tinggi jabatan struktural bukan tidak mungkin makin menyuburkan Asal Bapak Senang atau Sarundajang menyebutnya system Patronage. Lain halnya dengan pejabat Fungsional untuk naik jenjang jabatan dari pertama ke Muda ataupun ke Madya ataupun Utama yang dibutuhkan adalah kinerja yang mampu dibuktikan melalui penilaian Daftar Usulan Angka Kredit (DUPAK).

Hanya saja yang patut diperhatikan semua jabatan yang terpenting adalah sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Daerah bukan karena pelarian karena tidak adanya jabatan struktural atau memperpanjang masa kerja tapi tetap mengutamakan *merit system* dalam penentuannya.

KESIMPULAN

Dari pembahasan yang telah penulis paparkan diatas penulis berkesimpulan bahwa sebenarnya Reformasi Birokrasi di Indonesia sudah berjalan khususnya yang menjadi point penting dari pembahasan saya yaitu perubahan penilaian kinerja pegawai. Pemerintah Pusat sebagai pemegang kuasa pembuat aturan tertinggi telah merubah Aturan Kepegawaian melalui UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil yang menjadi salah satu aturan penting dalam mereformasi birokrasi.

Perubahan penting lainnya yaitu penilaian kinerja aparatur negara yang dulunya Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS yang dirasa tidak dapat mengukur kinerja pegawai hanya berdasarkan sikap perilaku sekarang diubah menjadi Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Menurut saya ini berimplikasi baik pada penilaian kinerja pegawai karena 60% penilaian berasal dari realisasi dari sasaran kerja pegawai dan 40% dari sikap perilaku pegawai.

Kebijakan pemerintah daerah melalui pembayaran tunjangan kinerja pegawai berdasarakan hasil capaian kinerja bulanan dan penerapan E-Kinerja sebagai sarana kontrol yang mampu mendongkrak kinerja pegawai diharapkan mampu mengubah budaya kerja pegawai yang berorientasi pada output bukan lagi pada input. Terbukti bahwa birokrasi daerah aparatur daerah sebenarnya juga melakukan reformasi birokrasi melalui semangat untuk terus terus berinovasi memperbaiki kinerja aparaturnya sehingga mampu menjadi pelayan publik yang baik.

Penerapan E-Kinerja pada Pemerintah Jawa Tengah dan Jawa Timur juga merupkan salah satu trobosan yang baik walaupun keduanya juga masih menempatkan capaian kinerja tidak satu-satunya ukuran mutlak ukuran dalam pembayaran Tunjangan Kinerja. Seperti Jawa Barat baru pada triwulan IV kinerja berpengaruh 40% terhadap tunjangan kinerja. Dan Jawa Timur capaian kinerja hanya

mempunyai bobot 30% dalam pembayaran tunjangan kinerja. Saya berharap semoga nantinya pemerintah daerah bisa menerapkan 60-80% dasar pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja pegawai. Sehingga mampu memacu pegawai untuk meningkat kinerjanya.

Kemudian merubah pola jabatan struktural menjadi jabatan fungsional. Karena kinerja jabatan fungsional berpengaruh terhadap kenaikan jabatannya. Implikasinya jelas *reward* dan *punishment* juga jelas tidak bekinerja pejabat tersebut maka tidak akan naik pangkat ataupun tidak naik jabatan. Sementara jabatan struktural kenaikan pangkat tidak berpengaruh dari capaian kinerjanya. Jadi bukan hanya sistem pemberian instif saja yang harus diubah tetapi arah pengembangan jabatan juga perlu diubah.

Selain itu permasalahan aturan yang di tetapkan pemerintah pusat haruslah bersinergi. Sehingga ketika Undang-Undang ditetapkan sudah ada Peraturan Pemerintahnya sudah ada petunjuk teknis atau petunjuk pelaksana aturan tersebut. Karena yang terjadi sekarang adalah Undang-Undang ada Peraturan Pemerintah ada tetapi peraturan teknisnya belum ada atau jaraknya bertahun-tahun baru dapat ditetapkan. Kalau saja dapat selaras dalam penetapkan saya yakin reformasi birokrasi Indonesia dapat terwujud grand strategi Reformasi Birokrasi bukan hanya panduan tapi dapat diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

Sarundajang S.H. 2005. Birokrasi dalam Otonomi Daerah Upaya mengahadapi Kegagalan. Jakarta : Kata Hasta Pustaka.

Syakrani & Syahriani. 2009. Implementasi Otonomi Daerah dalam Perspektif Good Governance. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

Lukito Penny Kusumastuti. 2014. Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik : Tantangan Berdemokrasi Ke Depan. Jakarta : Grasindo.

Dessler Gery. Angelica Diana. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14 : Human Resource Management. Jakarta : Salemba Empat.

Holidin Defny dkk. 2016. Reformasi Birokrasi dalam Transisi. Jakarta : Kencana.

Madjid Meriana. 2016**.** Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Pada Badan Perencanaan Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali. http://jurnal.untad.-ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6757

Kumorotomo Wahyudi. 2011. Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Dan Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai: Kasus di Provinsi Gorontalo dan Provinsi DKI Jakarta. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS VOL. 5 No.1 Juni 2011. http://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/115/70.

Jecqueline Fritzie Najoan Lyndon R. J. Pangemanan Ellen G. Tangkere. 2018.Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. Agri-SosioEkonomi Unsrat ISSN 1907– 4298 Volume 14 Nomor 1 Januari 2018. https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jisep/-article/view/18888.

Eko Prasojo Teguh Kurniawan. 2008. Reformasi Birokrasi dan Good Governance Kasus Best Practice dari sejumlah daerah di Indonesia yang mengambil lokus penelitian pada Kabupaten Jembrana dan Kabupaten Sragen. Prosiding pada 5 th International Symposium of Jurnal Antropologi Indonesia Banjarmasin. https://scholar.google.com/citations?user= PvpzXogAAAAJ&hl=en&oi=sra.

Sidanti Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Jurnal JIBEKA Volume 9 Nomor 1 Februari 2015. https://lp2m.asia.ac.id/wp-content/uploads/2012/10/7-JURNAL-HENY-S-MADIUN-JIBEKA-VOL-9-NO-1-FEB-2015.pdf.

Suci W.R Shiomy. 2013. Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya. Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2 Nomor 1 Januari 2014 http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp2d53ade383full.pdf.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 119 Tahun 2009 Pedoman Pengukuran Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Peraturan Gubernur Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 409 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 126 Tahun 2018 Tentang Manajemen Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Timur.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawal Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

REFORMASI BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN PAMEKASAN

Moh. Hamzah
Staf Pengajar Jurusan Administrasi Negara
Univeresitas Madura Pamekasan
mohhamzah002@gmail.com

ABSTRACT

Pamekasan as one of the city at Madura island that have innovative values to give public service that base of spirit efective bureaucracy reforms. Pamekasan as a region to rest on to services sector trading agriculture and tobacco plantations that potential to develop a region that relatable peoples creative and dinamice. The competence of human bureaucracy resource is potential to develop for public service by gradually bureaucracy reforms. It's factor to ableto to full of change to best quality for public service at several times.

As problem formulation in this research is how to bureaucracy reforms at public service at Pamekasan local governance ? It's goal of this research that to know bureaucracy reforms of public service at Pamekasan local governance. As governance bureaucratic teory have minimal three mind duties that public service continu to the peoples community development and develop into communities (Rasyid)

The mothod in this research is descritif qualitative approach. Location of this research is Pamekasan local governance. The data resource are unities of works or institutions of Pamekasan local governance that 28 institutios and takes sample with purposive sampling method as 11 institutions that leader as informan in this research. The date collective method that interview observe and documentations the data analysis is interactive modle.

The result of research is bureaucracy reforms of Pamekasan local governance about public service innovation and develop productivity bureaucracy that running effective by public service hall. Bureaucracy reforms done by maximum structural duties and reposition of institution structure that make innovative public service effective. Participation approach to dicision making process that about public policy with local legislative member DPRD and with organizations as NGO and SMS centre or formal conceptually.

It's approach is effective to make pu blic have it by sense of belonging to the local governance policies. The result of bureaucracy reforms and innovative programs make Pamekasan have strategic values to develop effective and effiecien publc service.

***Keyword** : Bureaucracy Reforms Pamekasan Local Governance*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya memberikanakses kesejahteraan pada masyarakat. Pelayanan publik berakaitan dengan akses kesejahteraan masyarakat ini tentu jauh di bawah pemenuhan kebutuhan publik secara keseluruhan. Pemusatan pelayanan publik ini sudah tentu ditujukan kepada pemerintah dengan mesin birokrasinya. Upaya pemerintah dalam menjawab semua itu adalah dengan penerapan desentralisasi yang mencoba memberikana sebagian beban pemerintah pusat kepada daerah yang semual bersifat sentralistik menjadi urusan rumah tamngga daerah kabupaten dan kota dengan optimalisasi pemanfaatan sumber daya yang ada.

Penyelenggaraan urusan rumah tangga sendiri bagi daerah khususnya kabupaten dan kota sebagai upaya pula untuk efektivitas manajemen pemerintahan dan prinsip-prinsip demokrasi. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan Setiyono (2004: 205) kerangka desentralisasi melalui pemberian otonomi kepada daerah untuk melaksanakan pemerintahan sendiri selain dipandang positif dari sisi efektifitas manajemen pemerintahan pelaksanaan desentralisasi juga dipandang sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi yang memungkinkan setiap warga negara untuk menentukan nasib sendiri dan mengapresiasikan keinginannya secara bebas dan akuntabel.

Sebagai bagian dari kebijakan pemerintah tentu tidak luput dari dampak yang diakibatkannya. Salah satu dampak yang muncul adalah timbulnya ego sektoral kedaerah yang mengemuka khususnya di awal-awal digulirkannya desentralisasi tersebut. Desentralisasi ini sebagai pendelegasian tugas-tugas dan urusan publik dari pusat ke daerah maka praktek yang berkembang di birokrasi selama ini tentulah ikut bergeser ke daerah seperti praktek korupsi yang sebelumnya terpusat justru terdistribusi ke daerah yang menyertai pelimpahan kewenagan itu.

Hal ini terbukti dengan banyaknya pejabat daerah baik di lingkungan eksekutif atau birokrasi maupun di lingkungan legislatif yang terjerat kasus-kasus tindak pidana korupsi yang merugikan masyarakat. Keadaan ini berdampak pada kinerja birokrasi dengan budaya yang sulit ditinggalkan. Kondisi ini hampir menyebar di daerah-daerah sebagai penyelenggara desentralisasi tersebut yang memunculkan suatu penilaian sebagai kegagalan dalam pemberian mandat ke daerah tingkat kabupaten dan kota.

Aparatur pemerintah sebagai mesin penggerak birokrasi seharusnya menjadi panutan masyarakat dalam memberikan pelayanan yang baik ramah dan santun. Performa sebagai pelayan publik (*public service*) justru kehilangan kredibilitasnya. Selain itu contoh yang kurang baik yang sering dipertontonkan kepada masyarakat

seperti mangkir dari pekerjaannya terutama di awal-awal hari permulaan masuk kantor atau setelah libur panjang dengan mengabaikan tugas pokoknya sebayai pelayan masyarakat.

Pola lama dalam penyelesaian pekerjaan atau pemberian layanan pada masyarakat menimbulkan kesan negatif pada birokrasi seperti tidak cepat tidak efektif tidak efisien tidak tepat waktu dan sebagainya. Kondisi ini perlu dilakukan perubahan dalam mata rantai birokrasi sesuai dengan perkembangan saat ini. Pentingnya reformasi birokrasi sejalan dengan tuntutan pemenuhan dalam pelayanan masyarakat. Reformasi birokrasi melalui *reinventing local government* akan dapat berhasil jika ada inovasi dan terobosan yang berkesinambungan untuk meningkatkan kinerja dan *network* agar perubahan menjadi lebih cepat menyebar dan mendapat dukungan (Fadel Muhammad 2008).

Reformasi dalam pelayanan publik yang dilakukan pemerintah kabupaten Pamekasan telah memiliki nilai positif dalam pemenuhan tuntutan masyarakat dengan mengedepankan model pelayanan yang cepat efektif efisien dan berkeadilan bagi semua masuyarakat. Reformasi birokrasi pada pemerintah kabupaten Pamekasan telah diikuti dengan reposisi sejumlah pejabat yang didasarkan pada kompetensi dan prestasinya masing-masing. Semua ini dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi sesuai tuntutan zaman.

KAJIAN PUSTAKA

Reformasi birorasi di daerah diawali dengan desentralisasi yang diberikan pemerintah pusat berdasarkan amanat undang-undang. Desentralisasi itu sendiri diartikan sebagai pelimpahan kewenangan dari pemerintah pusat ke daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Alm Aten dan Bahl dalam Setiyono (2004: 205) dijelaskan bahwa desentralisasi sebagai proses perpindahan kewenangan atau pembagian kekuasaan dalam pendapatan dan pengeluaran pemerintah dari tingkat nasional kepada tingkat daerah.

Sementara birokrasi sebagai mesin penggerak dalam pemerintahan khususnya pada pelayanan masyarakat termasuk pula di pemerintahan daerah. Birokrasi sebagai suatu sistem yang mengatur dan mengelola organisasi pemerintahan berdasarkan efektifitas efisiensi dan rasional. Birokrasi dipahami pula sebagai suatu proses dari sebuah sistem untuk mengatur dan mengelola pada suatu mekanisme kerja yang rasional teratur dan sistemik. Birokrasi juga dimaknai sebagai proses dan sistem yang diciptakan secara rasional untuk menjamin mekanisme dan sistem kerja yang teratur efektif dan dapat dikendalikan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Rourke dalam Said (2007: 2) menjelaskan bahwa birokrasi

adalah sistem administrasi dan pelaksanaan tugas keseharian yang terstruktur dalam sistem hirarki yang jelas dilakukan dengan aturan tertulis (*written procedures*) dilakukan oleh bagian tertentu yang terpisah dengan bagian lainnya oleh orang-orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Kemudian menurut Mas'ud Said (2007) pengertian birokrasi sebagai tata kerja pemerintahan agar tujuan negara bisa tercapai secara efektif dan efisien. Sebagai suatu cara atau metode maka sikap kita terhadap birokrasi haruslah objektif terbuka terhadap inovasi sesuai dengan kebutuhan konteks ruang dan waktunya. Sebagai sebuah cara atau metode pengorganisasian kerja birokrasi tidak boleh menjadi tujuan dalam dirinya sendiri. Menurut Pfiffner dan Presthus dalam Said (2007: 4) bahwa birokrasi sebagai suatu sistem kewenangan kepegawaian jabatan dan metode yang dipergunakan pemerintah untuk melaksanakan program-programnya.

Karena itu fungsi pokok birokrasi menjamin terselenggaranya kehidupan berbangsa dan bernegara serta menjadi alat bagi masyarakat untuk mencapai tujuan berkaitan dengan pemberian pelayanan oleh negara atau pemerintah. Menurut Rasyid untuk melaksanakan fungsi tersebut birokrasi pemerintah setidaknya memiliki 3 (tiga) tugas pokok yakni:

(1) Memberikan pelayanan umum (*service*) yang bersifat rutin kepada masyarakat seperti memberikan pelayanan perijinan pembuatan dokumen perlindungan pemeliharaan fasilitas umum pemeliharaan kesehatan dan penyediaan jaminan keamanan bagi penduduk;

(2) Melakukan pemberdayaan (*empowerment*) terhadap masyarakat untuk mencapai kemajuan dalam kehidupan yang lebih baik seperti melakukan pembimbingan pendampingan konsultasi menyediakan modal dan fasilitas usaha serta melaksanakan pendidikan;

(3) Menyelenggarakan pembangunan (*development*) di tengah masyarakat seperti membangun infrastruktur perhubungan telekomunikasi perdagangan dan sebagainya (Setiyono 2004: 87).

Reformasi birokrasi dalam organisasi pemerintahan saat ini memang belum terlihat sepenuhnya atau menyeluruh. Kemudian rencana besar (*grand design*) mengenai penyelenggaraan birokrasi pemerintah yang *clean and clear* belum terlihat secara jelas. Menurut Miftah Thoha (2008) reformasi adalah suatu proses yang tidak bisa diabaikan. Reformasi secara naluri harus dilakukan karena tatanan pemerintahan yang baik pada suatu masa dapat menjadi tidak sesuai lagi karena perkembangan zaman.

Reformasi birokrasi yang mendasar semestinya memberikan perspektif rancangan besar yang akan dilakukan. Perbaikan di satu bidang harus menunjukkan kaitannya dengan bidang yang lain. Apalagi dengan menganut sistem pemerintahan yang demokratis maka setiap kebijakan publik harus mengakomodasi setiap kebutuhan rakyat. Miftah (2008) (2008) menegaskan pemimpin daerah seharusnya mengenal warganya secara baik sehingga pelayanan publik tidak lagi berorientasi pada kepentingan penguasa tetapi lebih kepada kepentingan publik.

Reformasi birokrasi pada dasarnya merupakan pembenahan dalam pemberian pelaynan publik. Ada pula yang menambahkan pentingnya memiliki jiwa *entrepreneur* (kewirausahaan) dalam reformasi birokrasi. Artinya bahwa selain privatisasi pelayanan prima dan membangun visi maupun orientasi baru dalam sebuah refeormasi birokrasi perlu juga semangat kewirausahaan untuk pemberian pelayanan secara cepat efektif dan efisien serta rasional. Menurut Sedarmayanti (2009:72) bahwa reformasi birokrasi merupakan upaya pemerintah untuk meningkatkan kinerja melalui berbagai cara dengan tujuan efektifitas efisien dan akuntabilitas. Dimana reformasi biokrasi itu mencakup beberapa perubahan yaitu:

(1) Perubahan cara berfikir (pola pikir pola sikap dan pola tindak) perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus merubah pola berfikir yang terdahulu (buruk) birokrasi harus memliki pola pikir yang sadar bahwa mereka sebagai pelayan masyarakat mereka harus memiliki sikap dan pola tindak yang baik sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam artian tidak menyimpang dari peraturan yang teah ditetapkan.

(2) Perubahan penguasa menjadi pelayan perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus merubah sikap mereka karena dapat kita ketahui bahwa selama ini birokrasi selalu menganggap bahwa mereka adalah penguasa karena memiliki jabatan yang tinggi dibanding masyarakat sehingga mereka membuat mereka beranggapan bahwa mereka adalah penguasa yang harus selalu dihormati. Oleh karenanya hal seperti itu harus dihilangkan dari birokrasi.

(3) Mendahulukan peranan dari wewenang perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus selalu mendahulukan perananannya yaitu sebagai pelayan masyarakat harus dapat melayani masyarakat dengan baik dengan cara menyampingkan wewenang mereka sebagai pejabat atau pegawai pemerintah.

(4) Tidak berfikir hasil produksi tapi hasil akhir perubahan yang dimaksud yaitu birokrasi harus selalu mengutamakan hasil akhir dari pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat seperti menciptakan kepuasan pada masyarakat.

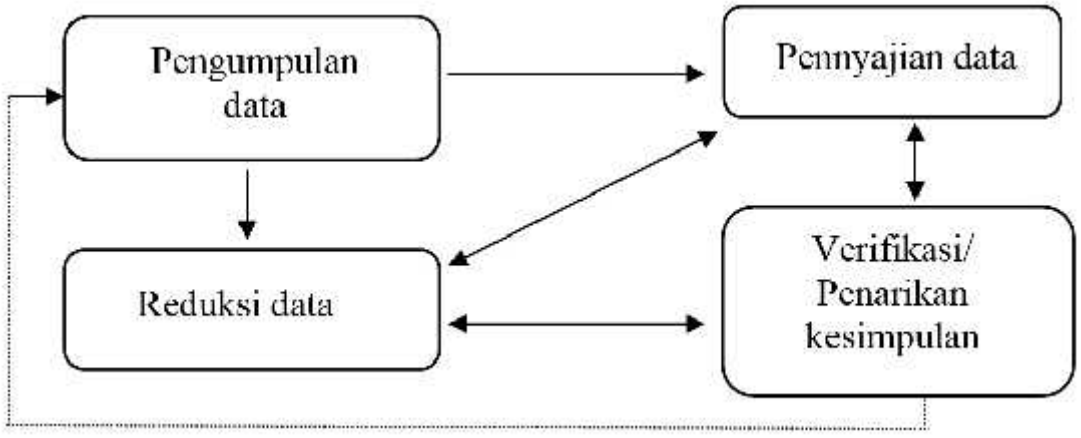
(5) Perubahan manajemen kinerja perubahan yang dimaksud yaitu merubah manajemen kinerja birokrasi agar dapat menjadi lebih efektif dibandingkan sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini yang menggunakan pendekatan kualitatif mempunyai sifat terbuka artinya masalah penelitian bersifat fleksibel dan perubahan untuk subyek sesuai dengan proses kerja yang terjadi di lapangan sehingga fokus penelitiannya pun ikut juga berubah guna menyesuaikan diri dengan masalah penelitian yang berubah (Moleong 2001).

Hasil akhir pengumpulan data yang mencerminkan keadaan sebenarnya terjadi di lapangan. Fokus penelitian adalah reformasi birorasi pemerintah kabupaten Pamekasan dengan lokus pemerintah kabupaten Pamekasan dari sejumlah 28 (dua puluh enam) dinas atau unit kerja di lingkunagn sekretariat daearah pemerintah kabupaten Pamekasan. Sumber data penelitian adalah pimpinan instansi atau kepala dinas pada pemerintah daerah kabupaten Pamekasan.

Teknik pengumpulan data wawancara secara mendalam (*in dept interview*) observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan data sekunder. Teknis analisis data mencakup kegiatan menelaah data membagi menjadi satuan-satuan yang dapat dikelola mensintesakannya mencari pola menentukan apa yang penting dan apa yang akan dipelajari dan memutuskan apa yang akan dilaporkan (Bagdan dan Bihlen 1990 : 17). Teknis analisa data dengan model interaktif menurut Miles dan Huberman (1992: 35) yaitu reduksi data penyajian data menarik kesimpulan/ verifikasi. Skema model interaktif sebagai berikut :



Gambar 1. Komponen Analisis Data Model Interaktif
Sumber : Miles dan Huberman

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Secara geografis kabupaten Pamekasan Provinsi Jawa Timur. Kabupaten Pamekasan memiliki luas 79.230 hektare atau 792 3′ km2 dari keseluruhan wilayah Jawa Timur terletak pada 113°-19′ Lintang Utara dan 113°-58′ Bujur Timur. Topografi pada ketinggian 0-100 meter diatas permukaan laut. Berdasarkan Sensus Penduduk Indonesia 2018 penduduk Pamekasan Pamekasan berjumlah 871.497 jiwa. Penduduk Pamekasan terdiri atas 423.587 laki-laki dan 447.910 perempuan. Sebagian besar penduduk Pamekasan berasal dari kelompok umur 15-19 dan 10-14 tahun (masing-masing 41% dan 37% dari total penduduk). Dilihat dari struktur umur penduduk Pamekasan dihuni lebih kurang 871.497 jiwa berusia produktif (25-35 tahun).

Reformasi birokrasi menadi kebutuhan bagi pemerintah daerah terutama dalam mewujudkan pemberian pelayanan yang prima pada masyarakat. Sejalan dengan perkembangan saat ini maka reformasi birokrasi tidak saja menjadi suatu keharusan akan tetapi merupakan kebutuhan untuk kemajuan dalam pelayanan masyarakat (public service) yang semakian transparan elegan dan berkeadilan.

Beberapa indikator dalam penelitian ini menjadi acuan untuk mengukur pelaksanaan reformasi birokrasi pada pemerintah kabupaten Pamekasan. Indicator reformasi birokrasi berkaitan dengabn perubahan cara berfikir (pola piker pola sikap dan pola tindak) perubahan penguasa menjadi pelayan mendahulukan peranan dari wewenang tidak berfikir hasil produksi tapi hasil akhir dan perubahan manajemen kinerja. Sejumlah indikator penelitian telah mendapatkan tanggapan dan penilaian yang positif dari subyek penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan telah berhasil dilaksanakan dengan baik sesuai dengan tuntutan keadaan dan perkembangan zaman. Sehingga perubahan manajemen kinerja dapat menjadi barometer dalam mendukung reformasi birokrasi secara realistis.

Dengan demikian reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan telah berhasil dilaksanakan dengan baik dalam kurun waktu yang relatif singkat terutama pada sejumlah instansi yang memberikan pelayanan pada masyarakat (*public service*) sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman. Reformasi birokrasi terutama dalam pelayanan pada masyarakat yang diikuti dengan reformasi struktural di beberapa instansi atau unit kerja telah mampu melakukan suatu perubahan menjadi lebih baik. Pemberian layanan pada masyarakat *(public service)* yang efektif efisien rasional dan berkeadilan.

KESIMPULAN

Reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan telah berhasil dilaksanakan dengan baik walaupun diperlukan penyempurnaan-penyempurnaan lebih lanjut. Perubahan orientasi pelayanan pada masyarakat (*public service*) yang memangkas beberapa meja pelayanan menjadi suatu paradigma baru yang harus dipertahankan. Reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan dalam pelayanan pada masyarakat yang diikuti dengan reposisi atau restrukturisasi beberapa pimpinan instansi pemerintahan menjadi faktor pendorong percepatan reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan.

Selain itu faktor kedisiplinan aparatur pemerintah daerah tentu sangat berpengaruh Perubahan cara berfikir (pola pikir pola sikap dan pola tindak) merubah pola berfikir yang sebelumnya (buruk) birokrasi harus memliki pola pikir yang sadar bahwa mereka sebagai pelayan masyarakat merubah sikap yang menganggap sebagai penguasa karena memiliki jabatan dan kedudukan dalam pemerintahan. Merubah peranan dari wewenang yakni harus mendahulukan perananannya. Perubahan manajemen kinerja perubahan yang dimaksud yaitu merubah manajemen kinerja birokrasi agar dapat menjadi lebih efektif.

Saran

Dalam penelitian berkaitan dengan reformasi birokrasi pemerintah kabupaten Pamekasan maka penulis sarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Dalam upaya mendukung terwujudnya reformasi birokrasi yang baik efektif dan efisien serta berkeadilan maka hendaknya setiap petugas khususnya yang memberikan pelayanan publikk (*public service)* betul-betul memperhatikan aspek ketepatan waktu pelayanan dan ketelitian serta kepuasan pelanggan.
2. Dalam upaya mendukung reformasi birokrasi secara riil dan transparan maka perlu profesionalisme kerja yang berdasarkan kompetensi dan keahlian atau *skill* yang mempuni sesuai dengan tuntutan saat ini serta mampu mencarikan solusi dan mengatasi posoalan (*problem solving*) yang baik dengan tindakan atu aksi yang terukur.
3. Dalam upaya menjamin terlaksananya reformasi birokrasi yang berkeadilan maka hendaknya setiap petugas pelayanan masyarakat memeberikan pelayanan sesuai dengan kompetensi alokasi waktu dan adanya komitmen bersama semua pejabat dar instansi layanan publik untuk mengedepankan kepentingan masyarakat dengan prinsip prinsip efektif efisien professional kompeten dan transparan serta berkeadilan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagdan dan Biklen 1982. *qualitative research for Education : Allin and Bastom London* Boston London.

Miles dan Huberman 1992. *Anlisa Data Kualitatif* Penerjemah Tjejep Rohendi Rohidi Universitas Indonesia Press Jakarta.

Muhammad DR. Ir. Fadel 2008 *Reinventing Local Government: Pengalaman Dari Daerah* Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Moleong 1996 *Metodologi Penelitian Kualitatif* Penerbit Remaja Rosdakarya Bandung.

Said Mas'ud 2007 *Birokrasi di Negara Birokratis* Malang: UMM Press.

Sedarmayanti 2009 *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung CV. Mandar Maju.

Setiyono Budi 2004 *Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi* Semarang: Puskodak Undip.

Thoha Miftah 2007 *Birokrasi dan Politik di Indonesia* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

_____ 2008 *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi* Jakarta: Kencana Prenada.

JURNAL SUB TEMA

"EFEKTIVITAS BIROKRASI"

INOVASI PELAYANAN PUBLIK : Studi Deskriptif Tentang Nilai Tambah *(Value Added)* Inovasi Layanan Keluar Bersama Daftar 1 Keluar 5 di Kecamatan Danurejan Kota Yogyakarta

Erni Saharuddin Dewi Amanatun Suryani
Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

ABSTRACT

In 2015 the Danurejan Subdistrict in obtaining 1 population document could reach 1 month this had an impact on the low ownership of Birth Certificates and Child Identity Cards the difference in the number of new KK changes with the number of babies born. This condition encourages the government at the sub-district level to create an innovative Service Out Joint List 1 Can 5. Outbound joint innovation is an integrated service innovation of child population documents that integrates several requirements in one system that simplifies and accelerates the service process. These innovations will certainly provide added value to the community. According to Eiglier and Langerad (in Lovelock & Wright 2007) the added value in services can be explained through the complementary services that are complementary services that facilitate and complementary services that improve. This research uses descriptive qualitative method and data collection is done by interview and documentation study. The results showed that the added value for the community with the innovation out together is the ease of service and service improvement. The ease of service is indicated by the ease of service information ease of service access and ease of procedures and service requirements. The improvement in services is shown by the speed of service the completion time of service becomes shorter.

***Keywords**: Innovatioan Services population value added*

PENDAHULUAN

Inovasi sering dilakukan oleh sektor swasta pada umumnya dengan memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggannya sebagai upaya untuk tetap eksis dalam persaingan pasar. Berbagai inovasi dikembangkan untuk memnuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Keberhasilan sektor swasta dalam berinovasi mulai diterapkan oleh sektor publik untuk dapat menyediakan pelayanan yang lebih efektif dan efisien. Inovasi dalam sektor publik telah menjadi wacana penting di berbagai negara terutama di negara maju karena inovasi tersebut dianggap dapat berkontribusi dalam peningkatan kualitas pelayanan publik dan menjadi solusi dalam pemecahan masalah publik Inovasi dalam sektor publik sangat identik dan

sering dikaitkan dengan perubahan atau reformasi yang dilakukan oleh pemerintah yang lebih dikenal sebagai konsep *new public management* (NPM) dan konsep *e-government.*

Berbagai persoalan pelayanan publik di Kecamatan Danurejan sebelum adanya inovasi diantaranya prosedur yang berbelit-belit dan waktu yang relatif lama dalam pengurusan dokumen adminstratif. Pengurusan satu dokumen kependudukan bisa mencapai 1 bulan dan berdampak pada rendahnya kepemilikan Akta Kelahiran dan Kartu Identitas Anak pada tahun 2014 kepemilikan dokumen anak hanya 54 92% dan tahun 2015 hanya 83 7% nilai ini masih di bawah standar nasional sebesar 85% sementara untuk kepemiikan KIA juga masih sangat rendah yaitu pada tahun 2014 hanya 15 01% dan tahun 2015 sebesar 31 5%. Selain itu juga terdapat perbedaan jumlah perubahan KK baru dengan jumlah bayi yang lahir. Kondisi ini lah yang mendorong pemerintah kecamatan Danurejan dalam hal ini Camat Danurejan untuk mendorong pelaksana pelayanan untuk membuat sebuah inovasi "Keluar Bersama" Daftar 1 Dapat 5. Inovasi ini mengintegrasikan beberapa persyaratan dalam satu sistem yang mempermudah dan mempercepat proses layanan. Inovasi ini juga ditujukan untuk meringankan beban masyarakat dalam hal mengurus administrasi kependudukan melalui satu tempat di Kecamatan dan berbasis elektronik.

Saat ini juga praktek inovasi di sector public telah menjadi fenomena dan telah dilakukan berbagai instansi pemerintah baik pusat maupun daerah dengan berbagai lokus dan variasi sehingga menjadi menarik dan penting untuk dilakukan penelitian tentang nilai tambah atau *value added* apa yang diciptakan/dihasilkan dari inovasi keluar bersama daftar 1 dapat 5 di kecamatan Danurejan. Selain itu juga diharapkan bisa menjadi inspirasi bagi unit pelayanan lain untuk melakukan terobosan-terobosan baru dalam rangka memberikan pelayanan public yang responsive terhadap kebutuha masyarakat.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dokumentasi dan observasi. Wawancara dilakukan dengan informan antara lain Camat Danurejan Kasie Pelayanan Staf Disdukcapil Bagian IT danurejan dan pengguna layanan. Analisis dokumentasi sebagai data pendukung penelitian ini ialah dengan mengolah beberapa data sekunder berupa laporan kegiatan maupun SOP yang berhubungan dengan Layanan Keluar Bersama serta dilakukan observasi terhadap pelaksanaan Pelayanan Keluar Bersama daftar 1 Dapat 5. Langkah selanjutnya adalah peneliti mendeskripsikan praktek inovasi dan *value added di* lokus studi ini selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Inovasi di sector public menurut Hartley (2011:173) tidak hanya terjadi pada produk dan pelayanan tetapi bisa juga pada system dan proses organisasi dan interorganisasi dalam focus strategis dan pengelolaan pemerintahan. Dalam layanan keluar bersama daftar 1 dapat 5 yang produknya adalah dokumen administrative peluang menciptakan inovasi lebih banyak di sisi proses dan system organisasi dibandingkan sisi produk. Hal ini karena produk untuk dokumen kependudukan sudah ditetapkan melalui regulasi.

Keunggulan kinerja yang diciptakan berimplikasi terhadap aktivitas penyedia dan pengguna layanan. Dalam istilah Cole dan Parston (2006:65) ada outcomes dan reduksi biaya (cost effective) yang bisa diberikan oleh pemeirntah kepada pengguna layanan yaitu waktu yang singkat dan karenanya bisa menekan biaya menjadi lebih murah. Hal ini menunjang terwujudnya pelayanan public yang lebih baik yang cepat mudah dan murah. Upaya menciptakan nilai tambah melalui inovasi pelayanan Keluar Bersama Daftar 1 dapat 5 yaitu memunculkan ide baru untuk meningkatkan kualitas pelayanan public dan kemudian menerapkannya dalam suatu aksi nyata melalui pemangkasan waktu pelayanan dan prosedur merupakan inovasi yang memberikan nilai tambah kepada pengguna layanan karena memberikan manfaat yang lebih baik kepada pengguna layanan.

1. Kemudahan Pelayanan

Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa dahulu sebelum ada pelayanan Keluar Bersama Daftar 1 Dapat 5 masyarakat pengguna layanan dalam pengurusan dokumennya masih melakukan secara parsial atau sendiri-sendiri sehingga membutuhkan waktu yang relatif lebih lama. Hal ini mengakibatkan banyak orang tua ketika telah selesai mengurus akta kelahiran maka dokumen lainnya tidak diurus belum lagi disebabkan karena alasan seperti misalnya ibu yang baru melahirkan kesulitan untuk mengurus dokumen anak karena harus mengurus bayinya di rumah. Sehingga hal ini menjadi penyebab terjadi ketimpangan jumlah kepemilikan dokumen anak.

Dalam teori disebutkan bahwa kemudahan pelayanan dapat dideskripsikan melalui jasa pelengkap yang memudahkan (facilitating suplementary service). Menurut Lovelock dan Wright (2007:190) jasa pelengkap yang memudahkan sendiri merupakan jasa pelengkap yang memudahkan penggunaan produk inti atau yang dibutuhkan untuk penyerahan jasa yang terdiri dari empat jasa yang memudahkan yaitu informasi penerimaan pesanan penagihan dan pembayaran. Berkaitan dengan Layanan Keluar Bersama daftar 1 dapat 5 maka masyarakat mendapatkan tiga nilai

yang bertambah *(value added)* dari kemudahan pelayanan pertama adalah kemudahan informasi pelayanan. Kedua adalah kemudahan akses pelayanan dan terakhir adalah kemudahan prosedur dan persyaratan pelayanan.

Informasi akan mempermudah pengguna layanan dalam memperoleh layanan sehingga dalam Layanan Keluar Bersama ini dengan adanya sistem informasi dokumen anak melalui SMS Gateaway sangat membantu masyarakat dalam memperoleh informasi berkaitan dengan langkah-langkah atau tahapan yang harus mereka ikuti untuk mengurus dokumen anak.

Masyarakat juga dapat melihat dengan jelas apa yang menjadi hak dan kewajiban mereka ketika mendapatkan pelayanan publik juga termasuk hak-hak untuk melakukan komplain. Dalam Pelayanan Keluar bersama ini masyarakat merasakan kemudahan dalam mendapatkan informasi serta kemudahan untuk memahaminya. Informasi alur pelayanan sudah tersedia dengan baik. Info ini disampaikan oleh Kecamatan Danurejan dengan menyebarkan poster alur dalam bentuk cetak dan stand banner maupun elektronik. Poster dapat diunduh dari website Kecamatan Danurejan dengan alamat www.danurejankec.jogjakota.go.id.



Gambar 1. Poster "Keluar Bersama"
Sumber : website Danurejan

Selain itu juga tersedia meja layanan informasi yang terletak disisi kiri tempat duduk pemohon layanan. Informasi disediakan dalam bentuk pamphlet yang diletakkan pada rak yang bisa langsung diambil masyarakat. Meja layanan ditata berdekatan dengan tombol antrian. Air minum dan makanan ringan juga disediakan bagi pengunjung yang membutuhkan dan dapat diambil secara cuma-cuma atau gratis.



Gambar 2. Meja Layanan Informasi
Sumber: Dokumen penelitian

Selanjutnya kemudahan untuk memahami informasi karena didukung oleh kemampuan keberadaan dan kemampuan petugas layanan dalam memberikan informasi secara jelas. Petugas layanan selalu sigap menanggapi pertanyaan di ruang layanan yang menyatu dengan meja layanan. Ada 2 (dua) petugas layanan yang selalu siap menerima. Kedua petugas ini melayani seluruh layanan yang ada di Kecamatan Danurejan. Apabila persyaratan lengkap pada saat tersebut langsung dapat diterima petugas. Apabila terdapat kekurangan persyaratan maka pemohon diminta melengkapi sebagaimana disampaikan salah satu petugas dalam wawancara sebagai berikut: "Kelengkapan data kemungkinan miskomunikasi dari kelurahan dengan Kecamatan. Dari Kelurahan tidak dilegalisir Dukcapil meminta legalisir. Kita Konfirmasi ke Dukcapil semua legalisir. Buku Nikah menunjukkan yang asli. Awalnya semua dilegalisir sekarang SOP tidka perlu legalisir." Selain petugas langsung yang menerima pemohon "keluar Bersama" terdapat satu staf yang melayani sms *gateway*. Proses input data ibu hamil yang telah register dilakukan oleh

staf tersebut. Tugas yang dilakukan selain hal tersebut adalah mengirimkan sms sehat bagi ibu hamil yang telah terdaftar dan menyampaikan informasi tentang kelengkapan persyaratan 'Keluar Bersama" serta informasi pengambilan dokumen kelahiran.



Sumber : Dokumen Penelitian

Ruang layanan yang terdapat di kantor Kecamatan Danurejan mudah dijangkau oleh masyarakat. Pemohon layanan dapat langsung masuk ke ruang pelayanan yang berada di sisi kiri dari arah depan jalan masuk ke kantor kecamatan. Pintu masuk mudah dibuka seperti tampak pada gambar dibawah ini. Sebelum masuk ruang layanan terdapat banner alur layanan inovasi "Keluar Bersama". Pemohon yang masuk ruangan dapat langsung mengambil nomor antrian. Pemohon yang sudah mendapatkan nomor dapat duduk di ruang tunggu menunggu dipanggil petugas. Penyediaan nomor antrian dimaksudkan untuk memudahkan sistem layanan dan membiasakan antri sesuai nomor urut. Di dalam ruang layanan terdapat kursi tunggu. Pemohon yang sudah mendapatkan antrian dapat berhadapan langsung dengan petugas layanan.



Gambar 3. Pintu Masuk ruang layanan
Sumber : Data Penelitian

Sesuai dengan manfaat pelayanan yang selanjutnya dirasakan masyarakat adalah kemudahan akses pelayanan. Kemudahan akses pelayanan berkaitan dengan tempat/lokasi serta sarana pelayanan yang memadai dan mudah dijangkau oleh masyarakat dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika. Lokasi kantor kecamatan sendiri sangat mudah dijangkau dan letaknya juga strategis. Kemudahan akses juga ditunjukkan dengan pendaftaran dokumen anak melalui media elektronik ibu hamil mendaftarkan dirinya melalui SMS melalui sms gateway ini juga diberikan edukasi kepada ibu hamil melalui pesan-pesan kesehatan sesuai usia kehamilannya ini sangat membantu ibu hamil untuk meningkatkan pengetahuannya selama masa kehamilan. Selain itu juga diberikan informasi terkait syarat pengurusan dokumen kependudukan anak.

Kemudahan akses juga ditunjukkan jika sebelumnya dalam pengurusan dokumen masyarakat harus mengurus ke kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) setelah ada inovasi ini masyarakat cukup hanya sampai ke kantor kecamatan. Pengurusan dokumen di Disdukcapil akan diserahkan kepada pegawai Disdukcapil yang bertugas di kecamatan. Diah salah satu yang menjadi informan di Kecamatan Danurejan menyatakan jika pengurusan/ pemrosesan layanan di kantor kecamatan mudah sekarang tidak perlu sampai ke Dinas kependudukan lagi dan juga dokumen bisa diperoleh sekaligus. Kemudahan lain yang diperoleh adalah masyarakat juga tidak perlu bolak balik untuk

menanyakan dokumennya tetapi pihak kecamatan akan memberikan informasi melalui SMS jika dokumen telah selesai diproses. Adapun tabel gambaran sebelum dan setelah ada inovasi berdasarkan dokumen dari kecamatan dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Perbedaan Mekanisme layanan dokumen anak sebelum dan setelah inovasi

Sebelum inovasi	**Setelah inovasi**
Pelayanan dokumen anak dilakukan secara parsial	Pelayanan dokumen anak dilakukan terintegrasi secara bersamaan untuk berbagai jenis dokumen anak
Pelayanan dokumen anak tidak melalui sistem informasi elektronik	Dibangun sistem informasi pelayanan dokumen anak melalui SMS Gateway
Tidak terdapat database ibu hamil di Kecamatan yang ter update setiap saat oleh warga melalui sistem SMS Gateway	Terdapat sistem informasi yang mengakomodasi database ibu hamil dalam sistem SMS Gateway yang disebut SIMAMI
Metode edukasi kesehatan ibu hamil selama ini melaui pertemuan Kelas Bumil yang difasilitasi oleh Puskesmas	Terdapat metode edukasi kesehatan ibu hamil secara elektronik melaui sistem SMS Gateway

Sumber : Data sekunder kecamatan Danurejan

Adapun kemudahan selanjutnya yakni dari sisi prosedur dan persyaratan pelayanan. Prosedur dan persyaratan dalam Inovasi "Keluar Bersama" ini terdiri dari 3 (tiga) hal sebagai berikut:

a. Ketersediaan SOP Layanan.

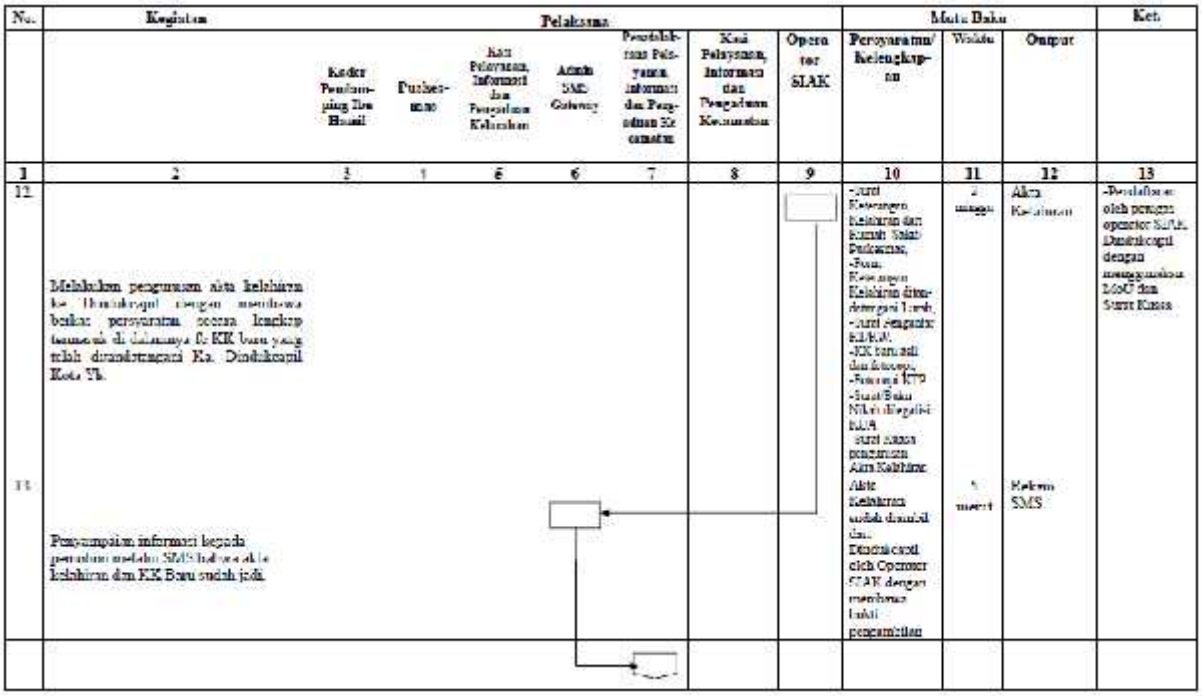
SOP layanan mengacu pada Keputusan Camat Danurejan Nomor 109/KPTS/DN/ 2016 tentang SOP Pelayanan Dokumen Kelahiran "Keluar Bersama" Daftar 1 Dapat 5. Bagan standar pelayanan informasi sebagai berikut.

No.	Kegiatan	Pelaksana						Mutu Baku				
		Kader Pendamping Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan kemenkes	Admin SMS Gateway	Analis Pemmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	Ket.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.	Pencatatan ibu hamil oleh kader pendamping ibu hamil								Form pendaftaran telah diterima Kader Bumil dan Puskesmas	30 hari	Data Ibu Hamil	
2.	Menyusun dan mengirimkan pelaporan data ibu hamil ke puskesmas								Data Ibu Hamil yang terdaftar di wilayah telah selesai diverifikasi	40 menit	Data Ibu Hamil 3 kali selama pendaftaran telah dikompilasi oleh Puskesmas	Pelaporan Data ibu hamil dilaporkan kepada Puskesmas setiap bulan pada akhir bulan berjalan
3.	Memverifikasi dan up dating data Bumil sebagai sumber data base SIMAMI								Data Bumil 3 kelurahan se Kecamatan lengkap	2 hari	Rekapitulasi Data Bumil se Kecamatan Dramaga	Updating Data Bumil dilakukan oleh Puskesmas berdasarkan data hasil laporan dari Kader Pendamping Bumil (Up dating berisi) merupa data bumil yang datang periksa di Puskesmas (Up to Date)

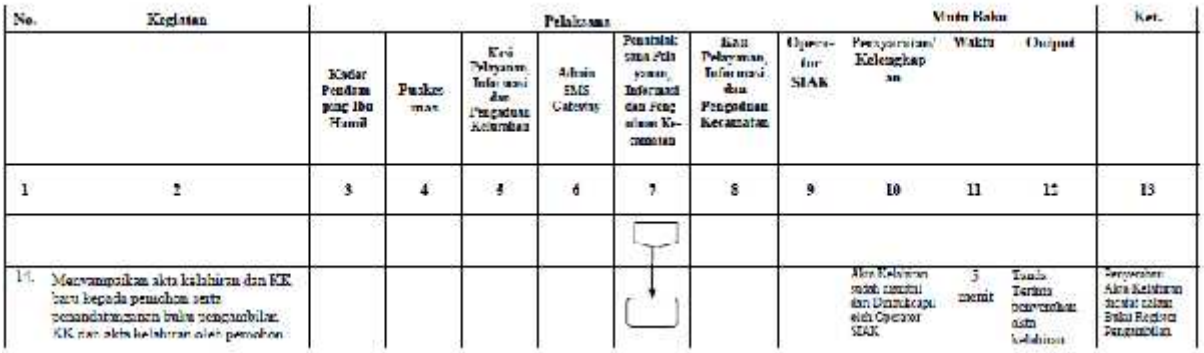
No.	Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Kader Pendamping Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan Informasi dan Pengaduan kemenkes	Admin SMS Gateway	Pemberdayaan Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
4.	Menyerahkan buku KIA, Kesehatan Ibu dan Anak kepada ibu hamil.								Data hasil yang sesungguhnya telah terverifikasi Data base Ibu Hamil sekecamatan Dramaga	15 menit	Buku KIA terdistribusi kepada Ibu Hamil sekecamatan Dramaga	Buku Ibu Hamil pemilik Kecamatan Dramaga yang pasiknya kelurahan dikasi Puskesmas Dramaga dan bukan mengunjungi Buku KIA dapat diberikan Buku KIA oleh ibu Kader Bumil
5.	Menerima, memverifikasi dan mengkompilasi bukti pelayanan pengisian KK, KIA, Akta Kelahiran								Bukti pengisian KK, KIA, Akta Kelahiran di serahkan Kelurahan Kalau dan secepat-cepatnya untuk ibu hamil kelurahan ibu	20 menit	Bukti Berkas masing-masing pemohon	Persyaratan Surat Pengantar RT/RW, KTP ibu dan suami, fotocopi KK dan Surat dikasi bukti diberikan KIA Form Permohonan Pembuatan Akte. Untuk KK dan KIA yang akte, datangnya 1 tahun Pembuatan KK dan KIA (Via SMS Gateway) surat pemberitahuan & mengambil form pengisian kelahiran

No.	Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Kader Pendamping Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kelurahan	Admin SMS Gateway	Pendataan Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
6.	Menerima informasi kelahiran anak via sms pada SMS Gateway Kecamatan (Informasi dari orangtua ybs/Kader Pendamping Ibu Hamil) meliputi nama anak, tanggal kelahiran dan jenis kelamin anak								• Data orangtua tercatat dalam Database SiMami	5 menit	Pencatatan nomor kelahiran anak terkirim pada orang ybs melalui SMS Gateway secara otomatis	
7.	-Menerima permohonan dokumen anak (KK, Akta Kelahiran, KIA) dan mencatat pemohonan di Buku Register -Memverifikasi administrasi kelengkapan dan alamat, berkas permohonan.								• Berkas permohonan akurat dan lengkap	15 menit	- Pencatatan di buku Register secara manual Data dan berkas permohonan akurat dan lengkap Untuk semua berkas	Berkas permohonan dokumen anak dikirim ke kecamatan oleh pemohon (Kepala Keluarga): -Surat Keterangan Kelahiran dari Rumah Sakit/ Puskesmas, -Fotokopi Kartu Keluarga dan/atau Surat Keterangan Kelahiran dari Kelurahan, -Fotokopi KTP 2 org saksi, -Foto Anak 2x3 sebanyak 1 lb (tidak wajib)

No.	Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Kader Pendamping Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kelurahan	Admin SMS Gateway	Pendataan Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
8.	Melakukan entri data dan pencetakan KK baru dan Kartu KIA - Menerahkan paraf pada hasil cetakan KK baru kepada Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kepala Keluarga yba. menerima tangan KK baru yang selanjutnya ditandatangani tanda tangan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta								• Data dan berkas per mohonan akurat dan lengkap • KK baru telah ditandatangani oleh Kasi PIP Ecca nation / Operator SIAK	10 menit	KK baru ditandatangani oleh Kepala Keluarga	KK baru yang telah ditandatangani oleh Operator SIAK ke Disdukcapil untuk ditandatangani oleh Kepala Dinas Disdukcapil
9.	Menyerahkan Kartu KIA kepada pemohon								Data dan berkas permohonan akurat dan lengkap	5 menit	Kartu KIA yang sesuai dengan benar	
10.	Mendokumentasikan berkas permohonan KK dan KIA								Berkas permohonan lengkap	10 menit	Berkas permohonan telah lengkap	
11	Mengambil KK baru yang telah ditandatangani kepala oleh Ka. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Yogyakarta								KK baru yang telah ditandatangani oleh Kepala Keluarga	4 hari	KK baru yang telah ditandatangani Ka. Disdukcapil Kota Yk.	



No.	Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Kader Pendampingan Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kelurahan	Admin SMS Gateway	Pendaftaran Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
12.	Melakukan pengurusan akta kelahiran ke Dindukcapil dengan membawa berkas persyaratan secara lengkap termasuk di dalamnya fc KK baru yang telah ditandatangani Ka. Dindukcapil Kota Yk.								-Surat Keterangan Kelahiran dari Kantor Unit Pelayanan; -Foto Kopi Surat Keterangan Kelahiran ditandatangani Lurah; -surat pengantar RT/RW; -KK baru asli dan fotocopy; -Fotocopy KTP -Surat/Buku Nikah (legalisir KUA surat asli untuk pengurusan Akta Kelahiran	2 minggu	Akta Kelahiran	-Pendaftaran oleh pengan operator SIAK Dindukcapil dengan menggunakan MoU dan Surat Kuasa
13.	Penyampaian informasi kepada pemohon melalui SMS bahwa akte kelahiran dan KK Baru sudah jadi.								Akte Kelahiran sudah dicatat dan Ditandatangani oleh Operator SIAK dengan membawa bukti pengambilan	5 menit	Bukti SMS	



No.	Kegiatan	Pelaksana							Mutu Baku			Ket.
		Kader Pendampingan Ibu Hamil	Puskesmas	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kelurahan	Admin SMS Gateway	Pendaftaran pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Kasi Pelayanan, Informasi dan Pengaduan Kecamatan	Operator SIAK	Persyaratan/ Kelengkapan	Waktu	Output	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
14.	Menyampaikan akta kelahiran dan KK baru kepada pemohon serta menandatangani buku penyerahan KK dan akta kelahiran oleh pemohon								Akta Kelahiran sudah dicatat dan Ditandatangani oleh Operator SIAK	5 menit	Tanda Terima penyerahan akta kelahiran	Penyerahan Akta Kelahiran dicatat dalam Buku Register Pengambilan

Jangka waktu yang dibutuhkan dalam pengurusan dokumen untuk saat ini lebih pendek. Jika didalam SOP melakukan pengurusan akta kelahiran ke Dindukcapil dengan membawa berkas persyaratan secara lengkap termasuk di dalamnya fotokopi KK baru yang telah ditandatangani Ka. Dindukcapil Kota Yogyakarta membutuhkan waktu 2 (dua) minggu keseluruhan proses dapat lebih dipercepat maksimal 2 (dua) minggu. Hasil wawancara dengan staf pelayanan menyebutkan :

> *"Sebagai operator SIAK yang ditempatkan di Kecamatan setiap hari saya presensi pagi dan sore. Berkas saya bawa H + 1. Untuk penandatangan yang paling lama di Kadis Dukcapil. Kalau sedang keluar kota bisa sampai 1 (satu) minggu. Berkas dari Kecamatan dibawa ke bagian data Capil kemudian dimintakan tanda tangan dan keluarlah Akte Kelahiran Kependudukan yaitu KK dan KIA. Saya sampaikan ke pemohon paling lambat 2 (dua) minggu meski bisa kurang dari itu. Adanya Inovasi ini warga tidak perlu ke Dinas sehingga waktu lebih singkat"*.

b. Persyaratan yang dipangkas

Penyatuan dokumen sekali terbit atau dalam istilah Daftar 1 keluar 5 pada dasarnya berangkat dari penyatuan persyaratan yang sama dan mempersingkat waktu. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengurusan dokumen kelahiran saling terkait diantaranya KK KTP Buku Nikah Saksi. Dengan penyatuan pengurusan dokumen akan bermanfaat bagi pemohon dari segi waktu biaya dan kerumitan birokrasi yang bersifat administrative.

c. Pola pelayanan

Secara sederhana pola layanan dilakukan oleh ibu hamil melalui registrasi. Ibu hamil akan mendapatkan informasi yang dikirimkan melalui sms gateway diantaranya untuk melengkapi berkas persyaratan dokumen kelahiran. Setelah semua persyaratan lengkap diterima Kecamatan pemohon akan mendapatkan sms balasan untuk mengambil dokumen yang diterbitkan. Pola layanan ini sangat inovatif dan telah diduplikasi secara bersamaan oleh seluruh Kecamatan di Kota Yogyakarta dengan istilah Three in One sebagaimana disampaikan operator SIAK. Dokumen kependudukan tidak hanya kelahiran akan tetapi juga kematian. Ketiga dokumen yaitu Akte baik kelahiran maupun kematian KK KIA/KTP dapat diterbitkan secara bersamaan.

2. Peningkatan Pelayanan

Di tengah birokrasi yang masih terkesan lamban dan berbelit-belit untuk mengurus Akte Kelahiran Danurejan membuat terobosan inovasi yang dinamakan "Keluar Bersama" Daftar 1 dapat 5: Sebuah Model Pelayanan Terpadu Dokumen Anak. Inovasi yang lahir dari ide Camat Danurejan Bapak Budi Santosa S.STP. M.Si yang kemudian mendapat respon positif dari internal organisasi maupun eksternal. Karena jika melihat ketimpangan kepemilikan dokumen anak memang memerlukan upaya yang sungguh-sungguh.

Inovasi ini tentu tidak berjalan secara instan tapi melewati berbagai tahapan seperti pematangan konsep melalui FGD dengan pihak Puskesmas Diskominfo Disdukcapil kemudian dilaksanakan uji public. Dukungan internal SDM yang melaksanakan inovasi ini sangat dibutuhkan namun dengan adanya operator SIAK yang sudah mumpuni dan tahapan pelayanan yang sudah mereka lakukan setiap harinya memberikan kemudahan dalam melaksanakan inovasi tersebut serta komitmen pimpinan yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Lovelock & Wright (2007:190) mengungkapkan bahwa jasa pelengkap yang meningkatkan adalah jasa pelengkap yang dapat menambah nilai ekstra bagi

pelanggan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa jasa pelengkap yang meningkatkan terdiri dari 4 jasa yaitu konsutasi keramahan keramahan pengamanan pengecualian.

Melalui nilai yang bertambah (value added) dengan peningkatan pelayanan maka masyarakat dalam hal ini adalah para ibu hamil orangtua yang mengurus dokumen anak mendapatkan dua hal yang berbeda dan tentu saja lebih baik dari sebelumnya yaitu pertama adalah keramahan dari petugas dan kecepatan pelayanan. Peningkatan pelayanan terutama perilaku petugas telah berorientasi melayani tercermin dari perilaku petugas layanan yang ramah selain itu juga petugas dengan santun dan peduli kepada penerima layanan termasuk memberikan penjelasan dengan baik kepada masyarakat tanpa melukai perasaan dan tanpa merendahkan.

Peningkatan pelayanan lainnya ialah kecepatan pelayanan. Factor kecepatan pelayanan bisa memberikan kepuasan kepada penerima pelayanan. Kecepatan pelayanan berhubungan dengan waktu pelayanan ketika dahulu ataupun kini masih banyak ditemui jam buka pelayanan yang sering terlambat sehingga membuat masyarakat harus menunggu lama kemudian tidak ada kepastian dokumen bisa selesai kapan. Hal semacam itu tidak terjadi di kecamatan Danurejan Khususnya pada pelayanan dokumen kependudukan anak masyarakat selalu mendapatkan pelayanan yang tepat waktu ketika pelayanan sudah dibuka petugas pelayanan juga sudah siap di lokasi. Dalam prosesnya pun sudah sesuai dengan SOP yakni maksimal pelayanan diberikan dalam waktu 2 minggu. Bahkan saat ini pihak kecamatan terus meningkatkan pelayanannya terbukti pengurusan dokumen anak bisa diselesaikan dalam waktu 5 hari-1 minggu. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara pak Sapto

> *"kalo sekarang 5 hari atau seminggu udah dapat kk kartu identitas anak dapat akta kelahiran*. (Hasil wawancara 4 Juli 2019)

Kecepatan pelayanan ini tentu tidak terlepas dari responsifitas pegawai. Pegawai kecamatan Danurejan yang responsive terhadap kebutuhan pegawai ditunjukkan juga dengan sms gateway yang sejak awal sudah memberikan penjelasan dokumen apa yang harus disiapkan kemudian perhatian dan penjelasan dari pegawai saat pengguna layanan ke kantor kecamatan mengumpulkan dokumennnya juga inisiatif untuk membantu meminta ttd Ka Disdukcapil hingga layanan sms untuk menginfokan ketika dokumen telah selesai. Kecepatan pelayanan merupakan hasil akhir dari responsifitas petugas yang tanggap.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat Pelaksanaan Inovasi Keluar Bersama Daftar 1 dapat 5

Keberhasilan Kecamatan Danurejan dalam meraih 99 Top Inovasi pada Tahun 2017 menjadi bukti bahwa inovasi yang dikembangkan dalam pelayanan public khususnya layanan administrasi kependudukan dapat dilakukan oleh sektor publik. Faktor pendukung atas keberhasilan tersebut diantaranya: pertama komitmen pimpinan dalam hal ini Camat Danurejan yang menginisiasi penyatuan pelayanan terkait dokumen administrasi kependudukan sekaligus memberikan edukasi bagi ibu hamil. Sebagaimana diketahui bahwa pada tahun 2014 kematian balita di Kecamatan Danurejan relatif tinggi sebanyak 5 orang dan kematian ibu melahirkan sebanyak 3 orang. Melihat kondisi tersebut Camat berupaya mencegahnya dengan menambahkan program sms sehat pada inovasi Keluar Bersama. Program ini tidak hanya berhenti pada Camat yang menggagas ide namun sampai sekarang masih dilanjutkan oleh penggantinya. Kedua dukungan dari pemangku kepentingan dimana pada saat program ini diujicobakan Beberapa dinas terkait menyambut baik rencana tersebut. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menempatkan stafnya di Kecamatan untuk membantu proses layanan dan membangun system melalui SOP yang mempercepat layanan. Dinas Komunikasi dan Persandian mendukung program inovasi dengan memberikan dukungan jaringan dan pembuatan system. Puskesmas memberikan kontribusi dalam hal penyediaan informasi seputar kesehatan bagi ibu hamil yang dikirimkan melalui sms *gateway.* Dukungan juga diberikan oleh DPRD dengan menyetujui besaran anggaran yang dibutuhkan dalam pengembangan program inovasi ini.

Dukungan terhadap inovasi ini juga berasal dari masyarakat Antusiasme masyarakat terlihat dari peningkatan jumlah kepemilikan Akta Kelahiran dan KIA. Masyarakat diberikan kemudahan dalam proses pengurusan. Sejak usia kandungan memasuki 8 bulan Kecamatan mengingatkan untuk mempersiapkan persyaratan dalam pengurusan dokumen. Pada saat kelahiran berkas lengkap dapat langsung diberikan ke Kecamatan untuk mendapatkan dokumen administrastif. Ketiga sarana dan prasarana disediakan dengan baik. Terdapat 3 (tiga) computer yang digunakan untuk menginput data dan memberika layananan.Selain itu terdapat 2 komputer di bagian pelayanan yang menampilkan nomor urut antrian. Keempat kapabilitas SDM. Sumberdaya di Kecamatan Danurejan tergolong terbatas namun dari segi kualitas SDM latar memiliki latar belakang yang sesuai dengan ketugasan layanan dan pengetahuan tentang teknologi informasi. Kelima Anggaran yang mencukupi dalam hal pengembangan inovasi.

Pengembangan inovasi "Keluar Besama" bukan tanpa kendala. Beberapa kendala yang dihadapi diantaranya Responsivitas/ keaktifan sebagian ibu hamil dalam memanfaatkan fasilitas sistem SMS *Gateway* pada awal program ini masih kurang. Ibu hamil kurang aktif menginformasikan kelahiran anaknya dan atau data kelahiran anak yang disampaikan ke kecamatan. Pemutakhiran data bumil yang dilakukan para kader pendamping ibu hamil sering terlambat sehingga data kurang valid. Data nomor telepon ibu hamil yang kurang akurat (karena ganti nomor penulisan salah dan lain-lain) menyebabkan kurang lancarnya operasi sistem sms *gateway* "Keluar Bersama". Pemahaman petugas di Kelurahan dan keahlian dalam mengoperasikan computer yang masih terbatas juga menjadi kendala dalam pelayanan. Selain itu terdapat hal teknis mislanya penulisan nama yang salah dan ketidaksesuian nama antara akte dengan KTP orang tua. Kendala tersebut dapat diatasi dengan kecakapan bagian pelayanan untuk menginput data dan memudahkan masyarakat dalam proses sejak register sms g*ateway*. Inovasi yang dilakukan oleh Kecamatan Danurejan ini telah dikembangkan oleh seluruh kecamatan di Yogyakarta dengan nama 3 in 1. Setiap bayi lahir akan mendapatkan Akta Kelahiran Kartu Indentitas Anak dan masuk dalam Kartu Keluarga.

KESIMPULAN

Nilai yang bertambah *(value added)* dari Inovasi Layanan Keluar Bersama Daftar 1 dapat 5 di Kecamatan Danurejan bagi pengguna layanan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dahulu masyarakat jika mengurus dokumen anak KK KIA Akta kelahiran dilakukan secara parsial berbelit-belit sehingga berdampak pada sangat sedikit masyarakat yang mengurus dokumen tersebut. Akan tetapi dengan adanya Inovasi ini masyarakat yang mengurus dokumen anak mendapatkan berbagai kemudahan pelayanan. Jadi kemudahan pelayanan adalah nilai yang bertambah (*value added)* yang didapatkan oleh pengguna layanan yang terdiri dari : kemudahan informasi pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat kedua adanya kemudahan akses untuk mendapatkan pelayanan dan ketiga adalah kemudahan prosedur dan persyaratan pelayanan yang didapatkan dalam mengurus dokumen anak.
2. Dahulu masyarakat jika mengurus dokumen anak membutuhkan waktu yang lama (1 dokumen bisa mencapai 1 bulan) akan tetapi dengan adanya inovasi ini masyarakat mendapatkan peningkatan layanan. Peningkatan layanan dalam hal ini adalah nilai yang bertambah *(value added)* diantaranya waktu pelayanan menjadi lebih cepat 5 dokumen anak bisa selesai dalam waktu maksimal 2 minggu dan petugas pelayanan lebih beriorientasi melayani.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lovelock Christopher H. & Wright Lauren K. 2007. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Indeks Hal. 190
2. Masdar Sjahrazad Sulikah Asmorowati & Jusuf Irianto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Untuk Pelayanan Publik*. Surabaya: Airlangga University Pres
3. Setijaningrum Erna. 2009. *Inovasi Pelayanan Publik*. Surabaya: PT Revka Petra Media
4. Walker R. 2006. *Innovation Type and Diffusion: An Empirical Analysis of Local Government. Public Administration.* 84 (2) 311-335. http://dx.doi.org.10.1111/-j/1467-9299.2006.00004x
5. Hartley J. 2011. *Publik Value Through Innovation and Improvement. In J. Benington & M.Moore Public Value: Theory and Practice* (1st ed). Hampshire-UK: Palgrave Macmillan
6. Mitchell John. 2011. *Creating And Adding Value*. Tafe NSW Australia.
7. Buttle Francis. 2007. *Customer Relationship Management : Concepts And Tools* Malang:Bayumedia
8. Cole M.& Parston G. 2006. *Unlocking Public Value. Hoboken* N.J:John Willey
9. www.danurejankec.jogjakota.go.id.
10. SOP Layanan Keluar Bersama Daftar 1 dapat 5

EFEKTIVITAS KINERJA KPU DALAM MENGEDUKASI MASYARAKAT TERHADAP TINGKAT PARTISIPASI PEMILIH PADA PEMILIHAN KEPALA DESA DI KABUPATEN TANA TORAJA

Inggried Fena Meyliana
Program Studi Magister Ilmu Politik Universitas Dipenogoro
e-mail:cutely_iik@yahoo.com

ABSTRACT

Today we can say that the elections be benchmarks in a democracy this is because of the election people can participate in determining aspirations or to his government and his country. In Indonesia as a country who adheres to the principle of democracy where in to vote directly depends on the participant of voters in elections. Participant of voters is a key element and foundatiom representative of democracy. So for being so the importance of this voter participation which makes up for discussion about how this voter participation anything that affects voter participations as well as how relations and the effective performance conducted by the election commission. In this case as an institution the organizers of election in to educate the public to participate in the election. Research in this abstract using a method of the field and desk study where there are based on work experience. So far in everytime the election commission is considered failed in to educate the public to participate in elections saw from the low public participate.In addition to the level of participate low public also still a lot of people still think that assesses the perfoemance of the election commission has not worked from the election results it self in which many head and deputy head of an area that was how long have served have been caught in a corruption case of some cases uo going on that make many people do not believe in the election and eventually became lazy to participate in choosing in every election.

Keywords : KPU Performance Participation Voters Socialization Election

PENDAHULUAN

Pada awalnya Pemilu di Indonesia itu untuk memilih anggota Lembaga Perwakilan Rakyat yaitu DPR DPRD DPD tetapi pada tahun 2002 setelah amandemen ke IV UUD 1945 yang awalnya Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden dilakukan oleh MPR diubah menjadi dilakukan secara langsung oleh rakyat sehingga Pilpres atau Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden dimasukkan dalam rezim Pemilihan Umum. Setelah Pilpres yang dimasukkan kedalam rezim pemilihan umum dan dilakukan pemilihan langsung yang pertama kali tahun 2004 kemudian pada tahun 2007 berdasarkan UU Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan

Pemilu untuk Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah atau Pilkada juga dimasukkan dalam rezim Pemilihan Umum (Subakti 2003).

Saat ini Pemilu merupakan hal yang penting dalam kehidupan kenegaraan. Menurut Ramlan Subakti menyebutkan ada empat alasan mengapa pemilu dipandang sebagai unsur penting dalam system politik demokrasi:

1. Prosedur dan mekanisme pendelegasian sebagian kedaulatan rakyat kepada penyelenggara Negara yakni bertindak atas nama rakyat dan memper-tanggungjawabkannya pada rakyat;
2. Prosedur dan mekanisme pemindahan perbedaan aspirasi dan pertentangan kepentingan dari masyarakat kedalam lembaga penyelenggara Negara untuk kemudian dibicarakan dan diputuskan secara beradab
3. Prosedur dan mekanisme perubahan politik secara tertib dan periodic baik perubahan sirkulasi elit politik maupun perubahan arah dan pola kebijakan public.
4. Dapat digunakan sebagai prosedur dan mekanisme engineering untuk mewujudkan tatanan politik dan pola perilaku politik yang disepakatai bersama.

Sehingga dapat dikatakan substansi dari Pemilu adalah :

1. Sarana untuk memilih pemimpin
2. Sarana untuk memperbaiki kulaitas demokrasi.

Pada hakikatnya partisipasi yaitu dimana setiap warga negara bisa secara langsung mempengaruhi proses pengambilan kebijakan mengawasi dan memantau pelaksanaan dan evaluasi terhadap dampak dari kebijakan tersebut atau dapat disedehanakan bahwa partispasi itu adalah keterlibatan secara sadar dalam mengambil peran dan menggunakan hak-hak yang dimiliki (memilih dan dipilih) oleh warga. Partispasi masyarakat dalam hal ini bersifat dinamis hanya saja masalah yang sering muncul yaitu soal motivasi maksudnya yaitu masih banyaknya masyarakat yang mau memilih karena adanya dorongan atau factor transaksional (suara ditukar dengan uang beras gula pasir/sembako) dan juga factor kedekatan atau hubungan emosional (hubungan keluarga artis/orang terkenal) tanpa mengetahui dahulu bagaimana rekam jejak dari calon-calon yang ada. Sehingga dapt dikatakan bahwa ukuran dalam memilih yaitu bukan dari visi misi yang dimiliki oleh para calon.

Selain masalah motivasi masalah lain yang sering muncul dalam masyarakat yaitu :

1. Sikap Apatis (masa bodoh) maksudnya adalah pemilu tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kehidupannya.
2. Tidak percaya maksudnya adalah cenderung mengganggap bahwa semua calon sama yakni tidak bisa dipercaya
3. Masih rendah kesadaran politiknya maksudnya adalah politik identik dengan sesuatu yang kotor jahat dan penuh dengan tipu muslihat.

Berdasarkan permasalahan diatas maka tulisan ini disusun secara sistematis dimana bagian awal dibahas tentang substansi pemilu pemilih atau partispasi pemilih serta segala permasalahanya dan apa saja yang mempengaruhinya kemudian bagaimana peran serta KPU yang dalam hal ini merupakan lembaga yang menyelenggarakan pemilu untuk dapat mengatasi segala permasalahan yang muncul berkaitan dengan pemilih atau partisipasi pemilih tersebut sehingga diharapkan pemilu dapat berjalan dengan baik dan bisa menghasilkan "produk" dari pemilu yang baik pula karena semakin baik tingkat pengetahuan dan kesadaran pemilih dalam menggunakan haknya tersebut..

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pemilih

Menurut UU No. 8 Tahun 2012 pemilih adalah Warga Negara Indoneia yang telah genap berumur 17 tahun atau sudah pernah menikah. Sedangkan dalam buku Fitriyah (Fitriyah 2002) dikatakan disutu bahwa Pemilih merupakan warga Negara Indonesia yang pada hari pemungutan suara telah berumur 17 (tujuh belas)tahun atau lebih yang dibuktikan oleh Kartu Tanda Penduduk (KTP)/ Kartu Keluarga atau sudah/pernah kawin serta tercantum dalam daftar pemilih. Daftar Pemilih Tetap (DPT) ini merupakan daftar yang berisi nama-nama pemilih yang sudah didata sebelumnya dimana pendataan tersebut dilakukan oleh petugas yang sudah ditunjuk oleh KPU selaku lembaga penyelenggara pemilu. Seluruh warga negara yang didata atau yang bisa dimasukkan dalam data pemilih tetap (DPT) adalah warga masyarakat yang sudah memenuhi syarat.

Adapun syarat warga Negara bisa memilih yaitu:

a. WNI yang berusia 17 tahun atau lebih atau sudah/pernah kawin.
b. Tidak sedang terganggu jiwa/ingatannya
c. Terdaftar sebagai pemilih
d. Bukan anggota TNI/Polri aktif

e. Tidak sedang dicabut hak pilihnya

f. Khusus untuk Pemilukada calon pemilih harus berdomisili sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan didaerah yang bersangkutan

Pemilih bisa dibedakan menjadi 2 yaitu masyarakat pada umumnya dan konstituen. Konstituen adalah kelompok masyarakat yang merasa diwakili oleh suatu ideologi yang dimanifestasikan dalam institusi politik seperti partai politik. Sehingga dapat dikatakan disini bahwa Pemilu dengan pemilih mempunyai hubungan yang kuat karena saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya.

2. Perilaku Pemilih

Dalam Pemilu perilaku pemilih merupakan salah satu bentuk perilaku politik. (Samuel P. Hutington 1990) menyatakan bahwa perilaku pemilih dan partisipasi politik merupakan dua hal tidak dapat dipisahkan. Partisipasi politik dapat terwujud dalam berbagai bentuk. Salah satu wujud dari partisipasi politik ialah kegiatan pemilihan yang mencakup "suara sumbangan-sumbangan untuk kampanye bekerja dalam suatu pemilihan mencari dukungan bagi seorang calon atau setiap tindakan yang bertujuan untuk mempengaruhi hasil proses pemilihan." Dalam bukunya (Kristiadi 1996) mendefinisikan perilaku pemilih sebagai keterikatan seseorang untuk memberikan suara dalam proses pemilihan umum berdasarkan faktor psikologis faktor sosiologis dan faktor rasional pemilih atau disebut teori *voting behavioral*. Perilaku pemilih dapat diklarifikasikan menjadi 4 jenis (Firmanzah 2007) :

a. Pemilih Rasional

b. Pemilih Kritis

c. Pemilih Tradisonal

d. Pemilih Skeptis

3. Partisipasi Pemilih

Dalam bukunya Fitriyah (Fitriyah 2002) yang dimaksud dengan partispasi pemilih adalah pemilih yang menggunakan suaranya dengan cara menghadiri TPS pada hari pemungutan suara. Partispasi merupakan salah satu faktor penting dalam dunia demokrasi dikatakan di buku (Sudijono 1995) bahwa Partisipasi politik merupakan aspek penting dalam sebuah tatanan Negara demokrasi sekaligus merupakan ciri khas adanya modernisasi politik. Diharapka partisipasi pemilih ini tidak hanya pada saat hari pemungutan suara di TPS saja tapi diharapkan partisipasi pemilih atau masyarakat juga bisa berpartisipasi dalam lingkup yg luas yaitu seperti terlibat dalam semua tahapan proses bisa mulai dari penetapan DCS DPT distribusi logistik memantau kecurangan teknis pelaksanaan dan seterusnya. Dalam penetapan

DCS misalnya masyarakat bisa aktif memantau apakah yang masuk daftar DCS sudah benar-benar valid jangan sampai misalnya ada yang sudah meninggal tapi namanya masih tercantum atau sebaliknya ada yang sudah bisa didata untuk menjadi pemilih tapi namanya tidak didaftarkan. Partisipasi dari masyarakat seperti inilah yang diharapkan KPU untuk dapat bisa menghasilkan DCS dan nantinya menjadi DPT yang baik. Partisipasi yang lainya yaitu dapat juga

4. Efektifitas Kinerja KPU

Efektifitas secara umum diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang diukur dengan kualitas kuantitas dan waktu sesuai dengan yang telah direncakana sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) efektifitas adalah daya guna keaktifan serta adanya kesesuaian dalam suatu kegiatan antara seseorang yang melaksanakan tugas dengan tujuan yang ingin dicapai. Sedangkan arti dari efektifitas menurut salah satu ahli (Masruri 2014): seberapa baik pekerjaan yang dilakukan sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya apabial suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan baik dalam waktu biaya maupun mutunya maka dapat dikatakan efektif. Jadi bisa disimpulkan dari berbagai pengertian diatas bahwa efeketivitas kinerja itu adalah ada perencanaan/target awal (output target) dan ada pencapaian (output actual) akan dikatakan efektif atau efektifitas tercapai jika perbandingan antara kedua elemen tersebut ≥ 1.

Menurut Gary Siegel dan Helena (dalam Mulyadi 2001) mendefinisakan penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektifitas operasional bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran standart dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran – pengukuran yang digunakan untuk menilai kinerja tergantung pada bagaimana unit organisasi akan dinilai dan bagaimana sasaran akan dicapai.(artikel https://www.asikbelajar.com/pendapat-ahli-tentang-penilaian-kinerja/)

Jika dihubungkan efektifitas dengan kinerja KPU mengenai bagaimana cara mengedukasi masyarakat dalam hubungannya meningkatkan partispasi masyarakat maka tolok ukur itu adalah seberapa besar target atau pencapaian yang sudah dilakukan KPU dalam meningkatkan partispasi masyarakat dalam Pilkada. Hal ini tentu berhubungan juga dengan program progam atau usaha apa saja yang akan dilakukan oleh KPU untuk mempengaruhi masyarakat sehinggap salah satu tujuan yaitu peningkaan partisipasi pemilih bisa tercapai. Salah satu tantangan bagi KPU dalam hal peningkatan partisipasi pemilih yaitu bagaimana caranya menekan tingkat persentase golput di setiap pemilihan selain itu juga adalah bagaimana cara mengedukasi masyarakat agar tidak sampai salah memilih calon yang bisa berakibat ketidakpercayaanya masyarakat terhadap pemilu.

METODE

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini adalah metode penelitian kualitatif. Metode kualitatif menurut Moleong (Moloeng 2001) adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan social yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusia dalam kawasanya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut dalam bahasanya dan dalam peristilahannya. Dalam buku yang sama (Moloeng 2001) juga dikatakan bahwa fokus penelitian seorang peneliti dapat mengetahui data mana yang perlu diambil dari data yang dikumpulkan. Sesuai denga judul jurnal maka focus penelitian ini yaitu pada kinerja KPU Kabupaten Tana Toraja yaitu:

1. Hal- hal apa saja yang harus dilakukan KPU Tana Toraja dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat dalam Pemilihan Kepala dan Wakil Kepala Daerah
2. Faktor–faktor apa saja yang dapat mendukung dan menghambat usaha yang dilakukan KPU Tana Toraja dalam meningkatkan partisipasi masyarakat dalam Pilkada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Tana Toraja merupakan salah satu kabupaten yang ada di Propinsi Sulawesi Selatan yang beribukota di Makale secara geografis terletak di bagian utara Propin Sulawesi Selatan dengan luas wilayah 2.054 30 km2 persegi. Kabupaten Tana Toraja berbatasan dengan:

1. Sebelah utara adalah Kabupaten Toraja Utara dan Propinsi Sulawesi Barat
2. Sebelah Selatan adalah Kabupaten Enrekang dan Kabupaten Pinrang
3. Sebelah Timur adalah Kabupaten Luwu
4. Sebelah Barat adalah Propinsi Sulawesi Barat

Kabupaten Tana Toraja terdiri dari 19 Kecamatan 159 Kelurahan/Lembang dengan pusat pemerintahan di Kecamatan Makale. Secara Topografi Tana Toraja merupakan dataran tinggi yang dikelilingi oleh pegunungan dengan lereng yang curam. Daerah Kabupaten Tana Toraja pada dasarnya beriklim tropis dengan dua musim berdasrkan curah hujan yakni :

1. Musim hujan pada periode bulan Oktober sampai Maret
2. Musim kemarau pada periode bulan April sampai September.

Menurut Oldment tipe iklim di Kabupaten Tana Toraja adalah tipe C2 yaitu bulan basah (200 mm) selama 2-3 bulan berturut-turut dan bulan kering (100 mm) selama 2-3 bulan berturut-turut. Hal ini sangat mendukung aktivitas masyarakat pada sektor agraris (sumber: https://sulselprov.go.id/pages/des_kab/19).

Dalam bukunya Leo (Agustino 2009) dikatakan disitu bahwa awal lahirnya pelaksanaan Pilkada langsung merupakan koreksi terhadap pelaksanaan Pilkada perwakilan (oleh DPRD) sebagaimana telah diamanatkan Undang-Undang No.22 Tahun 1999. Koreksi ini semakin kentara dengan diimplementasikannya payung hukum pelaksanaan Pilkada Langsung yakni Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang kemudian diperbaiki melalui Undang-Undang No. 12 Tahun 2008. Pilkada merupakan pemilihan dimana kita masyarakat disuatu daerah tertentu bisa memilih secara langsung siapa yang akan menjadi pemimpin di daerah tersebut mulai dari pemilihan walikota bupati hingga gubernur. Pilkada langsung dapat dibagi menjadi 2 tahapan yaitu:

1. Tahapan Persiapan

   Pada tahap ini meliputi :

   a. Perencananaan Anggaran hal ini sangat penting dalam pelaksanan pilkada kedepannya dimana KPUD harus benar-benar dapat mengkalkulasi dengan baik setiap anggaran yang dibutuhkan dalam melaksanakan setiap kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan selama Pilkada berlangsung sampai berakhirnya Pilkada tersebut.
   b. Perekrutan badan Ad-Hock dalam hal ini KPUD juga bertugas membentuk Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Panitia Pemungutan Suara (PPS) karena mereka merupakan perpanjangan tangan KPUD ditiap tingkat kecamatan sampai tingkat Desa. Tahap ini tidak kalah penting karena KPUD harus benar-benar bisa menyeleksi dengan baik yang akan menjadi anggota PPK dan PPS karena mereka ini juga mempunyai peranan yang penting di tiap tingkatannya baik dalam peguasaan materi dan pelaksaan dilapangan tentang kepemiluan serta integritas dalam melaksanakan tugasnya.

2. Tahap Pelaksanan

   Tahap ini meliputi :

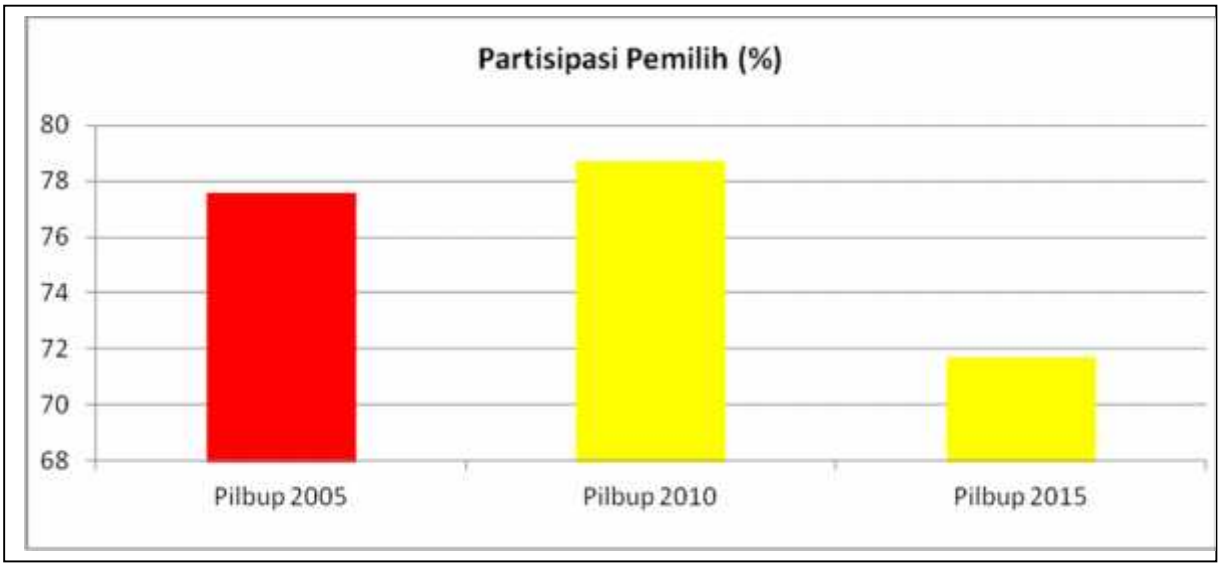
   a. Penetapan daftar pemilih
   b. Pengumuman pendaftaran dan penetapan pasangan calon
   c. Kampanye
   d. Masa tenang

e. Pemungutan suara
f. Penghitungan suara
g. Penetapan pasangan calon terpilih
h. Pelantikan calon terpilih

Semua tahap inilah yang akan dilakukan KPU beserta jajarannya pada saat akan dimulainya Pilkada. Di Kabupaten Tana Toraja sendiri sudah tiga kali melaksanakan Pemilihan Kepala Daerah yaitu di Tahun 2005 2010 dan 2015.

Tabel 1. Tingkat Partisipasi Pemilihan Bupati Kabupaten Tana Toraja

No	JENIS PEMILU		PARTISIPASI PEMILIH		TOTAL Partisipasi L & P (%)
			LAKI-LAKI (%)	PEREMPUAN (%)	
1	Pilbup 2005		78	77 1	77 6
2	Pilbup 2010		78 5	78 8	78 7
3	Pilbup 2015		70 5	72 7	71 7



Grafik 1. Tingkat Partisipasi Pemilihan Bupati Kabupaten Tana Toraja

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil kajian tentang efektitas kinerja KPU dalam mengedukasi masyarakat terhadapa tingkat partisipasi pemilih pada Pilkada sebenarnya sudah semakin baik dari tiap periodenya baik dari sisi program-program yang dibuat KPU

maupun pada pelaksanaanya seperti memberikan sosialisasi kemasyarakat sampai tingkat desa baik itu sosialisasi dalam wujud memasang baliho atau spanduk-spanduk yang berisi ajakan masyarakat untuk jangan lupa datang ke TPS pada hari pemilihan atau jangan golput sampai diadakannya kegiatan atau pertemuan-pertemuan baik dengan pemangku kepentingan sampai dengan pemilih yang merupakan masyarakat pada umumnya serta sosialisasi ke sekolah-sekolah yang merupakan potensi pemilih pemula.

Usaha sosialisasi yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Tana Toraja dalam mengedukasi masyarakat sudah dilakukan hal itu jg bisa dilihat dari data tingkat partisipasi masyarakat yang meningkat. Hanya saja ada faktor yang bisa menghambat dalam meningkatkan partisipasi pemilih pada saat hari pemungutan suara yaitu faktor cuaca. Keadaan geografis Kabupaten Tana Toraja merupakan daerah dataran tinggi yang dikelilingi pegunungan dan sering sekali turun hujan.

Sedangkan faktor yang bisa menjadi faktor pendukung dalam upaya meningkatkan partispasi pemilih yaitu adat di Tana Toraja yang dikenal dengan *Rambu Tuka'* (acara syukuran contoh syukuran rumah baru dan lain-lain) dan *Rambu Solo* (acara orang mati). 2 kegiatan ini bisa membantu KPU dalam rangka sosialisasi karena pada kegiatan ini biasanya banyak masyarakat berkumpul dan di waktu inilah biasa KPU pakai untuk bersosialisasi yang sebelumnya sudah minta izin dahuku kepada pemilik acara atu tuan rumah.

Salah satu bukti juga keseriusan KPU dalam upaya meningkatkan pengetahuan akan pemilu yaitu dengan adanya program Relawan Demokrasi atau biasa disebut dengan Relasi. Relasi ini ada disemua KPUD diharapkan dengan adanya Relasi yang menjangkau seluruh segmen masyarakat bisa meningkatkan partispasi pemilu. Relasi ini sebelumnya juga dibekali pemahaman akan kepemiluan diharap dengan pemahaman yang baik maka Relasi ini juga dapat mensosialisasikan pemilu dengan baik pula di masyarakat sehingga apa yang menjadi target kinerja KPU dapat dikatakan efektif dan tepat sasaran.

DAFTAR PUSTAKA

Agustino L. (2009). *Pilkada dan Dinamika Politik Lokal.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Fitriyah. (2002). *Teori Dan Praktik Pemilihan Umum Di Indonesia.* Yogyakarta: CV. Budi Utama.

Moloeng L. J. (2001). *Metode Penelitia Kualitatif.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sudijono S. (1995). *Perilaku Politik.* Purwokerto: Unsoed.

Samuel P. Hutington J. N. (1990). *Partispasi Politik di Negara berkembang.* Jakarta: Rineka Cipta.

Firmanzah. (2007). *Marketing Politik.* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Kristiadi J. (1996). *Pemilihan Umum dan Perilaku Pemilih di Indonesia.* Jakarta: LP3ES.

Firmanzah. (2007). *Marketing Politik.* Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Masruri. (2014). *Analisis Efektivitas Program Nasiona Pemberdayaan masyarakat Mandiri Perkotaan (PNPM-MP) (Studi Kasus pada Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan tahun 2010).*

Journal

Dokumen / Arsip

UU Nomor 22 Tahun 2007 tentang Penyelenggaraan Pemilu

Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang diubah Undang-Undang No. 12 Tahun 2008

UU No. 8 Tahun 2012 Tentang Pemilihan Umum Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Dewan Perwakilan Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat daerah

PELAYANAN SATU PINTU SEBAGAI SALAH SATU STRATEGI PELAYANAN PRIMA SEKTOR PUBLIK DI ERA OTONOMI DAERAH

Agus Razikin

ABSTRACT

Decentralization process made at the local government have otonom. The goal of decentralization policy is optimalization of the local government it's have relevance with public need. Public services are central theme in Indonesia bureaucratic reformation especially for local government. The reality of decentralization policy implementation not yet create significant change on the local government functions. It's specialy on public service. Application of the one stop service on document service presented stay on integrated public area service only not yet like public expected. Procedure and mechanism of public service not yet well socialized.

PENDAHULUAN

Proses reformasi telah membawa perubahan paradigma pemerintahan dari government menjadi governance. Revitalisasi dan reposisi kelembagaan pemerintah daerah telah dilakukan mengawali proses desentralisasi (otonomi daerah) sebagai bagian dari proses menuju governance. Desentralisasi untuk mengoptimalkan fungsi pemerintahan meliputi: pelayanan pengaturan dan pemberdayaan diformulasikan dalam kebijakan publik serta berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Pelayanan publik pada dasamya mencakup aspek kehidupan masyarakat tuas. Dalam kehidupan bernegara pemerintah memiliki fungsi melayani publik dalam bentuk mengatur maupun menerbitkan perijinan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat datam bidang pendidikan kesehatan usaha kesejahteraan dan sebagainya.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 jo. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi titik tolak pemberian dan perluasan wewenang dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah sebagai

> s*alah satu upaya untuk memotong jalur birokrasi dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat yang selama ini memakan waktu yang lama dan biaya tinggi. Dengan desentralisasi pemerintah pusat telah mengalihkan beberapa kewenangannya kepada*

kabupaten/kota untuk mengelola kegiatan pemerintahannya secara otonom kecuali dalam urusan 6 (enam) bidang yaitu pertahanan dan keamanan moneter agama kehakiman dan hubungan luar negeri dan lintas kabupaten/kota. Dengan desentralisasi maka daerah harus mampu melaksanakan berbagai kewenangan yang selama ini dimaksudkan oleh pemerintah pusat. Untuk itu pemerintah daerah dituntut mampu memberikan pelayanan yang lebih berkualitas lebih efisien efektif dan bertanggung jawab (accountable). Jadi tujuan utama otonomi daerah adalah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Dalam konteks desentralisasi kewenangan ini pelayanan publik yang dilakukan seharusnya menjadi lebih responsif terhadap kepentingan publik dengan fokus kepuasan peneri ma/pelanggan

Dengan adanya penyerahan kewenangan pemerintah dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah memberikan keleluasaan daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat secara luas utuh nyata dan bertanggung jawab dalam lingkup Negara Kesatuan Republik Indonesia. Secara utuh dan bulat dalam penyelenggaraannya adalah mulai dari perencanaan pelaksanaan pengawasan pengendalian evaluasi sehingga dapat terwujud peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Jadi kualitas pelayanan aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan indikator keberhasilan otonomi daerah.

Dalam penyetenggaraan pelayanan publik aparatur pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat dalam rangka menciptakan kesejahteraan masyarakat. Masyarakat berhak untuk mendapatkan pelayanan yang terbaik dari pemerintah karena masyarakat telah memberikan dananya dalam bentuk pembayaran pajak retribusi dan berbagai pungutan lainnya.

Namun demikian meskipun kewajiban pemberian pelayanan publik terletak pada pemerintah pelayanan publik juga dapat diberikan oleh pihak swasta dan pihak ketiga yaitu organisasi nonprofit relawan (volunteer) dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM). Jika penyelenggaraan pelayanan publik tertentu diserahkan kepada swasta atau pihak ketiga maka yang terpenting dilakukan oleh pemerintah adalah memberikan regulasi jaminan keamanan kepastian hukum dan lingkungan yang kondusif (Harbani Pasolong 2007).

Salah satu argumen dalam melaksanakan otonomi daerah adalah bahwa pemerintah daerah harus mampu menyediakan pelayanan pubtik sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal ini sesuai dengan fungsi pokok dari pemerintah daerah yaitu mensejahterakan masyarakat. Tingkat kesejahteraan masyarakat akan sangat tergantung pada pelayanan publik yang disediakan oleh pemerintah daerah. Pemerintah daerah sebagai perwujudan dari otonomi masyarakat dituntut untuk lebih mampu mensejahterakan masyarakat dibanding dengan unit pemerintah pusat yang dibentuk di tingkat lokal.

Pada perkembangannya pelayanan publik menjadi bagian dari administrasi pembangunan yang telah ada sehingga merupakan kebutuhan kepuasan masyarakat dalam hal pelayanan. Hal ini menuntut peran pemerintah sebagai organisasi publik untuk lebih berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat atau publik. Dalam menjalankan peran pelayanan publik tersebut pemerintah memiliki sebuah alat yang disebut dengan birokrasi. Jadi untuk memperoleh pemerintahan yang baik maka reformasi birokrasi merupakan sesuatu yang harus dilakukan sejak awal. Birokrasi sebagai komponen pemerintah harus dikembalikan kepada fungsi tugas dan prinsip pelayanan publik agar bersinergi dan berinteraksi dengan customer oriented yang pada hakekatnya adalah kepentingan pelayanan untuk masyarakat.

Konsep layanan prima menjadi model yang diterapkan guna meningkatkan kualitas layanan publik. Pelayanan prima merupakan strategi mewujudkan budaya kualitas dalam pelayanan publik. Orientasi dari pelayanan prima adalah kepuasan masyarakat pengguna layanan. Membangun pelayanan prima haros dimulai dari mewujudkan atau meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia untuk dapat memberi pelayanan yang terbaik mendekati atau melebihi standar pelayanan yang ada (Sedarmayanti 2009).

Salah satu pola pelayanan prima yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah adalah one stop service. Dalam Keputusan Menteri PAN Nomor 63/KEP/M.PAN/ 7/2003 pengertian pelayanan terpadu satu atap adalah pola pelayanan yang diselenggarakan dalam satu tempat untuk berbagai jenis pelayanan yang tidak mempunyai keterkaitan proses dan dilayani melalui beberapa pintu sedangkan pelayanan satu pintu adalah pola pelayanan yang diselenggarakan dalam satu tempat yang meliputi berbagai jenis pelayanan yang memiliki keterkaitan proses dan dilayani melalui satu pintu.

Kebijakan pelayanan terpadu satu pintu dimulai dalam rangka perbaikan ikiim usaha dan investasi Pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2006 tentang Paket Kebijakan Perbaikan Iklim Investasi. Instruksi Presiden tersebut sebagai kebijakan strategik yang dijabarkan ke dalam program kegiatan dan tindakan yang lebih kongkrit sebagai terobosan untuk percepatan investasi. Salah satu kegiatan atau tindakan yang sangat penting dalam Inpres dimaksud adalah menyederhanakan birokrasi pelayanan perizinan untuk aktivitas investasi pada umumnya dan aktivitas Usaha Kecil Menengah dan Koperasi (UKMK) pada khususnya.

Salah satu output dari kegiatan Inpres tersebut adalah telah terbitnya Permendagri Nomor 24 Tahun 2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Landasan pemikiran dari Permendagri dimaksud adalah

keinginan untuk mengintegrasikan seluruh proses pelayanan publik baik perizinan maupun non perizinan ke dalam suatu sistem penyelenggaraan pelayanan terpadu satu pintu. Tujuannya adalah agar birokrasi pelayanan perizinan dan non perizinan menjadi lebih sederhana transparan dan tanpa kehilangan fungsi pengawasan yang melekat di dalamnya

PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan di sini adalah bagaimanakah mekanisme pelayanan satu pintu dibangun untuk mewujudkan pelayanan publik yang efektif?

PEMBAHASAN

Kriteria Pelayanan Publik

Pelayanan sebagai proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung merupakan konsep yang senantiasa aktual dalam berbagai aspek kelembagaan. Bukan hanya pada organisasi bisnis tetapi telah berkembang lebih luas pada tatanan organisasi pemerintahan. Hal ini disebabkan oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin maju dan kompetisi global yang sangat ketat (H.A. Moenir 1997).

Dalam kondisi demikian hanya organisasi yang mampu memberikan pelayanan berkualitas akan merebut konsumen potensial seperti halnya lembaga pemerintah semakin dituntut untuk menciptakan kualitas pelayanan yang dapat mendorong dan meningkatkan kegiatan ekonomi. Oleh karena itu pelayanan aparatur harus lebih proaktif dalam mencermati paradigma baru global agar pelayanannya mempunyai daya saing yang tinggi dalam berbagai aktivitas publik. Untuk itu birokrasi seharusnya menjadi center of excellence (pusat keunggulan pemerintahan) (J.B. Kristiadi 1996).

Pelayanan umum atau pelayanan publik merupakan istilah yang meng-gambarkan bentuk dan jenis pelayanan pemerintah kepada rakyat atas dasar kepentingan umum. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Definisi pelayanan publik menurut Kepmen PAN Nomor 25 Tahun 2004 (dalam Harbani Pasolong 2007) adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima

layanan maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam memberikan pelayanan publik instansi penyedia layanan publik harus memperhatikan asas pelayanan publik yaitu :

1. Transparansi

Pemberian pelayanan publik harus bersifat terbuka mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti.

2. Akuntabilitas

Pelayanan publik harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Kondisional

Pemberian pelayanan publik harus sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas.

4. Partisipatif

Mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi kebutuhan dan harapan masyarakat.

5. Tidak diskriminatif

Pemberian pelayanan publik tidak boleh bersifat diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku ras agama golongan gender status sosial dan ekonomi.

6. Keseimbangan hak dan kewajiban

Pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak (Mahmudi 2005).

Asas-asas dalam pelayanan publik tersebut di atas merupakan dasar bagi pelaksanaan pelayanan prima kepada masyarakat. Pengertian layanan prima adalah memberikan kepada pengguna produk/jasa apa yang betul-betul mereka butuhkan dan inginkan bukan memberikan apa yang kita pikirkan dibutuhkan oleh mereka.

Pelayanan publik merupakan hasil dari proses politik yang ditindaklanjuti oleh birokrasi pemerintah. Layanan publik memiliki karakteristik yang berbeda dari kebijakan lainnya. Fokus utama transaksi dalam layanan publik adalah terkaitnya barang dan atau jasa yang diserahkan kepada masyarakat pengguna. Hal yang khas dalam layanan publik adalah barang dan atau jasa yang diserahkan selalu bersifat

milik umum (common good) yang biaya produksinya sering kali kurang atau bahkan tidak efisien secara finansial bahkan barang dan atau jasa yang ditransaksikan sukar diukur (intangible). Oleh sebab itu keuntungan dan kerugian dari layanan publik pada umumnya diukur dalam dimensi sosial ekonomi politik bahkan kulturat (Joe Femandes 2002).

Pemberian pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kepada rakyat merupakan implikasi dari fungsi aparat negara sebagai pelayan rakyat. Karena itu kedudukan aparatur pemerintah dalam pelayanan umum (public services) sangat strategis karena akan sangat menentukan sejauhmana pemerintah mampu memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya bagi rakyat sehingga akan menentukan sejauhmana negara telah menjalankan perannya dengan baik sesuai dengan tujuan pendiriannya.

Hal tersebut sesuai dengan adanya paradigma baru dalam pelayanan kepada masyarakat yang dikemukakan oleh Janet V. Denhardt dan Robert B. Denhardt (2003) yaitu new public service. Menurut paradigma ini prinsip-prinsip yang harus dijalankan oleh pemerintah sebagai organisasi publik adalah:

1. *Serve citizens not customers* (melayani warga masyarakat bukan pelanggan);
2. *Seek the public interest* (mengutamakan kepentingan publik);
3. *Value citizenship over entrepreneurship* (lebih menghargai warga negara dari pada kewirausahaan);
4. *Think strategically act democratically* (berpikir strategis dan bertindak demokratis);
5. *Recognize that accountability is not simple* (menyadari bahwa akuntabilitas bukan merupakan sesuatu yang mudah);
6. *Serve rather than steer* (melayani dari pada mengendalikan);
7. *Value people not just productivity* (menghargai orang bukan produktivitas semata).

Titik perhatian dari paradigma tersebut adalah peran pemerintah sebagai organisasi publik dituntut untuk lebih berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat atau publik. Dengan melihat peran pemerintah yang lebih berorientasi pada pelayanan publik maka demi mewujudkan kepuasan masyarakat akan pelayanan diperiukan suatu sistem peningkatan kualitas pelayanan.

Dinas/instansi (unit pelaksana teknis) daerah sebagai pelaksana kebijakan layanan publik senantiasa berupaya untuk memenuhi standar layanan publik yang sesuai dengan harapan masyarakat yaitu: transparan tidak diskriminatif teriangkau proses mudah dan mempunyai akuntabilitas publik tinggi. Keluhan masyarakat

penting untuk dicermati sebagai masukan untuk meningkatkan kineria sistem dan standar layanan publik.

Strategi Pelayanan Prima Pola Pelayanan Satu Pintu

Otonomi Daerah menuntut pelayanan cepat mudah transparan sudah menjadi suatu kebutuhan masyarakat yang harus dipenuhi oleh setiap pemerintah daerah perlu dibangun sistem yang akuntabel dan dapat dikontrol yang membangkitkan kepercayaan masyarakat sehingga masyarakat percaya kepada pemerintah. Dalam rangka meningkatkan pelayanan publik menuju lingkungan masyarakt yang cerdas ada tiga kegiatan utama yang harus dilakukan yaitu reformasi birokrasi pelayanan prima dan pemberdayaan masyarakat. Reformasi yang dilakukan adalah perubahan paradigma dilayani dengan melayani serta desentralisasi kewenangan ke tingkat kecamatan dan desa. Pelayanan prima dilakukan dengan mendasarkan pada standard yang jelas yaitu biaya transparan persyaratan sederhana waktu yang jelas dan kemudahan dalam akses melalui pelayanan prima seluruh pengurusan ijin diselesaikan disatu tempat dengan waktu penyelesaian yang jelas. Salah satu kunci penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good government*) adalah adanya pengawasan melekat dan berlapis baik melalui laporan secara langsung atau berdasarkan inspeksi mendadak.

Pelayanan prima adalah pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (masyarakat) minimal sesuai dengan standar pelayanan (cepat tepat akurat murah ramah). Dalam sektor publik pelayanan dikatakan prima apabila:

1. Pelayanan yang terbaik dari pemerintah kepada pelanggan/pengguna jasa.
2. Pelayanan prima ada bila ada standar pelayanan
3. Pelayanan prima bila melebihi standar atau sama dengan standar. Bila belum ada standar pelayanan yang terbaik dapat diberikan pelayanan yang dilakukan seeara maksimal.
4. Pelanggan adalah masyarakat dalam arti luas; masyarakat eksternal dan masyarakat internal (SESPENAS LAN 1998 dalam Sedarmayanti 2009).

Kualitas pelayanan berhubungan erat dengan pelayanan yang sistematis dan komprehensif yang lebih dikenal dengan konsep pelayanan prima. Aparat pelayanan hendaknya memahami variabel-variabel petayanan prima seperti yang terdapat dalam agenda perilaku pelayanan prima sektor publik SESPANAS LAN. Variabel dimaksud adalah:

1. pemerintahan yang bertugas melayani;
2. masyarakat yang dilayani pemerintah;

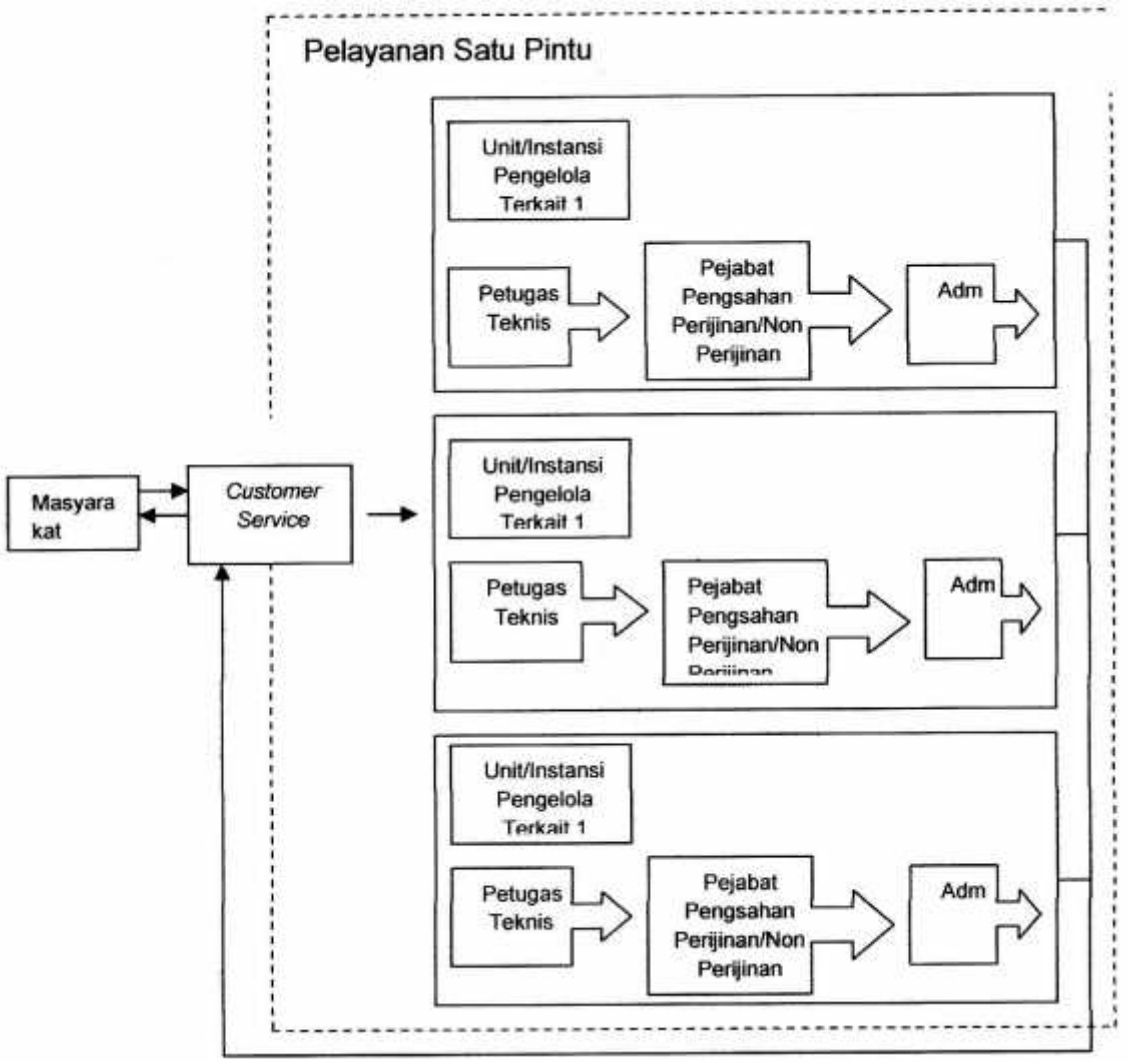
3. kebijaksanaan yang dijadikan landasan pelayanan publik;
4. peralatan atau sarana pelayanan yang canggih;
5. resources yang tersedia untuk diracik dalam bentuk kegiatan pelayanan;
6. kualitas pelayanan yang memuaskan masyarakat sesuai dengan standar dan asas pelayanan masyarakat;
7. manajemen dan kepemimpinan serta organisasi pelayanan masyarakat;
8. perilaku pejabat yang terlibat dalam pelayanan masyarakat apakah masing-masing telah menjalankan fungsi mereka (Lijan Poltak Sinambela 2006).

Variabel pelayanan prima di sektor publik seperti di atas dapat diimplementasikan apabila aparat pelayan berhasil menjadikan kepuasan pelanggan sebagai tujuan utamanya. Agar kepuasan pelanggan yang menjadi tujuan utama terpenuhi aparatur pelayan dituntut untuk mengetahui dengan pasti siapa pelanggannya.

Pelayanan satu pintu adalah kegiatan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dimana masyarakat untuk mengurus suatu perijinan/non perijinan cukup datang satu tempat dan mengambil juga ditempat yang sama. Masyarakat cukup berhubungan dengan customer service tanpa harus terlibat proses di back office. Pada mekanisme pelayanan satu pintu proses pengurusan perijinan dan non perijinan biasanya juga bisa dilakukan secara parallel.

Proses pengurusan perijinan dan non perijinan melalui mekanisme satu pintu lebih jauh sederhana. Dengan mekanisme satu pintu masyarakat pengurus perijinan cukup berurusan dengan customer service. Proses setelah berkas masuk ke customer service dilakukan oleh tim teknis tanpa ada keterlibatan masyarakat pengurus perijinan. Bahkan dengan mekanisme pelayanan satu pintu ini masyarakat dilarang melakukan kontrak langsung dengan back office (tim teknis) terkait dengan perijinan/non perijinan yang diurus.

Sistem pelayanan satu pintu umumnya transparan dalam waktu prosedur biaya dan persyaratan. Batas waktu penyelesaian perijinan dan biaya sudah ditetapkan dan biasanya tertuang dalam SK Kepala Daerah. Penandatanganan Surat biasanya dilakukan oleh bupati atau sekda atau Kepala Unit Kerja/Instansi. Adapun mekanisme pelayanan satu pintu dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1. Pelayanan Satu Pintu

Strategi pelayanan prima pola layanan satu pintu atau sering disebut sebagai layanan terpadu pada suatu tempat oleh beberapa instansi daerah yang bersangkutan sesuai dengan kewenangan masing-masing bukan merupakan hal baru. Strategi ini telah berhasil diterapkan pada layanan pembayaran pajak kendaraan bermotor yang melibatkan beberapa instansi daerah antara lain Dipenda Kepolisian dan Jasa Raharja. Penerapan layanan satu pintu pada dasarnya untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas melalui peminimalan jarak geografis antar fungsi terkait. Dengan demikian dapat diperpendek waktu yang diperlukan untuk proses layanan pengguna layanan juga menjadi lebih mudah untuk memperoleh layanan. Hal yang perlu dicermati dalam penerapan pola layanan satu pintu adalah koordinasi diantara beberapa instansi yang terkait.

Keberhasilan penerapan layanan terpadu untuk pembayaran pajak kendaraan bermotor ini kemudian mendorong pemerintah daerah untuk menerapkan layanan terpadu pada bidang layanan dokumen seperti layanan KTP KK akta kelahiran dan perijinan yang dulunya dilakukan pada tempat yang terpisah kemudian dilakukan pada satu tempat dan mengambil juga ditempat yang sama.

Pelayanan prima yang dituangkan dalam visi dan misi nasional Indonesia menunjukkan bahwa tuntutan masyarakat terhadap pelayanan prima aparatur pemerintah kepada masyarakat merupakan keharusan dan tidak dapat diabaikan lagi karena hal ini merupakan bagian tugas dan fungsi pemerintahan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan.

Dengan demikan pemerintah mempunyai kewajiban kepada masyarakat adalah untuk memberikan infonnasi secara teratur tentang program kerja dan peraturan-peraturan atau prosedur pelayanan publik karena salah satu fungsi penting dalam kegiatan pelayanan publik adalah fungsi komunikasi yang menyalurkan informasi baik dari pemerintah ke masyarakat ataupun sebaliknya dari masyarakat ke pemerintah. Melalui fungsi komunikasi saran atau kritik tentang kinerja pelayanan pemerintah dapat diketahui. Dari situ kemudian pemerintah bisa mengukur diri seberapajauh kinerjanya ditanggapi publik (sebagai bentuk *feed-back*).

Evaluasi terhadap fungsi-fungsi pelayanan dengan pola pelayanan satu pintu perlu untuk dilakukan. Barangkali yang paling mudah dilakukan dalam penyelenggaraan layanan satu pintu bagi bidang-bidang yang berbeda hanya sebatas pada layanan lini pertama yaitu tempat penerimaan berkas ajuan layanan tindakan selanjutnya untuk penyelesaiannya tetap pada instansi masing-masing. Penempatan personal yang andal sangat menentukan efektifitas penyelenggaraan. Selain petugas lini depan maka perlu ditempatkan seorang kurir untuk masing-masing instansi guna memperlancar alur layanan dan penyelesaian pekerjaan layanan. Kemudian untuk mempermudah masyarakat pengguna layanan memperoleh layanan maka desain layanan harus dikomunikasikan sejelas-jelasnya. Fasilitas kerja dan sarana penunjang kelancaran pelaksanaan pekerjaan layanan perlu disediakan pada tingkat yang memadai. Oleh sebab itu analisis terhadap kebutuhan fasilitas kerja dan pendukung perlu dilakukan secara cermat dengan mempertimbangkan ketersediaan sumber dana.

Menurut Joe Femandes (2002) ada dua hal yang penting untuk dicermati dalam kaitannya dengan layanan publik yaitu: Pertama dimensi pemberi layanan dan kedua masyarakat pengguna layanan. Berdasarkan dimensi pemberi layanan perlu diperhatikan tingkat pencapaian kinerja yang meliputi layanan yang adil kesiapan petugas dan mekanisme kerja harga terjangkau prosedur sederhana dan waktu

penyelesaian yang dapat dipastikan. Sedangkan dari dimensi masyarakat pengguna layanan publik harus memiliki pemahaman dan reaktif terhadap penyimpangan yang muncul dalam praktek penyelenggaraan layanan publik. Keterlibatan masyarakat terutama stakeholder representatif baik dalam mengawasi dan menyampaikan aspirasi atau keluhan terhadap praktik penyelenggaraan layanan publik menjadi faktor penting sebagai umpan balik bagi perbaikan kualitas layanan publik dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Pemberian layanan publik dengan pola layanan satu pintu yang memenuhi standar minimal seperti yang telah diterapkan memang menjadi bagian yang perlu dicermati. Dewasa ini masih sering dirasakan kualitas layanan minimum sekalipun belum memenuhi harapan sebagian besar masyarakat pengguna layanan. Terlebih lagi sebagian besar masyarakat pengguna layanan publik belum memahami secara pasti tentang standar layanan yang seharusnya diterima dan sesuai dengan prosedur layanan yang dibakukan. Masyarakat pun enggan mengadukan jika menerima layanan yang kurang berkualitas.

Belum meningkatnya kualitas pelayanan publik di era otonomi daerah juga dikemukakan oleh Ratminto dan Winarsih (2007) yang didasarkan atas penelitian yang dilakukan di Propinsi Daerah Istimewa Jogjakarta dan Jawa Tengah. Dalam penelitian tersebut disimpulkan bahwa kesadaran akan otonomi daerah masih belum secara optimal meningkatkan kualitas layanan publik. Karena otonomi daerah belum berhasil mewujudkan sistem administrasi yang diletakkan atas dasar kesetaraan posisi tawar antara pemerintah sebagai penyedia layanan publik dengan masyarakat sebagai pengguna layanan publik masih terdapat kecenderungan bahwa masyarakat sebagai pengguna layanan publik dalam posisi yang yang kurang diuntungkan dengan adanya otonomi daerah.

Substansi pelayanan publik selalu dikaitkan dengan suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang atau instansi tertentu untuk memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pelayanan publik ini menjadi semakin penting karena senantiasa berhubungan dengan khalayak masyarakat ramai yang memiliki keaneka ragaman kepentingan dan tujuan. Oleh karena itu institusi pelayanan publik dapat dilakukan oleh pemerintah maupun non-pemerintah. Jika pemerintah maka organisasi birokrasi pemerintahan merupakan organisasi garis terdepan (street level bureaucracy) yang berhubungan dengan pelayanan publik. Danjika non-pemerintah maka dapat berbentuk organisasi partai politik organisasi keagamaan lembaga swadaya masyarakat maupun organisasi-organisasi kemasyarakatan yang lain. Siapapun bentuk institusi pelayanananya maka yang terpenting adalah bagaimana

memberikan bantuan dan kemudahan kepada masyarakat dalam rangka memenuhi kebutuhan dan kepentingannya.

Faktor utama yang menjadi penghambat dalam pelayanan publik yang baik dapat dianalisa dari dua sisi yakni birokrasi dan standar pelayanan publik. Sudah menjadi rahasia umum bahwa dalam tubuh pemerintahan negara Indonesia pada semua jenjang dan jenisnya memiliki strruktur birokrasi yang panjang gemuk dan berbelit. Hal ini mengakibatkan panjang dan berbelit-belitnya suatu urusan di sebuah lembaga penyedia Jayanan publik yang tentu saja membutuhkan waktu yang lebih lama dan biaya tinggi. Keadaan ini diperburuk oleh mentalitas mayoritas aparat pemerintah yang masih feodalistik dan justru minta dilayani oleh rakyat. Proses rekrutmen kepegawaian yang kurang memperhatikan profesionalisme seseorang juga menjadi faktor penghambat pelaksanaan pelayanan publik dengan baik.

Ketiadaan standarisasi pelayanan publik yang dapat menjadi pedoman bagi setiap aparat pemerintah adalah sisi lain yang menjadi kelemahan pemerintah (dan juga pihak swasta) dalam memberikan pelayanan publik yang baik. Setiap institusi dapat membuat aturan dan pedoman sendiri sesuai selera masing-masing dan standar inipun dapat berubah sewaktu-waktu sesuai keinginan dan kebutuhan personal pemimpin institusi tersebut. Dengan demikian kualitas pelayanan publik menjadi beragam antar satu departemen dengan lembaga negara lainnya antar daerah yang satu dengan daerah yang lain.

Kualitas pelayanan (*service quality*) merupakan faktor yang menentukan dalam menjaga keberlangsungan suatu organisasi birokrasi pemerintah maupun organisasi perusahaan. Pelayanan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa pubiik sangat penting dalam upaya mewujudkan kepuasan pengguna jasa publik (customer satisfaction).

PENUTUP

Pada kenyataannya kualitas pelayanan publik di era otonomi daerah belum dapat ditingkatkan secara signifikan seiring dengan peningkatan pendapatan daerah dan beban masyarakat. Oleh karena itu upaya katpeningkatan kualitas pelayanan secara terprogram harus terus oleh pemerintah daerah. Dengan pota pelayanan satu pintu maka diharapkan pelayanan publik di setiap daerah akan lebih efektif dan efisien sehingga masyarakat menjadi puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh aparat pemerintahan. Hambatan-hambatan yang selama ini menjadi kendala dalam pelayanan publik dapat diatasi dengan cara meningkatkan profesionalisme sumber

daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan membuat pedoman standar pelayanan publik secara nasional sehingga ada pedoman bagi pelaksanaannya. Sebab selama ini tidak ada pedoman standar pelayanan publik secara nasional sehingga setiap daerah mempunyai standar pelayanan publik sendiri dapat berubah sewaktu-waktu.

DAFTAR PUSTAKA

Denhardt Janet V dan Robert B. Denhardt 2003 The New Public Service Serving not Steering New York M.E. Sharpe Inc.

Harbani Pasolong 2007 Teori Administrasi Publik Bandung Alfabeta.

H.A. Moenir 1997 Manajemen Pelayanan Umum Jakarta Bumi Aksara.

J.B. Kristiadi 1996 Administrasi dan Manajemen Pembangunan Jakarta LAN.

Joe Femandes 2002 Otonomi Daerah di Indonesia Masa Reformasi: Antara Ilusi dan Fakta Jakarta: IPOS dan Ford Fondation.

Lijan Poltak Sinambela dkk 2006 Reformasi Pelayanan Publik (Teori Kebijakan dan Implementasi) Jakarta Bumi Aksara.

Mahmudi 2005 Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta UPP AMP YKPN.

Mochammad Jasin dkk 2006 Memahami Untuk Melayani (Pelayanan Perijinan dan Non Perijinan sebagai Wujud Tata Kelola Pemerintahan yang Baik. Jakarta Komisi Pemberantasan Korupsi.

Ratminto & Atik Septi Winarsih 2007 Manajemen Pelayanan (Pengembangan Model Konseptual Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal) Yogyakarta Pustaka Pelajar.

Sedarmayanti 2009 Reformasi Administrasi Publik Reformasi Birokrasi dan Kepemimpinan Masa Depan Bandung Refika Aditama

EFEKTIVITAS KOMUNIKASI BIROKRASI DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI PUBLIK

Sri Wahyu Ening Handayani
Faculty of Social and Political Sciences
Surakarta University
swe.handayani@gmail.com

ABSTRACT

Public bureaucratic communication will be effective if message delivery conducted by government has effect: influence and consequence of an effort or action that can lead to an output (result). The principles of communication of effectiveness are: using understandable language not interrupting speech focusing on speaker partner's speech having sense of humor and saying thank. Communication can be stated as effective when communicator can deliver message well to communicant. Communication is made to run smoothly in such a way that generates cognitive affective and conative effect on communicant. Effectiveness is the extent to which a success can be achieved from a certain way or attempt corresponding to the objective to be achieved. The more the objectives achieved the more effective is the activity. In the attempt of improving public participation government implements communication strategy in interactive and transactional forms. Interactive and transactional communication processes become very urgent in community empowerment activity. This modern bureaucracy era requires much public participation; therefore community empowerment is considered as the most appropriate and relevant one to be developmental approach with communicating processes accompanying it.

Keywords: Communication Effectiveness Bureaucracy Empowerment

PENDAHULUAN

Seperti kita ketahui bersama manusia itu pada dasarnya tidak dapat hidup wajar tanpa adanya hubungan dengan manusia lain. Seperti kata Aristoteles manusia adalah merupakan suatu *"zoon politicon"* yang artinya bahwa manusia itu merupakan suatu makhluk yang selalu hidup menggerombol dengan manusia lain. Hasrat untuk hidup bersama-sama ini memang sudah merupakan pembawaan kodratnya merupakan keharusan sebagai akibat badaniah (*organism*) manusia itu sendiri untuk kelangsungan hidupnya.

Adapun yang menjadi sebab manusia itu hidup bersama bermasyarakat adalah karena adanya dorongan kesatuan biologis yang terdapat pada kodrat manusia pada diri manusia sendiri yaitu hasrat untuk memperoleh keturunan.

Pengalaman membuktikan bahwa usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya akan lebih mudah apabila hal seperti itu dikerjakan secara bersama-sama saling membantu satu sama lain. Kita akan mudah saling tolong menolong apabila hubungan antar manusia kita lancar satu sama lain banyak kesulitan akan dapat kita selesaikan dan kita atasi bersama.

Dalam setiap situasi seperti itu proses komunikasi adalah hal yang benar-benar mendasar. Tidak ada kegiatan yang lebih mendasar untuk kehidupan kita secara pribadi sosial atau professional kecuali komunikasi. Memang komunikasi sangat penting yang sering kali kita anggap benar begitu saja sebagaimana kita bernapas.

Kesadaran bahwa komunikasi adalah proses yang mendasar mau tidak mau menyiratkan bahwa hal itu mudah dipahami atau dikendalikan. Sebaliknya komunikasi itu sangat kompleks dan memiliki banyak bentuk. Contohnya dalam kehidupan pribadi keluarga masyarakat professional teknologi nasional ataupun internasional.

Karier di segala bidang memerlukan kemampuan seseorang untuk menganalisis situasi komunikasi mengembangkan strategi komunikasi yang efektif bekerja sama secara efektif dengan orang lain dan menerima serta menyajikan gagasan secara efektif melalui berbagai saluran komunikasi.

Dalam banyak pekerjaan komunikasi adalah yang utama. Dalam penyelenggaraan pelayanan publik orientasi pada kekuasaan yang amat kuat selama ini telah membuat birokrasi menjadi semakin jauh dari misinya untuk memberikan pelayanan publik. Berkembangnya budaya paternalistik ikut memperburuk sistem pelayanan publik melalui penempatan kepentingan elite politik dan birokrasi sebagai variabel yang dominan dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Masyarakat yang mengharapkan birokrasi publik dapat memberi respons yang tepat dan cepat terhadap krisis yang terjadi menjadi amat kecewa karena ternyata tindakan birokrasi cenderung reaktif dan tidak efektif.

PEMBAHASAN

1. Komunikasi

Dalam buku Pengantar Ilmu Komunikasi (Suryanto 2015:48) komunikasi sebagai kata benda (*noun*) *communication* berarti (1) pertukaran simbol pesan dan informasi; (2) proses pertukaran anatarindividu melalui sistem symbol yang sama; (3) seni

untuk mengekspresikan gagasan; (4) ilmu pengetahuan tentang pengirim informasi (Stuart dalam Deddy Mulyana 2000).

Menurut Ruben dan Stewart (1998) dalam buku Suryanto (2015:51) komunikasi meliputi semua respons terhadap pesan yang diterima lalu menciptakan pesan baru karena setiap orang berinteraksi dengan orang lain melalui proses penciptaan dan interpretasi pesan yang dikemas dalam bentuk simbol dan kumpulan simbol bermakna yang sangat berguna.

Dari definisi diatas bisa disimpulkan bahwa komunikasi adalah seni penyampaian informasi (pesan ide sikap gagasan) dari komunikator untuk merubah serta membentuk perilaku komunikan (pola sikap pandangan dan pemahamannya) ke pola dan pemahaman yag dikehendaki komunikator.

2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi

Dalam bukunya Suryanto (2015:7) terdapat beberapa tujuan komunikasi yaitu :

a. Informasi yang disampaikan dapat dipahami orang lain.
b. Memahami orang lain.
c. Agar gagasan dapat diterima orang lain.
d. Mengerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu.

Selain tujuan komunikasi di atas ada juga beberapa fungsi komunikasi secara umum. Beberapa fungsi komunikasi menurut para ahli meliputi fungsi sosial fungsi ekspresif fungsi ritual dan fungsi instrumental.

a. Fungsi sosial

Fungsi komunikasi sosial menjadi indikasi pentingnya komunikasi dalam tiap hubungan sosial. Hal ini berhubungan dengan konsep diri sendiri serta kelangsungan hidup dengan lingkungan sekitar kita sesuai dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial.

b. Fungsi ekspresif

Fungsi komunikasi ekspresif merupakan bentuk ekspresi di dalam tubuh terkait pendapat atau opini yang ingin dikemukakan. Hal ini berkaitan dengan membujuk memaksa atau mempengaruhu orang dan masyarakat yang sesuai dengan pemikiran dan perasaan pengirim pesan.

c. Fungsi ritual

Fungsi komunikasi ritual merupakan bentuk komunikasi terkait hal-hal komitmen yang penting dan sakral. Hal ini meliputi komitmen pengirim pesan

terhadap tradisi suku negara ideologi atau agama yang diwujudkan dalam proses komunikasi itu sendiri.

d. Fungsi intrumental

Fungsi komunikasi instrumental merupakan bentuk komunikasi untuk mengubah sikap dan perilaku atau juga untuk menggerakkan tindakan orang lain. Selain itu fungsi ini juga berkaitan dengan tujuan menghibur atau mendapat hiburan.

3. Efektivitas Komunikasi

(Hidayat 1986 : 7) Pengertian efektivitas adalah suatu ukuran yang dinyatakan seberapa jauh target yang telah tercapai. Makin besar prosentase target yang tercapai makin tinggi efektivitasnya.

Kata dasar efektivitas yaitu efek adalah hasil akhir dari suatu komuikasi yakni sikap dan tingkah laku orang sesuai atau tidak sesuai dengan yang penulis inginkan. Apabila sikap dan tingkah laku orang itu sesuai berarti komunikasi berhasil demikian juga sebaliknya (Widjaja 2000 : 38).

Sedangkan efektivitas komunikasi merupakan komunikasi yang dapat dikatakan efektif apabila komunikator dapat menyampaikan pesan dengan baik kepada komunikan.

Efektivitas komunikasi adalah komunikasi yang dilancarkan sedemikian rupa sehingga menimbulkan efek kognitif afektif dan konatif pada komunikan sesuai dengan tujuan komunikator (Effendy 1989 : 113).

Dari definisi diatas dapat disimpulkan pengertian dari efektivitas komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan yang mempunyai efek pengaruh akibat dari suatu usaha dan tindakan yang dapat membawa hasil.

4. Tanda-Tanda Komunikasi Efektif

Menurut Suryanto (2015 : 335) tanda-tanda komunikasi efektif menimbulkan 5 (lima) hal yaitu :

a. Pengertian
b. Kesenangan
c. Mempengaruhi Sikap
d. Hubungan Sosial yang Baik
e. Tindakan

5. Komunikasi Efektif dan Efisien dengan Khalayak

a. Gunakan bahasa yang mudah dimengerti

Bahasa yang muluk-muluk bertebaran kata-kata asing dan menggunakan istilah-istilah aneh bukanlah sesuatu yang tepat manakala tidak tahu masalah konteks.

b. Jangan memotong pembicaraan

Salah satu kebiasaan buruk yang sering dilakukan sebagian orang adalah memotong pembicaraan disaat tidak tepat.

c. Fokuskan pembicaraan pada semua lawan bicara

Kadang kita ketika menghadapi beberapa orang secara tidak disengaja akan terfokus pada satu orang saja jika demikian maka ada pihak yang akan merasa diabaikan dan tidak diikutsertakan dalam pembicaraan.

d. Memiliki selera humor

Berbicara monoton dan serius terus menerus tentu saja akan sangat membosankan.

e. Mengalahkan pendapat dengan membuat orang lain seolah-olah menang.

Dalam sebuah hubungan tentu tidak lepas adanya adu pendapat.

f. Ucapkanlah terima kasih

Ingatlah kata terima kasih dalam pikiran. Kata itu mungkin hanya sepele saja namun efeknya sangat luar biasa (Heggar 2011 : 117-124).

6. Komunikasi Organisasi

Komunikasi merupakan proses penyampain pesan kepada pihak lain. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Dalam sebuah teori tentang komunikasi organisasi (Pace dan Faules 2002:145) mengemukakan bahwa keputusan-keputusan yang diambil oleh anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan secara efektif untuk bersikap jujur kepada organisasi untuk meraih semangat dalam organisasi untuk melaksanakan tugas secara kreatif dan untuk menawarkan gagasan-gagasan yang inovatif bagi penyempurnaan organisasinya adalah dipengaruhi oleh komunikasi. Steers (1985 : 206) mengemukakan lima kriteria dalam pengukuran efektifitas organisasi yaitu :

a. Produktivitas
b. Kemampuan adaptasi atau fleksibilitas

c. Kepuasan kerja
d. Kemampuan berlaba
e. Pecairan sumber daya

Kumorotomo (1996) menggunakan beberapa kriteria untuk dijadikan pedoman dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik antara lain adalah berikut ini :

a. Efisiensi
b. Efektifitas
c. Keadilan
d. Daya Tanggap

Aspek efektivitas kinerja pelayanan ialah untuk melihat tercapainya pemenuhan tujuan atau target pelayanan yang ditentukan. Prinsip keadilan dalam pemberian pelayanan juga dilihat sebagai ukuran untuk menilai seberapa jauh suatu bentuk pelayanan telah memperhatikan aspek-aspek keadilan dan membuat publik memiliki akses yang sama terhadap sistim pelayanan yang disampaikan.

7. Strategi Komunikasi Untuk Meningkatkan Partisipasi

Proses komunikasi merupakan aspek penting yang membedakaannya dari strategi/pendekatan pembangunan yang lainnya. Proses komunikasi linear menjadi tergeser dalam pemberdayaan masyarakat. Proses komunikasi interaktif dan bahkan proses komunikasi transaksional menjadi sangat urgen dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat.

Model komunikasi interaksional menekankan pada proses komunikasi dua arah di antara para komunikator. Dengan kata lain komunikasi belangsung dua arah: dari pengirim kepada penerima dan dari penerima kepada pengirim. Proses melingkar ini menunjukkan bahwa komunikasi selalu berlangsung. Pandangan interaksional mengilustrasikan bahwa seseorang dapat menjadi pengirim maupun penerima dalam sebuah interaksi tetapi tidak menjadi keduanya sekaligus.

Model komunikasi transaksional memberikan penekanan pada proses pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara terus-menerus dalam suatu sistem komuniakasi. Dalam mekanisme pengiriman dan penerimaan pesan proses komunikasi berlangsung secara kooperatif dimana pengirim dan penerima secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap ekses/akibat dari proses komunikasi yang berlangsung apakah efektif atau tidak karena dalam model ini makna dibangun oleh umpan balik dari peserta komunikasi. Model transaksional berasumsi bahwa saat kita terus-menerus mengirimkan dan menerima pesan kita

berurusan baik dengan elemen verbal maupun elemen nonverbal. Dengan kata lain peserta komunikasi (komunikator) melakukan proses negosiasi makna.

Di era reformasi banyak menuntut partisipasi masyarakat maka pendekatan pemberdayaan masyarakat dipandang paling sesuai dan relevan sebagai pendekatan pembangunan dengan proses-proses komunikasi yang menyertainya. Hal ini berarti berbagai kegiatan komunikasi yang terkait dengan penyelenggaraan pembangunan dengan pendekatan pemberdayaan masyarakat tersebut menjadi urgen untuk dikaji.

KESIMPULAN

Efektivitas komunikasi merupakan komunikasi yang dapat dikatakan efektif apabila komunikator dapat menyampaikan pesan dengan baik kepada komunikan. Efektivitas merupakan seberapa tingkat besar keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Semakin banyak yang dicapai semakin efektif kegiatan tersebut.

Dalam upaya mencapai tujuan akhir organisasi harus mengenali kondisi-kondisi yang dapat menghalangi tercapainya tujuan dalam pengertian efektivitasi organisasi tercakup pengertian kemampuan melaksanakan tugas fungsi (operasi kegiatan program atau misi) suatu organisasi produktifitas organisasi dan tidak adanya tekanan atau ketegangan diantara anggota organisasi.

Proses komunikasi linear menjadi tergeser dalam pemberdayaan masyarakat. Proses komunikasi interaktif dan bahkan proses komunikasi transaksional menjadi sangat urgen dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Dwiyanto Agus *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* Gajah Mada University Press Yogyakarta 2008.

Effendy Onong Uchjana *Kamus Komunikasi* PT Mandar Maju Bandung 1989.

Hidayat *Teori Efektivitas Dalam Kinerja Karyawan* Gajah Mada University Press Yogyakarta 1986.

Kumorotomo Wahyudi. 1996. *Meningkatkan Kinerja BUMN : Antisipasi Terhadap Kompetisi dan Kebijakan Deregulasi* JKAP No. 1. Yogyakarta.

Mulyana Deddy *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar* PT Remaja Rosdakarya Bandung 2007.

Pace dan Faules 2002 *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan* PT Remaja Rosdakarya Bandung.

Pangarep Hegar *Public Relations* Penerbit Media Pressindo Yogyakarta 2011.

Rakhmat Jalaluddin *Psikologi Komunikasi* Edisi Revisi PT Remaja Rosdakarya Bandung 2005.

Robbins James G. Barbara S.Jones. *Komunikasi Yang Efektif* CV Tulus Jaya Jakarta 1983.

Ruben D. Brent. Stewart Lea P *Komunikasi dan Perilaku Manusia* PT Rajagrafindo Persada Jakarta 2013.

Suryanto S.Sos. M.Si. *Pengantar Ilmu Komunikasi* CV Pustaka Setia Bandung 2015.

Tangkilisan Hessel Nogi S. *Manajemen Publik* PT Gramedia Widiasarana Indonesia Jakarta 2005.

Widjaja.A.W. *Ilmu Komunikasi Pengantar Studi* Rineka Cipta Jakarta 2000.

AUDIT KERJA SEKTOR PUBLIK

Giarti Slamet
Lecturer of STIA ASMI SOLO

Abstract

The implementation of performance audit is a systematic process in obtaining and evaluating evidence objectively on the performance of organization program function or activity conducted based on economic and operation efficiency aspect effectiveness in achieving the result intended and compliance with law regulation and related policy.

The objectives of performance audit are to assess the successful implementation of duty and function and to recommend some improvement in the attempt of improving management efficiency and effectiveness and compliance with legislation. Therefore performance audit constituting the expansion of financial audit that has been applied to organization gives an advantage to find out whether or not organizational resource obtained and used economically efficiently not lavishly and without leakage wrong allocation and wrong target can achieve the objective.

Through implementing performance audit the stakeholders of public sector can obtain objective and independent information on the performance of public sector's management.

Keywords: Performance audit financial audit

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan pertumbuhan ekonomi yang diikuti dengan kompleksitas program pemerintah peran audit sektor publik sangat diperlukan untuk menunjang penyelenggara pemerintahan yang bersih. Pemerintahan yang bersih atau *good governance* ditandai dengan tiga pilar utama yang merupakan elemen dasar yang saling berkaitan (Prajogo 2001). Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi transparansi dan akuntabilitas. Suatu pemerintahan yang baik harus membuka pintu yang seluas-luasnya agar semua pihak yang terkait dalam pemerintahan tersebut dapat berperan serta atau berpartisipasi secara aktif jalannya pemerintahan harus diselenggarakan secara transparan dan pelaksanaan pemerintahan tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan.

Selama ini dalam sektor publik pengauditan yang dilakukan terbatas pada audit keuangan (*financial audit*) dan audit kepatuhan (*compliance audit)* menuju pada audit kinerja yang mendukung para pembuat kebijakan dalam menjalankan perannya Waring & Morgan 2007). Sementara itu audit keuangan dikonsentrasikan

pada atestasi mengenai validitas dan kewajaran laporan keuangan sedangkan audit kepatuhan dilakukan untuk menguji kepatuhan terhadap kebijakan manajemen dan peraturan perundang-undangan yang disyaratkan.

Dalam sistem manajemen kinerja pengauditan kinerja sangat penting dilakukan dan tidak bisa dipisahkan dari siklus manajemen kinerja. Siklus manajemen kinerja dibagi dalam lima fase yaitu : 1) perencanaan kinerja 2) implementasi 3) pengukuran kinerja 4) pelaporan kinerja 5) pengauditan kinerja (Mahmudi 2007). Pengauditan kinerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang dapat diper-tanggungjawabkan *(reasonable assurance)* bahwa suatu program aktivitas fungsi atau organisasi telah dikelola secara ekonomis efisiensi dan efektif sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

PENGERTIAN AUDIT KINERJA

Keuangan adalah suatu proses yang sistematik untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas asersi manajemen mengenai peristiwa dan tindakan ekonomi kemudian membandingkan kesesuaian asersi manajemen tersebut dengan kriteria yang telah ditetapkan dan mengkomunikasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. (Mahmudi 2007)

Audit Kinerja adalah suatu proses yang sistematis untuk memperoleh dan mengevaluasi bukti secara obyektif atas kinerja suatu organisasi program fungsi atau aktivitas/kegiatan. Evaluasi dilakukan terhadap tingkat ekonomi efisiensi dan keefektivitas dala mencapai target yang ditetapkan serta kepatuhannya terhadap kebijakan dan peraturan perundangan yang disyaratkan kemudian membanding-kannya antara kinerja yang dihasilkan dengan kriteria yang ditetapkan serta mengkomukasikan hasilnya kepada pihak-pihak yang berkepentingan. (Mahmudi 2007)

Audit kinerja merupakan perluasan audit keuangan yang biasa dilakukan oleh organisasi baik sektor publik maupun bisnis. Pengertian Audit Kinerja sektor publik menurut Rai (2008) memberikan pengertian sebagai berikut: "Audit yang dilakukan secara objektif dan sestematis terhadap berbagai macam bukti untuk menilai kinerja entitas yang diaudit dalam hal ekonomi efiesensi dan efektifitas dengan tujuan untuk memperbaiki kinerja dan entitas yang diaudit dan meningkatkan akuntabilitas publik" Dengan audit kinerja maka tingkat akuntabilitas pemerintah dalam pengambilan keputusan oleh pihak yang bertanggung jawa akan meningkat.

PENTINGNYA AUDIT KINERJA

Dalam organisasi sektor publik audit kinerja sangat penting dilakukan. Karena yang kita lihat pengauditan yang dilakukan dalam organisasi lebih difokuskan pada pelaksanaan anggaran dan laporan keuangan. Audit keuangan dilakukan untuk memberikan jaminan organisasi terhadap pembuatan laporan yang telah disajikan wajar dalam bentuk Neraca Laporan Arus Kas dan Realisasi Anggaran. Audit keuangan hanya dilakukan terbatas pada ketaatan fiskal dan kewajaran laporan keuangan. Pemerintah demokratis harus dapat bertanggungjawab terhadap integritas kinerja dan kepengurusan sehingga pemerintah harus menyediakan informasi yang berguna untuk menaksir akuntabilitas serta membantu dalam hal pengambilan keputusan ekonomi sosial maupun politik. Adanya tuntutan yang besar terhadap pelaksanaan akuntabilitas publik menimbulkan implikasi bagi organisasi sektor publik untuk memberikan informasi kepada publik salah satunya melalui informasi akuntansi berupa laporan keuangan. Seiring dengan banyaknya keinginan dan tuntutan masyarakat agar organisasi sektor publik pemerintah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme transparansi akuntabilitas dan value for money dalam menjalankan aktivitasnya maka diperlukan audit.

Untuk mendapatkan hasil yang lebih baik yaitu dapat meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran masyarakat maka perlu adanya pengembangan audit yang tidak hanya mengaudit laporan keuangan dan kepatuhan akan tetapi adanya perluasan menuju audit kinerja. Oeh karena itu selain audit keuangan diperlukan pula audit kinerja yang difokuskan pada pemeriksaan hasil kerja untuk menguji tingkat ekonomi efisiensi dan efektifitas suatu program kegiatan fungsi atu organisasi dalam menggunakan sumber daya (anggaran personel dan infrastruktur)

Audit kinerja bermanfaat untuk mengetahui apakah penggunaan sumber daya organisasi dapat dimanfaatkan secara ekonomis efisien dan efektif tidak terjadi pemborosan kebocoran salah alokasi dan salah sasaran serta dapat mencapai tujuan. Selain itu audit kinerja juga bermanfaat untuk mengidentifikan cara untuk memperbaiki ekonomi efisiensi dan efektifitas di sektor publik. Adapun manfaat yang dilakukannya audit kinerja bagi organisasi sektor publik antara :

a. Meningkatkan pendapatan. Hal ini karena kebocoran penggelapan dan ketidak optimalan dalam sisi pendatpatan bisa diketahui dan diperbaikil
b. Mengurangi biaya atau belanja. Melalui audit kinerja sumber penyebab kebocoran dan pemborosan orgnaisasi bisa diidentifikasi sehingga melalui efisiensi organisasi dapat melakukan penghematan biaya

c. Memperbaiki efisiensi dan produktivitas. Hal ini juga berarti memperbaiki proses
d. Memperbaiki kualitas pelayanan yang diberikan
e. Meningkatkan kesadaran manajemen sektor publik terhadap perlunya transparansi dan akuntabilitas dalam penggunaan sumber daya publik

Audit Kinerja Sektor Publik

Audit kinerja sektor publik akan berhasil dengan baik apabila organisasi yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dalam rangka mencapai tujuan yang dikehendaki dengan kualitas yang tinggi dengan biaya yang rendah. Konsep ekonomi efisien dan efektif saling berhubungan satu sama lain dan tidak dapat diartikan terpisah. Konsep ekonomi memiliki arti biaya terendah dan efisiensi mengacu pada rasio terbaik antara output dengan biaya input sedangkan efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan (Mardiasmo 2002). Audit ekonomi dan efisiensi dalam pengelolaan organisasi sektor publik adalah ekonomi yang berarti pemerolehan input dengan kualitas dan kuantits tertentu pada harga yang terendah. Ekonomi merupakan perbandingan input dengan input value yang dinyatakan dalam satuan moneter. Ekonomi berarti meminimalkan biaya perolehan input untuk digunakan dalam proses dengan tetap menjaga kualitas sejalan dengan prinsip dan praktik administrasi yang sehat dan kebijakan manajemen dlakukan untuk menentukan apakah a) suatu entitas telah memperoleh melindungi dan menggunakan sumber daya secara ekonomis dan efisien b) untuk mengetahui penyebab timbulnya inefisiensi atau pemborosan yang terjadi termasuk ketidakcukupan sistem informasi manajemen prosedur administratif atau struktur organiasi dan c) untuk mengidentifikasi apakah suatu entitas telah mematuhi peraturan yang terkait dengan pelaksanaan praktik ekonomi dan efisiensi. audit program disebut juga dengan audit efektifitas dilakukan untuk menentukan seberapa jauh efektifitas program aktivitas fungsi atau peraturan yang terkait dengan pelaksanaan program.

Langkah-langkah Audit Kinerja

Langkah-langkah dalam melakukan audit kinerja adalah sebagai berikut:

1. Survei pendahuluan (*preliminary survey*)

Survey yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan dan pemahaman mengenai lingkungan entitas yang akan diaudit serta untuk mengkaji sistem pengendalian manajemen.

2. Perencanaan dan persiapan audit kinerja.

Untuk menentukan strategi yang akan dipilih dan memutuskan wilayah yang akan diperiksa serta menentukan tingkat resiko tiap-tiap wilayah yang akan diaudit.

3. Analisis pendahuluan

Sistem pengendalian dan manajemen dan sistem manajemen kinerja. Dalam tahap ini termasuk konfirmasi mengenai acuan kerja untuk audit khusus (*specific audi/special investigation)*. Berdasarkan pada hasil analisis mengenai kekuatan dan kelemahan sistem pengendalian manajemen serta kecukupan validitas dan reliabilitas informasi kinerja yang dihasilkan sistem manajemen kinerja entitas maka auditor menentukan kriteria audit dan kemudian mendesain rencana riset utnuk mengembangkan ukuran kinerja.

4. Pelaksanaan audit

Pelaksanaan audit meliputi pelaksanaan rencana audit penemuan fakta dan bukti audit secara lengkap temuan hasil riset dan analisis wilayah yang diaudit. Dalam tahap ini auditor mengembangkan temuan audit yang didasarkan atas perbandingan antara ukuran kinerja dengan kriteria audit yang ditetapkan.

5. Menyiapkan laporan hasil audit

Yang didalam laporan audit berisi rekomendasi audit

6. Mendiskusikan klarifikasi dan menyepakati laporan hasil audit dengan *auditee*.

Finalisasi dan publikasi laporan audit kinerja kepada parlemen dan masyarakat.

7. Follow-up audit.

Pemantauan mengenai tindak lanjut manajemen terhadap rekomendasi audit yang diberikan auditor.

Karakteristik Audit Kinerja

Karakteristik audit kinerja menurut Tjidrosidojo (1980) dalam Rai (2008:45) antara lain:

1. Pemeriksa operasional
2. Pemeriksaan haruslah wajar (*fair*) objetif dan realistis.
3. Pemeriksa (atau setidak-tidaknya tim pemeriksa secara kolektif) harus mem-punyai Agar pemeriksa dapat berhasil dengan baik pemeriksa harus dapat berfikir dengan menggunakan sudut pandang pejabat pimpinan organisasi yang diperiksanya.

4. Pemeriksa operasional harus dapat berfungsi sebagai suatu *"early warning system"* sistem peringatan dini) agar pimpinan secara tepat pada waktunya.

Karakteristik di atas sangat relevan dengan konsep audit kinerja sebagai *audit for anagement* bukan *audit to management*.Dalam *audit for management* auditor harus memberikan rekomendasi perbaikan pada manajemen sebagai upayah peningkatan akuntabilitas dan kinerja entitas yang di audit.

Manfaat Audit Kinerja

Menurut Rai (2008:46) manfaat utama audit kinerja adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Kinerja Audit kinerja dapat meningkatkan suatu entitas yang di audit dengan cara sebagai berikut.
   a. Mengidentifikasi permasalahan dan alternative penyelesaiannya.
   b. Mengidentifikasi sebab-sebab aktual (tidak hanya gejala-gejala dan perkiraan-perkiraan) dari suatu permasalahan yang dapat di atasi dari kebijakan manajemen atau tindakan lainnya.
   c. Mengidentifikasi peluang atau kemungkinan untuk mengatasi keborosan atau ketidak efesienan.
   d. Mengidentifikasi kriteria untuk menilai pencapaian tujuan organisasi.
   e. Melakukan evaluasi atas sistem pengendalian internal.
   f. Menyediakan jalur komunikasi antara tataran operasional dan manajemen.
2. Melaporkan ketidak beresan.
3. Peningkatan Akuntabilitas Publik

Peran Auditor Dalam Audit Kinerja

Dalam rangka memperbaiki kinerja sektor publik salah satu aspek yang dilakukan adalah adanya audit kinerja yang handal dan terpercaya. Adapun untuk membentuk audit kinerja yang handal dan terpercaya harus didukung oleh 3 aspek antara lain : (1) auditor kinerja yang kompeten profesional dan independen (2) lembaga atau institusi audit kinerja yang independen dan terpercaya serta (3) adanya standar pengauditan kinerja yang baku (Malan *et al* 1984)

1. Kompetensi Profesionalisasi dan Independensi Auditor Kinerja

Auditor kinerja harus dilakukan oleh auditor yang kompeten profesional dan memiliki independensi yang tinggi agar laporan audit yang dihasilkan handal dan dapat dipercaya. Pelaksanaan audit pada sektor publik harus dilakukan oleh auditor yang memiliki pengalaman mengaudit dan mengikuti pelatihan yang cukup serta memiliki latar belakang pendidikan profesi akuntansi/auditor. Auditor dituntut bersikap independen baik independen dalam kenyataan (independence in fact) maupun indenpenden dalam penampilan (independence in rality). Independen dalam kenyataan dan penampilan merupakan jenis iendependensi yang melekat pada personal atau diri auditor.

2. Kelembagaan Audit Kinerja Sektor Publik

Audit kinerja harus didukung dengan adanya institusi audit sektor publik yang independen dan terpercaya. Independensi dan kompetensi institusi audit sektor publik sangat penting untuk mendapatkan kepercayaan publik terhadap laporan audit yang diberikan kepada masyarakat (Jones dan Baters 1990 Herbert 1979)

Kegiatan audit sektor publik di Indonesia termasuk audit kinerja dilakukan oleh BPK (Badan Pemerintah Keuangan) yang memiliki tugas pengauditan keuangan di semua lembaga tinggi negara dan BUMN termasuk mengaudit APBD BPK juga memiliki tanggung jawab untuk melakukan audit kinerja pada lembaga-lembaga sektor publik

KESIMPULAN

Audit kinerja sebagai upaya pemerintah dalam sektor publik yang difokuskan pada pemeriksaan hasil kerja untuk menguji tingkat ekonomis efisiensi dan efektivitas suatu program kegiatan kerja dalam menggunakan sumber daya (anggaran personil dan infrastruktur). Audit kinerja dimaksudkan untuk dapat meningkatkan tingkat akuntabilitas pemerintah dan memudahkan pengambilan keputusan oleh pihak yang bertanggung jawab untuk mengawasi dan memprakarsai tindakan koreksi.

Pelaksanaan audit kinerja dilakukan oleh auditor yang kompeten profesional dan memiliki independensi yang tinggi agar laporan audit yang dihasilkan handal dan dapat dipercaya. Manfaat dari audit kinerja bagi *stakesholders* sektor publik untuk mendapatkan informasi yang obyektif dan independen mengenai kinerja manajemen sekotr publik.

DAFTAR PUSTAKA

Jones P adn Baters J. 1990. Public Sector Auditing London Capman and Hall

Mahmudi 2007 Manajemen Kinerja Sektor Publik Yogyakarta STIM YKPN

Malan R. M Fountain J. Arrowsmith D and Lockridge R 1984 *Performance Auditing in Local Gonverment* Canada Goverment Finance Officers Association

Mardiasmo 2002 Akuntansi Sektor Publik Yogyakarta Andi

Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik.* Yogyakarta: Andi

Rai I Gusti Agung. 2008. *Audit Kinerja Pada Sektor Publik*. Jakarta : Salemba Empat.

Vita Citra Mulyandini 2016. Pengaruh Audit Kinerja Pemerintahan Terhadap Akuntabilitas Dinas Pemerintah Kota Cimahi

JURNAL SUB TEMA

“STANDAR ETIKA BIROKRASI”

TANTANGAN MEMPERBAIKI ETIKA PEJABAT PUBLIK UNTUK MENGEMBALIKAN KEPERCAYAAN RAKYAT

[1]Roman Hadi Saputro
[1]Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Terbuka
[1]UPBJJ-UT Sorong Jl. Basuki Rahmat KM 11.5 Klawalu Sorong Papua Barat 98416
e-mail: roman@ecampus.ut.ac.id

ABSTRACT

The purpose of the paper on "The Challenge of Improving the Ethics of Public Officials to Restore People's Trust" is to study what challenges public officials must face in improving their ethics so as to restore people's trust. A public official should behave in a way that promotes morals and ethics but now it has experienced a setback that has resulted in a decline in public trust towards public officials. Corruption is the main thing that causes a decrease in public confidence towards public officials. Data from the Ministry of Home Affairs noted that until 2017 there were 77 Regional Heads affected by OTT (Operasi Tangkap Tangan) by the Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) and 119 members of the DPR DPRD I and DPRD II proved to have committed criminal acts of corruption. This indicates that the existence of decisive action from the KPK apparently has not deterred the perpetrators of corruption and it should be made a special law that regulates it so that public confidence in public officials can increase.

Keywords: Public Ethics; Corruption; Illegal Levies; Public Official

PENDAHULUAN

Di dalam Pasal 1 Ayat 8 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik dijelaskan bahwa pejabat publik adalah orang yang ditunjuk dan diberi tugas untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu pada badan publik. Badan publik sendiri menurut Undang-Undang yang sama di Pasal 1 ayat 3 adalah lembaga eksekutif legislatif yudikatif dan badan lain yang fungsi dan tugas pokoknya berkaitan dengan penyelenggaraan negara yang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah atau organisasi nonpemerintah sepanjang sebagian atau seluruh dananya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran.

Tentunya orang yang ditunjuk dan diberi tugas untuk menduduki posisi atau jabatan tertentu pada badan publik tersebut harus memiliki etika sebagai pejabat publik agar menjadi panutan bagi masyarakat. Istilah etika dalam bahasa Indonesia

sebenarnya berasal dari kata etichos (Bahasa Yunani). Etichos ditarik dari kata ethos yang berarti kebiasaan atau watak adat sifat atau batas.[1] Menurut Azyumardi Azra (2012) dalam konteksnya di Indonesia nilai-nilai etika tidak hanya terkandung dalam ajaran agama dan ketentuan hukum tetapi juga dalam social decorum berupa adat istiadat dan nilai luhur sosial budaya termasuk nilai-nilai luhur yang terkandung dalam ajaran Pancasila.

Pejabat publik sudah seharusnya memberikan contoh kepada masyarakat tentang bagaimana sikap dan etika yang baik tetapi pada kenyataannya masih ada saja pejabat yang melakukan pelanggaran etika. Korupsi jual beli jabatan mark up nominal harga dan pungutan liar merupakan pelanggaran etika yang banyak dilakukan oleh para pejabat publik dan ini sangat mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat kepada publik. Data dari Laporan Tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) tahun 2018 menyatakan bahwa setelah dilakukan survei penilaian integritas di 36 instansi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Daerah terdapat angka yang mencengangkan yakni 82% di instansi peserta survei terdapat suap atau gratifikasi dalam kebijakan untuk kenaikan jenjang karir. Satu hal yang lebih mengkhawatirkan adalah 88% instansi peserta survei masih meminta imbalan dalam bentuk uang tunai kepada masyarakat dalam hal pemberian layanan. Lemahnya penerapan aturan tentang etika pejabat publik dan buruknya etika para pejabat publik dalam memberikan layanan kepada masyarakat ini menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap para pejabat publik

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kualitatif karena peneliti ingin menggambarkan atau melukiskan fakta-fakta atau keadaan ataupun gejala yang tampak. Penelitian kualitatif ini juga sering digunakan oleh para peneliti di bidang ilmu sosial. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah untuk memahami fenomena atau gejala sosial yang lebih menitikberatkan pada gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji yaitu pelanggaran etika pejabat publik dengan melakukan tindakan korupsi mark up jual beli jabatan dan pungutan liar serta usaha yang telah dilakukan untuk menanggulangi kasus-kasus tersebut.

Aan Komariah dan Djam'an Satori (2011: 23) mengungkapkan bahwa penelitian kualitatif dilakukan karena peneliti ingin mengeksplor fenomena-fenomena yang tidak dapat dikuantifikasikan yang bersifat deskriptif seperti proses suatu langkah kerja formula suatu resep pengertian-pengertian tentang suatu konsep yang beragam karakteristik suatu barang dan jasa gambar-gambar gaya-gaya tata cara

suatu budaya model fisik suatu artifak dan lain sebagainya. Sementara itu Nana Syaodih Sukmadinata (2013: 73) penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik kualitas keterkaitan antar kegiatan.

Hakikat penelitian kualitatif adalah mengamati orang dalam lingkungan hidupnya berinteraksi dengan mereka berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya mendekati atau berinteraksi dengan orang-orang yang berhubungan dengan focus penelitian dengan tujuan mencoba memahami menggali pandangan dan pengalaman mereka untuk mendapatkan informasi atau data yang diperlukan.[3]

Makalah tentang "Tantangan Memperbaiki Etika Pejabat Publik untuk Mengembalikan Kepercayaan Rakyat" ini relevan dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif karena memenuhi karakteristik penelitian kualitatif terutama dalam hal mengungkapkan data secara mendalam melalui observasi dan kajian dokumen terhadap tindakan pelanggaran etika publik seperti apa yang telah dilakukan oleh para pejabat peraturan apa saja yang telah mengatur tentang etika para pejabat publik bagaimana implementasi peraturan tersebut di masyarakat dan tantangan yang dihadapi dalam melakukan perbaikan etika para pejabat publik.

Sementara itu untuk Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pustaka dengan mengumpulkan sumber-sumber yang relevan tentang etika publik dan mencari fenomena tentang pelanggaran etika publik yang dilakukan serta berusaha mencari cara untuk penanganan agar pelanggaran tersebut dapat diminimalisir atau bahkan tidak terjadi lagi. Sebagai instrumen utamanya adalah peneliti sendiri dalam hal ini peneliti akan membaca Adapun langkah pengumpulan data penelitian penulis mengacu pendapat Rafiek (2013: 4) yakni (1) Membaca karya-karya yang relevan (2) Menguasai masalah (3) Menguasai metode (4) Mencari dan menemukan data (5) Menganalisis data yang ditemukan secara mendalam (6) Melakukan perbaikan secara menyeluruh (7) Membuat simpulan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ryaas Rasyid dalam M. Nasir Djamil dan TB Massa Djafar (2016) menyatakan setiap perilaku pejabat negara atau pejabat publik yang tidak mendukung apalagi menghambat dalam melakukan pelayanan pemberdayaan dan pembangunan maka

sudah dapat dikategorikan sebagai pelanggaran etika. Etika para pejabat publik ini sebenarnya sudah diatur dalam beberapa aturan tertulis yakni:

1. TAP MPR No. XI/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas Korupsi Kolusi dan Nepotisme
2. Undang-Undang No.28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme
3. Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
4. Undang-Undang No. 12 Tahun 2008 tentang Pemerintahan Daerah
5. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Aturan-aturan tertulis ini memang sudah disahkan dan diterapkan sejak lama tetapi sekali lagi lemahnya penegakkan aturan tersebut membuat banyak pejabat publik yang melakukan pelangaran etika. Aturan tersebut dilanggar oleh para pejabat publik dengan perbuatan melawan hukum seperti korupsi yang dilatari oleh penyalahgunaan wewenang persekongkolan untuk memperkaya diri sendiri tidak efisien dalam mengelola keuangan negara perbuatan yang merugikan keuangan negara yang berakibat terganggunya pelayanan publik dan pemerintahan.[4]

Indonesia Corruption Watch (ICW) dalam laporan tren penindakan kasus korupsi 2018 menyatakan bahwa sepanjang tahun 2018 telah terjadi 454 kasus korupsi yang ditangani oleh penegak hukum. Total tersangka yang ditetapkan yakni sebanyak 1.087 orang dengan berbagai latar belakang profesi.[5]

Data diatas menunjukkan bahwa justru Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah jabatan atau profesi yang paling banyak melakukan tindak pidana korupsi. Hal ini tentu sangat memprihatinkan mengingat salah satu fungsi utama ASN adalah memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas. Korupsi yang banyak dilakukan oleh ASN ini membuat kepentingan publik menjadi terabaikan karena lebih mementingkan kepentingan sendiri atau kelompok. Terjadinya konflik kepentingan ini membuat nilai-nilai etika menjadi lemah sehingga pelayanan publik yang profesional dan berkualitas menjadi hanya sebuah wacana.

Pelanggaran etika yang dilakukan oleh orang-orang yang seharusnya menjadi panutan di masyarakat baik itu ASN anggota dewan dan pejabat publik lainnya telah membuat masyarakat mempertanyakan integritas mereka. Nolan Raport Committee (Bagir Manan 2018:12-14) merumuskan bahwa ada tujuh "Priciples of Public Life" yang harus dimiliki oleh para pejabat publik yaitu:

1. *Selflessness*

   Holders of public office should take decisions solely in terms of the public interest. They should not do so in order to gain financial or other benefits for themselves or their family. (Pemegang jabatan publik harus mengambil keputusan semata-mata dalam hal kepentingan publik. Mereka seharusnya tidak melakukannya untuk mendapatkan keuntungan finansial atau lainnya untuk diri mereka sendiri atau keluarga mereka).

2. *Integrity*

   Holders of public office should not place themselves under financial or other obligation to outside individuals or organizations that might influence them in the performance of their official duties. (Pejabat publik tidak boleh atau dilarang berada di bawah pengaruh uang atau kewajiban-kewajiban lain baik dari orang-orang atau badan-badan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas resminya).

3. *Objectivity*

   In carrying out public business including making public appointments awarding contracts or recommending individuals for rewards and benefits holders of public office should make choices on merit. (Dalam melaksanakan pekerjaan publik termasuk pengangkatan pada jabatan publik membuat kontrak (perjanjian kerja) atau memberi rekomendasi agar orang-orang mendapatkan penghargaan atau suatu keuntungan pejabat publik bertindak semata-mata atas dasar dipenuhinya syarat- syarat yang telah ditentukan).

4. *Accountability*

   Holders of public office are accountable for their decisions and actions to the public and must submit themselves to whatever scrutiny is appropriate to their office. (Pejabat publik bertanggungjawab atau akuntabel kepada publik atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil dan senantiasa bersedia untuk diteliti).

5. *Openness*

   Holders of public office should be as open as possible about all the decisions and actions that they take. They should give reasons for their decisions and restrict information only when the wider public interest clearly demands it. (Pejabat publik sejauh mungkin harus terbuka atas setiap keputusan dan tindakan yang diambil. Mereka harus memberikan alasan-alasan atas setiap keputusan dan pembatasan penjelasan hanya dalam hal kepentingan publik yang lebih luas (lebih besar) menghendaki.

6. *Honesty*

   Holders of public office have a duty to declare any private interests relating to their public duties and to take steps to resolve any contlicts arising in a way that protects the public interest. (Pejabat publik berkewajiban menjelaskan atau menyatakan setiap kepentingan pribadi yang berkaitan dengan tugas-tugas publiknya dan mengambil langkah-langkah untuk menyelesaikan konflik kepentingan (antara kepentingan pribadi dan tugas-tugas publik) untuk melindungi kepentingan publik).

7. *Leadership*

   Holders of public office should promote and support these principles by leadership and example. (Pejabat publik berkewajiban memajukan dan mendukung berbagai asas di atas melalui (dengan menunjukkan) kepemimpinan dan keteladanan).

Fenomena tentang pelanggaran etika yang dilakukan para pejabat publik yang telah disebutkan diatas bukan berarti tidak dilakukan upaya pencegahan agar pelanggan semacamnya tidak terulang lagi. Telah banyak usaha yang dilakukan baik oleh pihak yang berwajib dalam hal ini Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) Kepolisian Kejaksaan sampai dengan Komite Etik di instansi masing-masing para pejabat publik tersebut namun masih dirasa kurang maksimal. Banyak tantangan yang dihadapi dalam mengegakkan aturan tentang etika tersebut.

Pada dasarnya pelanggaran etika seperti tindak korupsi dan pungutan liar dilakukan oleh para pejabat publik ini karena mereka memiliki niat dan kesempatan untuk melakukan tindakan tersebut. Seperti telah dijelaskan diatas bahwa bila kesadaran etika telah ditanamkan kepada para pejabat publik maka tidak akan ada tindakan pelanggaran etika meskipun orang tersebut memiliki kesempatan. Hal sebaliknya juga terjadi bila kesadaran etika para pejabat publik tersebut sangat lemah mekipun tidak ada kesempatan untuk melakukan pelanggaran etika maka akan dicari celah untuk melakukannya. Kesadaran etika menjadi hal yang penting dalam hal ini karena akan membentuk pejabat publik yang memiliki integritas. Tantangan untuk memperbaiki integritas yang dimiliki oleh pejabat publik menjadi sangat penting karena tentunya selain peran dari pihak terkait harus ada kesadaran yang ditanamkan pada masing-masing pejabat publik tersebut mengenai pentingnya etika.

Tantangan lain yang dihadapi adalah berusaha untuk mengubah pola pikir masyarakat tentang tindakan pelanggaran etika seperti korupsi yang sudah menjadi hal biasa bahkan sejak zaman penjajahan Belanda. Tentu sejarah mencatat bagaimana Vereenigde Oost Indische Compagnie (VOC) akhirnya runtuh dan

dibubarkan adalah karena banyaknya pejabat yang melakukan korupsi. Dalam mendapatkan pelayanan publik masyarakat masih seringkali memberikan sejumlah uang kepada petugas agar dimudahkan dan diperlancar segala urusannya. Tentunya ini menjadi preseden buruk bagi birokrasi di Indonesia karena pada dasarnya tugas utama dari Aparatur Sipil Negara adalah memang menjadi pelayan publik dan mereka dituntut untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Modul Diklat Prajabatan Golongan III - Etika Publik (2015) menyatakan bahwa rumusan kebijakan yang dibuat dan cara melaksanakan pelayanan publik yang dilakukannya dilandasi dengan nilai-nilai kebenaran pengabdian yang tulus kepada masyarakat komitmen kepada kesejahteraan warga serta kaidah- kaidah etis lainnya.

Setelah dapat memperbaiki niat dan pola pikir masyarakat maka tantangan berikutnya yang dihadapi utuk meminimalisir pelanggaran etika adalah dengan menegakkan aturan-aturan tentang etika pejabat publik dengan tegas. Indonesian Corruption Watch (ICW) mencatat bahwa sejak tahun 2015 sampai tahun 2018 kasus korupsi yang ditindak oleh KPK menunjukkan kenaikan.



Gambar 1. Tabel Penindakan Kasus Korupsi oleh KPK Tahun 2015-2018
Sumber: https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/penindakan-kasus-korupsi-oleh-kpk- tahun-2015-2018-1557720176

Data di atas menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun kasus tindak pidana korupsi yang termasuk pelanggaran etika ini semakin banyak dilakukan dan KPK sebagai lembaga yang bertugas untuk melakukan pengungkapan tindak pidana

korupsi juga semakin aktif dalam melakukan penanganan dan penangkapan. Hal ini berarti bahwa dibutuhkan pean serta dari seluruh lapisan masyarakat bukan hanya dari penegak hukum untuk memperbaiki permasalahan pelanggaran etika.

KESIMPULAN

Kasus korupsi jual beli jabatan mark up harga hingga pungutan liar yang marak terjadi di Indonesia mulai dari pusat hingga daerah telah menjadi kasus sehari-hari yang terjadi Indonesia dengan terjeratnya beberapa pejabat publik dan khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kepala daerah. Banyak kasus yang terjadi tersebut adalah karena para ASN dan kepala daerah tersebut telah melanggar etika publik yang seharusnya menjadi dasar segala perilaku. Etika publik seharusnya menjadi penuntun para pengambil keputusan baik itu ASN kepala daerah maupun pejabat publik lainnya untuk selalu mempertimbangkan baik dan buruknya suatu tindakan yang akan dilakukkan. Namun kenyataannya banyak ASN dan kepala daerah yang tidak dapat menghindar untuk masuk dalam lingkaran kasus korupsi dan hal tersebut telah mengikis kepercayaan rakyat kepada mereka.

Ada tiga cara yang dapat dilakukan untuk mencegah para pejabat publik ini terlibat kasus-kasus yang melanggar etika. Pertama tindakan preventif yakni tindakan yang dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran etika publik agar pelanggaran tersebut dapat diminimalisir ataupun dicegah. Tindakan ini umumnya dilakukan dengan cara bimbingan pengarahan ajakan dan pelatihan. Kedua tindakan kuratif yakni tindakan yang dilakukan untuk mencegah terulangnya tindakan pelanggaran etika publik dengan memperbaiki sistem yang ada dengan mempelajari kasus yang sudah ada dan tindakan kuratif ini juga ditujukan untuk memberikan penyadaran kepada para pelaku penyimpangan etika publik tersebut. Ketiga tindakan represif dengan secara aktif melakukan pengawasan dan pemberian hukuman kepada para pelaku pelanggaran etika publik sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Ketiga cara tersebut diharapkan mampu untuk meminimalisir tindakan pelanggaran etika bagi para pejabat publik sehingga hal itu akan berpengaruh juga kepada tingkat kepercayaan masyarakat kepada para pejabat publik Aparatur Sipil Negara (ASN) dan kepala daerah semakin meningkat serta dapat mewujudkan cita-cita luhur bangsa yang termaktub di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Azra Azyumardi. (2012). Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi di Tengah Tantangan Milenium III. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Djohan Djohermansyah & Milwan. (2015). Etika Pemerintahan. Jakarta: Universitas Terbuka. Hadi Sumarto Rumsari. (2017). Etika Publik bagi Kepemimpinan Pemerintah Daerah.

PUBLISIA (Jurnal Ilmu Administrasi Publik). Volume 2 Nomor 2 112-120.

Haryatmoko. (2013). Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi. Jakarta: Gramedia.

Indonesia Corruption Watch. (2018). Laporan Tren Penindakan Kasus Korupsi. Iskandar. (2009). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Gaung Persada Press.

Jamil M. Natsir. TB Massa Djafar. (2016). Etika Publik Pejabat Negara dalam Penyelenggaraan Pemerintahan yang Bersih. Jurnal Kajian Politik dan Masalah Pembangunan. Volume 12 No.1 1757-1768.

Komariah Aan. Djam'an Satori. (2011). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta. Komisi Pemberantasan Korupsi (2018). Laporan Tahunan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK).

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2015). Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan Golongan III – Etika Publik. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

Manan Bagir. 2018. Peran Etik Menjaga dan Mengawasi Perilaku Pejabat Publik. Disampaikan pada Seminar Nasional MKD-DPR RI tanggal 8 Oktober 2018. Tidak dipublikasikan.

Putra Fai Faisal. Masje Pankey. Gustaf Budi Tampi. (2016). Pengaruh Etika Birokrasi Terhadap Profesionalitas Pelayanan Publik di Kantor Camat Malalayang Kota Manado. Jurnal Administrasi Publik. Volume 1 No.36 1-11.

Rafiek M. (2013). Pengkajian Sastra. Bandung: PT Refika Aditama.

Sukmadinata Nana Syaodih. (2013). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. Website:

https://lokadata.beritagar.id/chart/preview/penindakan-kasus-korupsi-oleh-kpk-tahun-2015-2018-1557720176 diakses pada 6 September 2019.

ETIKA PADA PEJABAT NEGARA DALAM IMPLEMENTASI *GOOD GOVERNANCE*

Mira Karina Justicia
Program Studi Magister Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jl. Imam Bardjo SH No. 1 Semarang
e-mail: mirakarinaj@gmail.com

ABSTRACT

Ethics has always been an important part of life as a goal in evaluating actions. In good governance state officials must prioritize ethics in all their actions. In cases of political corruption that occur not only because of the authority they have but there are other factors that violate the ethics of state officials. The importance of public ethics can be approved by state officials to be approved according to norms and should not violate public ethics. The research methodology used was a qualitative study on law that began with the court the Holy Regent who was captured by the OTT from the KPK for alleged cases of buying and selling potential buyers in the District Government of Kudus. In 2003 Tamzil also committed corruption in aid funds and education infrastructure in Kudus district for the 2004 fiscal year. This violation of ethics would have an impact on reducing the level of public confidence in state officials.

Keywords: Ethics State Officials Corruption

PENDAHULUAN

Etika pejabat negara di Indonesia kini kian memburuk dalam beberapa decade terakhir kondisi ini berpotensi menjerumuskan Indonesia menjadi negara yang gagal. Etika dipandang sebagai karakter atau etos individu atau kelompok yang berdasarkan nilai-nilai dan norma hukum. Etika pejabat negara digunakan sebagai pedoman dalam menyelenggarakan pemerintahan seharusnya upaya menciptakan *good governance* pun akan lebih mudah dicapai. Sebagai pejabat negara semestinya mempunyai standar etika yang lebih tinggi dari masyarakat umum seorang pejabat harus mencerminkan perilaku yang baik. Dewasa ini pelanggaran etika oleh pejabat negara yang paling sering dilakukan adalah praktik korupsi. Kasus-kasus korupsi para pejabat negara semakin merajalela seolah-olah menganggap kasus tersebut bukan suatu kejadian yang luar biasa. Padahal kasus tersebut termasuk dalam suatu pelanggaran etika pejabat negara. Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati menyatakan banyak faktor penyebab para kepala daerah melakukan korupsi salah

satu lantaran adanya monopoli kekuasaan. Berdasarkan UU 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah Pasal 67D kewajiban kepala daerah menjaga etika dan norma dalam pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan Pasal 67E kewajiban kepala daerah menerapkan prinsip tata pemerintahan yang bersih dan baik jadi kepala negara wajib menjalankan kewajibannya sesuai dengan UU yang mengatur.

Dari tahun ke tahun wajah pejabat negara seperti walikota bupati gubernur tersangkut korupsi dengan berbagai macam kasus yang menjadi berita utama di media cetak maupun elektronik. Mayoritas pejabat negara lebih khususnya kepala daerah masuk dalam OTT KPK. Pada pertengahan tahun 2019 Bupati Kudus terjaring operasi tangkap tangan atau OTT KPK pada hari Jumat 26 Juli. Tamzil diduga terlibat dalam kasus jual beli jabatan di Kabupaten Kudus. Pihak KPK mendapatkan informasi dari masyarakat tentang adanya transaksi jual beli pengisian jabatan dan kemudian terbukti benar. KPK menangkap 9 orang yakni Tamzil staf ajudan Bupati dan calon kepala dinas setempat dengan barang bukti sejumlah 170 juta.

Dalam kasus ini Tamzil diduga meminta staf khususnya Agus Soeranto mencarikan uang sebesar 250 juta untuk menutupi utang pribadinya. Agus memutuskan meminta uang ke Akhmad Sofyan Plt Sekretaris Dinas DPPKAD Kabupaten Kudus yang pernah berpesan kepadanya untuk memudahakan karirnya. Sebelumnya pada tahun 2003 saat Tamzil menjabat Bupati periode 2003-2008 melakukan korupsi dana bantuan sarana dan prasarana pendidikan Kabupaten Kudus untuk tahun anggaran 2004. Perkara tersebut baru ditangani Kejaksaan Negeri (Kejari) Kudus pada 2014. Saat itu Tamzil menjabat staf ahli di Badan Penelitian dan Pengembangan (Balitbang) Provinsi Jawa Tengah. Hakim Pengadilan Kudus menjatuhkan vonis pidana selama 22 bulan penjara dan denda 100 juta subsider 3 bulan kurungan. Ia menjalani masa hukuman dan bebas pada Desember 2015 kemudian pada tahun 2018 kembali mencalonkan diri sebagai Bupati Kudus dan terpilih namun belum genap setahun menjabat sebagai Bupati Kudus periode kedua Tamzil sudah terkena OTT KPK.

Dengan contoh kasus korupsi Tamzil maka perlu dipertanyakan mengenai makna dan penerapan etika bagi kepala daerah. Sebagai seorang kepala daerah seharusnya dapat menjadi contoh yang baik bagi aparat birokrasi terlebih bagi masyarakat daerah tersebut. Masyarakat tentunya mendambakan kepala daerah yang bersih dan menjadi teladan bagi masyarakat daerah tersebut. Penghayatan mengenai etika pada pejabat negara harus benar-benar menjadi bagian yang sangat melekat pada kepala daerah tentunya menjadi pedoman dalam berperilaku dan

memimpin pemerintaha daerah. Jika memburuknya etika pejabat negara semakin parah maka dalam jangka panjang akan terjadi ketidakpercayaan antar pejabat dan masyarakat. Oleh karena itu pentingnya penerapan *good governance* dalam penyelenggaraan pemerintahan dari pusat hingga daerah.

Penerapan *"Good Governance"* yaitu tata pemerintahan yang baik yang melibatkan tiga aktor yaitu pemerintah pihak swasta dan masyarakat dinilai sebagai langkah bijak dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. *"Good Governance"* harus dijadikan sebagai identitas utama organisasi sebab kesepuluh prinsip yang ada dalam *good governance* menurut UNDP tersebut sangatlah tepat. Adapun kesepuluh prinsip-prinsip *good governance* tersebut yaitu partisipasi masyarakat akuntanbilitas rule of law transparansi keadilan responsif visioner (visi yang strategis) interrelated berorientasi terhadap konsensus serta efisiensi dan efektifitas.

Tujuan penulisan mengenai Etika Pejabat Negara dalam Implementasi *Good Governance* adalah mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal yang berkenaan dengan etika pada pejabat khususnya kepala daerah. Adanya etika pada pejabat negara diperlukan agar menjadi pedoman perilaku kepala daerah dan mampu menjadi teladan bagi masyarakat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. penelitian kualitatif sebagaipenelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yangdialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku persepsi motivasi tindakan secara holistik dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata danbahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moelong 2010). Peneliti bertindak sebagai sumber instrumen yang mengumpulkan data secara langsung.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini library research yang merupakan serangkaian kegiatan pengumpulan data pustaka seperti buku artikel jurnal internet sera sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

HASIL PEMBAHASAN

Nilai-nilai etika yang hidup dan berlaku dalam masyarakat tidak sekedar menjadi keyakinan pribadi tetapi juga menjadi seperangkat norma. Dengan kata lain suatu nilai etika harus menjadi acuan dan pedoman bertindak yang membawa akibat dan pengaruh secara moral.

Dalam penyelenggaraaan praktik pemerintahan etika memiliki fungsi sebagai suatu pedoman dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan. Pada hakikatnya sumber etika pemerintahan berasal dari peraturan perundangan nilai-nilai ke-agamaan dan nilai-nilai sosial budaya yang berasal dari kehidupan kemasyarakatan serta berasal dari adat kebiasaan.

Penerapan *good governance* merupakan tata pemerintahan yang baik yang melibatkan tiga aktor yaitu pejabat negara pihak swasta dan masyarakat dinilai sebagai langkah bijak dalam upaya pemberantasan tindak pidana korupsi. *Good governance* harus dijadikan sebagai identitas utama sebab kesepuluh prinsip yang ada dalam *good governance* menurut UNDP tersebut sangatlah tepat. Adapun kesepuluh prinsip-prinsip *good governance* tersebut yaitu partisipasi masyarakat akuntanbilitas *rule of law* transparansi keadilan responsif *visioner* (visi yang strategis) *interrelated* berorientasi terhadap konsensus serta efisiensi dan efektifitas (Kartika 2003).

Dukungan masyarakat berada di posisi utama dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik ini termasuk dalam pemberantasan korupsi. Pemerintahan yang melibatkan masyarakat akan berpotensi memperoleh hasil yang baik karena mengutamakan kepentingan rakyat dan transparansi dalam segala bidang. Kebijakan dan anggaran yang tidak transparan tentu akan menimbulkan kecurigaan di kalangan masyarakat apakah di dalamnya juga sudah terjadi korupsi. Inilah yang menjadi peluang dan membuka celah untuk melakukan tindakan diluar moral tersebut.

Pada kenyataannya banyak pejabat Negara yang melalukan korupsi. Beberapa hari yang lalu KPK (Komisi Pemberantasan Korupsi) menangkap empat orang dalam OTT di Palembang Muara Enim Sumatra Selatan. satu dari empat yang ditangkap diduga Bupati Muara Enim Ahmad Yani terkait proyek di Dinas PU. Sebelumnya juga telah ditangkap oleh tim KPK Bupati Kudus Tamzil yang terjaring OTT dari KPK atas dugaan kasus jual beli jabatan di Pemerintahan Kabupaten Kudus. Data dari KPK menyebutkan pda tahun 2004 sampai 2019 ada 105 kepala daerah tertangkap KPK karena korupsi.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) merupakan isu sentral yang paling mengemuka dalam penyelenggaraan pemerintahan. Tuntutan akan pemerintahan yang baik ini meningkat sejalan dengan meningkatnya pendidikan dan pengetahuan masyarakat. Tuntutan masyarakat ini merupakan hal yang wajar dan sudah seharusnya direspon oleh pejabat negara dengan melakukan perubahan perbaikan dan peningkatan kualitas agar terwujud penyelenggaraan pemerintah an yang baik bersih jujur dan berwibawa. Penerapan *good governance* dengan memenuhi

kesepuluh prinsip sangat diperlukan dalam memberantas korupsi. Harapannya dapat mewujudkan tatanan kehidupan masyarakat yang memiliki nilai-nilai dasar ketuhanan kemerdekaan hak asasi manusia martabat manusia kebangsaan demokrasi kemajemukan persatuan dan kesatuan kesejahteraan keadilan keterbukaan yang melekat pada setiap individu khususnya pada pejabat negara untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik bersih dan berwibawa.

KESIMPULAN

Etika pejabat negara menjadi landasan moral dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Dalam mewujudkan pemerintahan yang baik dibutuhkan komitmen dari semua pihak dengan cara menerapkan sepuluh prinsip-prinsip *good governance* yaitu partisipasi masyarakat akuntanbilitas *rule of law* transparansi keadilan responsif *visioner* (visi yang strategis) *interrelated* berorientasi terhadap konsensus serta efisiensi dan efektifitas. Dalam kasus korupsi politik yang terjadi bukan hanya karena besarnya kewenangan yang dimiliki tetapi dilanggarnya etika pejabat negara. Partisipasi masyarakat berada di posisi utama dalam mewujudkan pemerintahan yang baik ini termasuk dalam pemberantasan korupsi.

DAFTAR PUSTAKA

Bertens K. (2013). *Etika Edisi Revisi.* Yogyakarta: kanisius.

Haryatmoko. (2011). *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi.* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Kartika D. d. (2003). *Demokrasi Hak Asasi Manusia dan Masyarakat Madani.* Jakarta: Prenada Media.

Kumoroto W. (2013). *Etika Administrasi Negara.* Jakarta: PT Praja Grafindo Persada.

Moelong L. (2010). *Metodogi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosyada Karya.

Praja J. (2003). *Aliran-Aliran Filsafat dan Etika.* Jakarta: Kencana Prenadamedia.

Saputra Andi. 2019. Banyak Kepala Daerah Ditangkap KPK Kabinet Baru Barus Fokus Benahi Otda

https://m.detik.com/news/berita/d-4694207/banyak-kepala-daerah-ditangkap - kpk-kabinet-baru-harus-fokus-benahi-otda [10 September 2019]

STANDAR ETIKA PEJABAT PUBLIK SEKARANG DAN KE DEPAN (Sebuah Kajian Teoritis)

[1]Tri Yuniningsih Herbasuki [2] Diah Hariani[3]
[1]Departemen Administrasi Publik FISIP-UNDIP
[2]Departemen Administrasi Publik FISIP-UNDIP
3Departemen Administrasi Publik FISIP-UNDIP
[1]Jalan Prof.Soedarto SH Tembalang Semarang
[2]Jalan Prof.Soedarto SH Tembalang Semarang
3Jalan Prof.Soedarto SH Tembalang Semarang
Email :triyuniningsih02@gmail.com triyuniningsih67@yahoo.com

ABSTRACT

State Administration Ethics being used as a guideline reference and administrative references of the state on the other hand it can be used as a standard to assess whether the attitudes behaviors and policies of state officials can be said good or bad. Ethics is seen as a reflection of good and bad right and wrong. The topic raised in this paper is about "standards of ethics for public officials in government organizing". This paper is expected to provide additional insight and input for policymakers and to give a thought contribution to the importance of setting a standard guideline in the conduct of public officials with a Clear and decisive regulations. The legal norm that exists as a rule that is still general and still requires a follow-up in its implementation especially when there is a breach. Suggestion submitted: the need to be immediately carried out or standardized on ethics for state officials who regulate how state officials behave and sanctions imposed if there is a violation. In addition it is necessary to establish a special institution / agency/ commission whose function is to uphold the ethical standards of state officials.

***Keywords**: Standards Ethics Public Office*

PENDAHULUAN

Etika dalam penyelenggaraan negara khususnya penyelenggaraan pelayanan publik akhir-akhir ini menjadi isu yang hangat dibicarakan. Pemerintah bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Pelayanan tersebut dalam upayanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di berbagai bidang seperti kependudukan pendidikan kesehatan dan bidang-bidang lainnya. Berbagai masalah atau kasus muncul berkaitan dengan pelanggaran etika penyelenggara negara seperti : suap pungli jual beli jabatan operasi tangkap tangan (OTT) KPK kepada salah satu pejabat negara dan juga banyak kasus perselingkuhan yang dilakukan pejabat sehingga membuat wajah birokrasi menjadi tercoreng.

Permasalahan yang selama ini dihadapi dalam birokrasi kita adalah adanya moralitas dan etika yang belum dijunjung tinggi sebagai pedoman dalam bertindak dan berperilaku dalam berkehidupan bernegara dan belum adanya regulasi yang standar untuk dijadikan pedoman dalam bertindak dan berperilaku oleh pejabat publik. Hal ini juga dapat diasumsikan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi telah melupakan salah satu unsur utamanya yaitu Sumber Daya Manusia (ASN) terutama dalam hal etikanya. Sebenarnya mengapa etika penyelenggara ini sangat penting dan perlu menjadi perhatian khusus? hal ini dikarenakan semakin marak dan banyaknya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh pejabat Aparatur Sipil Negara. Jadi alasan utamanya adalah etika pejabat negara ini diperlukan untuk mengatur sikap dan perilaku mereka. Kemudian dalam kaitannya dengan pelaksanaan *Good Governance* yang salah satunya adalah prinsip akuntabilitas dalam penyelenggaraan negara maka inisiatif dari penyusunan RUU etika penyelenggara negara pantas diberikan dukungan.Jabatan negara dan jabatan publik memiliki makna yang berbeda.Namun pada kenyataannya kedua jenis jabatan tersebut harus diawasi pelaksanaannya melalui sistem etika yang mengikat terhadap orang yang menjadi pejabat negara dan pejabat publik tersebut. Maraknya pejabat publikyang tersandung kasus hukum menunjukkan betapa masih lemahnya pengawasan di ranah sistem hukum kita.Yang mana di dalam prakteknya menurut Jimly dikenal tentang sistem hukum materiil dan formil sehingga perlu definisi yang sama di bidang etika dengan memaknai istilah etika mateiil dan etika formil. Lebih lanjut Jimly menyampaikan bahwa etika kenegaraan harus dikembangkan dalam 3 aspek yaitu : Pertama aspek etika materiil yang disusun dalam bentuk kode etika dan/atau kode perilaku.Kedua aspek etika formil yang berisi prosedur atau pedoman penegakan kode etik dan atau kode perilaku. Ketiga aspek struktur kelembagaan institusi penegak kode etika yang juga perlu pengaturan dengan Undang Undang yang memuat susunan dan institusi penegak kode etika yang juga perlu pengaturan dengan undang-undang yang memuat susunan dan institusi penegak hukum etika yang juga perlu pengaturan dengan undang-undang yang memuat susunan dan kedudukan tugas dan wewenang serta aspek-aspek administrasi serta sumber daya manusia pendukungnya. *Tujuan Penulisan* ini adalah untuk menganalisis secara teoritikstandar etika pejabat publik yang ada di Indonesia. Apakah dengan adanya standar etika yang ada selama ini sudah melahirkan para pejabat negara yang beretika dan bermoral. Etika pejabat negara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa menjadi standar/norma yang menentukan baik dan buruk serta benar dan salah perilaku tindakan dan keputusan untuk mengarahkan kebijakan publik dalam rangka menjalankan tanggung jawab pelayanan publik (Yuniningsih 2016). Sebagai pedoman moral dalam menyelenggarakan tertib

pemerintahan maka etika pejabat negara menjadi rujukan dalam berperilaku sehingga upaya menciptakan pemerintahan yang bersih pun akan tercapai Sebaliknya pelanggaran terhadap etika tersebut akan memunculkan perilaku buruk bahkan dapat menyebabkan terjadinya pelanggaran pidana. Yang harus dilakukan atau bagaimana melakukan yang baik atau benar. Etika administrasi publik inijuga dipandang mempunyai kedudukan yang sangat penting. Biasanya etika dipandang sebagai refleksi atas baik dan buruk benar dan salah. Topik yang diangkat dalam tulisan ini adalah tentang "Standar Etika bagi Pejabat Publik dalam Penyelenggaraan Pemerintahan". *Selain itu,* tulisan ini diharapkandapat memberikan tambahan wawasan dan masukan bagi pembuat kebijakan dan diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran akan pentingnya segera ditetapkan suatu standar pedoman dalam berperilaku bagi para pejabat publik dengan dipayungi suatu regulasiyang jelas dan tegas.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Etika Administrasi Publik

Etika administrasi publik adalah bidang pengetahuan tentang ajaran moral dan asas kelakuan yang baik bagi para administrator pemerintahan atau pejabat negara dalam menunaikan tugas pekerjaannya dan melakukan tindakan jabatannya. Bidang pengetahuan ini diharapkan dapat memberikan berbagai asas etis ukuran baku pedoman perilaku dan kebijakan moral yang dapat diterapkan oleh setiap petugas guna terelenggaranya pemerintahan yang baik bagi kepentingan rakyat. Selain itu Etika administrasi publik menyangkut kehidupan bermasyarakat kesejahteraan rakyat dan kemajuanbangsa yang demikian penting harus berlandaskan pada suatu ide pokokyang luhur. Dengan demikian etika dapat melahirkan asas standar pedoman dan kebijakan moral yang luhur pula. Sebagai ide agung dalam peradapan manusia sejak dahulu sampai sekarang yang sangat tepat untuk menjadi landasan ideal bagi etika administrasi negara adalah keadilan dan inilah yang menjadi pangkal bahwa etika administrasi negara dalam rangka mewujudkan keadilan di masyarakat.

2. Prinsip administrasi yang baik

Ada 3 (Tiga) prinsip yang harus dipegang agar sebuah Administrasi dapat dikatakan baik yaitu :

(1) Prinsip Pelayanan kepada Masyarakat yaitu prinsip utamanya adalah prinsip demokrasi yang berasaskan kedaulatan rakyat yang mensyaratkan bahwa rakyatlah yang mempunyai kekuasaan tertinggi dalam pemerintahan negara

dari sini dapat dipahami bahwa pemerintah ada memang untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

(2) Prinsip keadilan sosial dan pemerataan yaitu prinsip yang berhubungan dengan distribusi pelayanan yang harus sesui tidak pilih kasih dan relatif merata di seluruh wilayah sebuah negara/pemerintahan.

(3) Mengusahakan Kesejahteraan Umum yaitu setiap pejabat pemerintah harus memiliki komitmen dan untuk peningkatan kesejahteraan dan bukan semata-mata karena diberi amanat atau dibayar oleh negara melainkan karena mempunyai perhatian yang tulus terhadap kesejahteran warga negara pada umumnya.

3. Fungsi etika dalam praktek pemerintahan

Etika Administrasi negara sebagai suatu wujud kontrol terhadap administrasi negara dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dan kewenangannya.Jika Administrasi negara menginginkan sikap tindakan dan perilakunya dikatakan baik maka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sertakewenangannya harus menyandarkan pada etika administrasi negara. Etika Administrasi negara disamping digunakan sebagai pedoman acuan dan referensi administrasi negara dapat pula digunakan sebagai standar untuk menilai apakah sikap perilaku dan kebijakannya dapat dikatakan baik atau buruk.Secara umum fungsi etika dalam praktek pemerintahan ada dua yaitu :

(1) Sebagai suatu pedoman referensi acuan penuntun dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan.

(2) Sebagai acuan untuk menilai apakah keputusan dan /atau tindakan pejabat pemerintahan itu baik atau buruk terpuji atau tercela.

Sehingga sangatlah jelas bahwa dalam administrasi negara dikenal etika administrasi negara yang tujuannya adalah untuk menyelenggarakan kegiatan aadministrasi negara dengan baik dengan memperhatikan kepentingan masyarakat. Hal ini bearti etika administrasi negara digunakan dengan baik oleh para penyelenggara negara/administrator negara sehingga etika kehidupan berbangsa dan bernegara dapat berlangsung dengan baik sebaliknya apabila etika administrasi negara tidak secara benar melandasi setiap pergerakan dalam administrasi negara maka dapat diindikasikan begitu banyaknya masalah yang berdampak pada kehidupan berbangsa.Dalam Etika pemerintahan mengamanatkan agar para pejabat memiliki rasa kepeduliaan tinggi dalam memberikan pelayanan kepada publik siap mundur apabila dirinya merasa telah melanggar kaidah dan sistem nilai ataupun dianggap tidak mampu memenuhi amanah masyarakat bangsa dan negara.

Melihat kondisi pelayanan publik yang selama ini dilakukan oleh aparat birokrasi seringkali mengabaikan etika dalam memberikan pelayanan sehingga banyak menimbulkan praktek mal-administrasi. Oleh karena itu sangat penting adanya suatu pedoman atau aturan guna melakukan pembenahan dan upaya meningkatkan kualitas dari aparat birokrasi sebagai ujung tombak pelaksanaan pembangunan nasional terutama dalam memberi pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Aturan atau pedoman yang dimaksud adalah apa yang selama ini dikenal dengan norma atau etika.Di era sekarang masyarakat semakin kritis dan berani untuk mengajukan keinginan tuntutan dan aspirasinya serta melakukan kontrol atas kinerja pemerintah. Masyarakat semakin berani menuntut birokrasi publik untuk mengubah posisi dan perannya (revitalisasi) dalam memberikan layanan publik. Kebiasaan suka mengatur dan memerintah mesti diubah menjadi suka melayani dari yang lebih suka menggunakan pendekatan kekuasaan berubah menjadi suka menolong semuanya menuju ke arah fleksibelitas kolaboratis dan dialogis dan menghilangkan cara-cara yang sloganis menuju cara-cara kerja yang realistik pragmatis (Thoha 1988:119). Dalam kondisi masyarakat seperti digambar-kan di atas aparat birokrasi harus dapat memberikan layanan publik yang lebih profesional efektif efesien serderhana transparan terbuka tepat waktu responsif adaptif dan sekaligus dapat membangun "kualitas manusia" dalam arti meningkatkan kapasitas individu dan masyarakat untuk secara aktif menentukan masa depannya sendiri (Effendi 1986:213).

Sebagai seorang pejabat publik yang dirinya tidak bisa lepas dari ASN (Aparatur Sipil Negara)dituntut memiliki kekuatan pikiran dan perasaan dimana setiap sosok PNS atau ASN harus mampu membedakan antara yang benar dengan salah atau antara yang baik dengan buruk yang akan menjadi ukuran sikap perilaku kepribadian dalam kedudukannya sebagai PNS yang berkewajiban dalam melaksanakan tugas pemerintahan negara dan melayani masyarakat dengan jujur bermoral tinggi menepati janji mempertahankan keutuhan korps dan menjaga nama baiknya dan mampu bersinergi (Tap MPR Nomor VI/MPR/2001). Pemerintah sebagai pelaku (subjek) dalam penyelenggaraan pemerintahan negara antara lain salah satu pelakunya adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS)/ASN dimana dalam melaksanakan tugas dan kewajiban juga dituntut untuk senantiasa berpegang teguh pada integritas PNS/ASN. Agar PNS/ASN tetap setia mencintai profesinya dengan integritas dan komitmen yang tinggi maka diperlukan norma etika PNS. Norma etika PNS berfungsi untuk mengikatnya agar tidak menyimpang sikap perilakunya dan sebagai pedoman kerja baginya. Adanya Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selama ini diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik karena PNS/ASN

tidak lagi berorientasi melayani atasannya melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS/ASN sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip profesionalisme yang memiliki kompetensi kualifikasi kinerja transparansi objektivitas serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang professional (//pemerintah.net/uu-asn-aaratur-sipil-negara/tgl 3 Juli 2015 jam 10.25).

Tantangan yang dihadapi aparatur negara hingga saat ini antara lain adanya peluang penyalahgunaan wewenang/kekuasaan yang akan merugikan negara dan masyarakat mafia hukum menghadapi persaingan global yang semakin kompleks dan berbagai masalah krusial lain. Pada saat ini untuk mewujudkan aparatur negara yang bisa dipertanggung jawabkan reformasi aparatur perlu dilaksanakan secara terus-menerus dengan ditopang oleh motivasi untuk mencari cara yang lebih efektif dan efisien (Efendi 2008). Menyikapi situasi dan kondisi pemerintah Indonesia saat ini yang banyak menghadapi permasalahan kompleks tidak lepas dari kualitas moral dan perilaku (karakter) para aparat birokasi yang mengawakinya. Aparatur pemerintah yang professional menurut Setiabudi dalam Jurnal Perencanaan Pembangunan 9 hal 7-9 sedikitnya terdapat lima ciri sebagai prinsip utama yang harus dipenuhi untuk bisa mewujudkan pmerintahan yang bersih dan berwibawa. Sedikitnya ada 5 kriteria *good public governace* sebagai prinsip yang saling terikat yaitu:

(1) Akuntabilitas ialah kewajiban untuk bertanggungjawab (*accountability*)
(2) Keterbukaan dan transparan (*openness and transparency*)
(3) Ketaatan pada aturan hukum
(4) Komitmen yang kuat untuk bekerja bagi kepentingan bangsa dan Negara dan bukan kelompok atau individu
(5) Komitmen untuk mengikutsertakan dan memberi kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) kehadiran UU ASN ini berdasarkan pada 2 hal yaitu*: pertama* memantapkan aparatur sebagai abdi negara yang melayani kepentingan publik. Sehingga diperlukan birokrat yang profesional dan memiliki integritas serta memiliki kompetensi dibidangnya. *Kedua* adalah masih identiknya birokrasi yang bekerja untuk kepentingan politik. Kedua hal itu menjadi daya dorong untuk melakukan perubahan terhadap tatanan birokrasi melalui UU ASN yaitu perubahan dalam

sistem manajemen rekruitmen dan budaya pegawai negeri sipil (//pemerintah.net/-uu-asn-aparatur-sipil-negara/ tgl 3 Juli 2015 jam 10.25 WIB).

4. Nilai-nilai sebagai pola perilaku ASN

Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan publik harus memiliki nilai-nilai yang harus ditanamkan dan disepakati sebagai pola perilaku PNS/ASN nilai-nilai dimaksud antara lain : *1) Voorruitzien* memandang (envision) sejauh mungkin ke depan tidak hanya sebatas masa jabatan masa kerja dan masa hidup. 2) *Conducting* bermakna menciptakan harmoni antar kegiatan dengan instrument yang berbeda dan dilakukan oleh aktor yang berlainan oleh conductor dengan mengoreksi sedini dan setegas mungkin tiap "bunyi nada" atau langkah sumbang senyaris apapun guna membangun kinerja bersama semua komponen sebuah unit kerja. 3) *Coordinating* bermakna membangun komitmen bersama antar unit kerja yang berbeda-beda agar yang satu tidak merugikan tetapi mendukung yang lain dalam rangka mencapai kinerja masing-masing unit kerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan bersama secara keseluruhan. 4) *Peace-making* bermakna membangun kedamaian kerukunan keamanan dan ketertiban di "akar rumput" (grass root) oleh pamong terbawah melalui kesepakatan (beslissing) konsisten terus-menerus dengan warga masyarakat. 5) *Residu-caring* bermakna mengurus (sesuai yang dianggap) sampah atau sisa-sisa kendatipun orang lain yang berpesta baik urusan yang tidak/belum termasuk tupoksi unit kerja manapun maupun urusan yang tak satu unit kerja pun bersedia mengurusnya karena tidak menguntungkan bahkan merugikannya sesegera mungkin karena semakin cepat dan tidak menentu perubahan semakin banyak produksi sampah. 6) *Turbulance-serving* bermakna mengantisipasi dan melayani dalam arti memberdayakan melindungi dan menyelamatkan manusia dan lingkungannya 7) *Freies ermessen* bermakna menunjukkan keberanian untuk melakukanturbulence serving di atas di luar batas aturan yang ada sekalipun atas inisiatif sendiri berdasarkan keputusan batin yang diambil secara bebas untuk dipertanggungjawabkan kemudian kepada semua pihak dan siap menanggung segala resikonya (tanpa kambing hitam). 8) *Generalist and specialist function* bermakna (belajar untuk) mengetahui sedikit demi sedikit tentang semakin banyak hal (to know less and less about more and more) berpengetahuan luas guna mengidentifikasikan dan membangun kebersamaan (tunggal ika) antar masyarakat yang berbeda-beda 9) *Responsibility* yang mengandung makna mempertanggungjawabkan: a) pelaksanaan tugas (perintah amanat mandat) b) sumpah dan janji jabatan atau profesi (kontraktual) c)self-commitment (janji kepada diri sendiri nazar pengakuan dan sumpah-sebagai-bukti yang agar mengikat perlu disaksikan) d) Freies Ermessen kepada para pelanggan produk-produk negara. 10)

Magnanimous-thinking bermakna mengkonstruksi pikiran besar pikiran yang memiliki kekuatan menerobos zaman yang terbentuk berdasarkan kemerdekaan berpikir dan kemerdekaan mengeluarkan buah pikiran 11*) Omnipresence* bermakna berarti tidak memposisikan diri sebagai pengaruh melainkan membangun citra (image building) pemerintahan sedemikian rupa sehingga pemerintah itu tidak terlihat sebagai sesuatu yang jauh dan yang asing tetapi terasa hadir di mana-mana dan kapan saja.

Aparatur Negara adalah keseluruhan lembaga dan pejabat Negara serta pemerintahan Negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat bertugas dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan Negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdi dan setia kepada kepentingan nilai- nilai dan cita- cita perjuangan bangsa dan Negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (TAP MPR nomor II tahun 1998). Aparatur Negara sebagai penyelenggara pemerintahan diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil demokratis dan bermartabat. Adanya Undang-Undang RI nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang beorientasi pada pelayanan publik karena PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya melainkan masyarakat. Aturan ini menempatkan PNS sebagai sebuah profesi yang bebas dari intervensi politik dan akan menerapkan sistem karier terbuka yang mengutamakan prinsip professionalisme yang memiliki kompetensi kualifikasi kinerja transparansi objektivitas serta bebas dari KKN yang berbasis pada manajemen sumber daya manusia dan mengedepankan sistem merit menuju terwujudnya birokrasi pemerintahan yang professional (//pemerintah.net/uu-asn-aaratur-sipil-negara/tgl 3 Juli 2015 jam 10.25).

Undang-Undang ASN inilah merupakan benteng yang membekali para ASN untuk menjalankan revolusi mental seperti yang disampaikan Yudi Latif (Pemikir Kebangsaan dan Kenegaran dalam kompas tgl 21 Agustus 2014 hal 6) disampaikan bahwa begitu terang benderang bahwa krisis mentalitas merupakan akar tunjang dari krisis kebangsaan.Kebijaksanaan pengembangan SDM aparatur birokrasi harus diproyeksikan pada kemampuan dan atau pengetahuan umum (*general knowledge*) teknis spesifik (*technical knowledge*) pengorganisasi tugas/pekerjaan (*job organizing*) wawasan administrasi (*administrative concept*) serta kemauan untuk selalu melakukan pengenalan diri (*self knowledge*). Aparatur yang memiliki perilaku (*attitude*) dan atau ketertarikan (*interest*) dalam hal-hal: sikap percaya diri (*self confidence*) berorientasi pada tindakan (*action eoriented*) dorongan untuk selalu meningkatkan kualitas diri

serta sikap tanggung jawab (responsibility) sangat dibutuhkan dalam memodernisasi lembaga publik (pemerintah) ini. Selain itu standarisasi profesionalisme pada aparatur birokrasi juga harus berdasarkan dengan prinsip *the right man on the right place.*

Leys berpendapat bahwa seorang administrator dianggap etis apabila ia menguji dan mempertanyakan standar-standar yang digunakan dalam pembuatan keputusan dan tidak mendasarkan keputusannya semata-mata pada kebiasaan dan tradisi yang sudah ada. Selanjutnya Anderson menambahkan suatu poin baru bahwa: standar-standar yang digunakan sebagai dasar keputusan tersebut sedapat mungkin merefleksikan nilai-nilai dasar dari masyarakat yang dilayani. Berikutnya Golembiewski mengingatkan dan menambah elemen baru yakni: "standar etika tersebut mungkin berubah dari waktu-kewaktu dan karena itu administrator harus mampu memahami perkembangan standar-standar perilaku tersebut dan bertindak sesuai dengan standar tersebut" (Keban 1994:51).

5. Etika Birokrasi

Sedangkan etika dalam konteks birokrasi menurut Dwiyanto (2002:188): "Etika birokrasi digambarkan sebagai suatu panduan norma bagi aparat birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan pada masyarakat. Etika birokrasi harus menempatkan kepentingan publik di atas kepentingan pribadi kelompok dan organisasnya. Etika harus diarahkan pada pilihan-pilihan kebijakan yang benar-benar mengutamakan kepentingan masyarakat luas".

Darwin (1999) mengartikan etika birokrasi (administrasi negara) sebagai seperangkat nilai yang menjadi acuan atau penuntun bagi tindakan manusia organisasi. Selanjutnya dikatakan bahwa etika (termasuk etika birokrasi) mempunyai dua fungsi yaitu:pertama sebagai pedoman acuan referensi bagi administrasi negara (birokrasi publik) dalam menjalankan tugas dan kewenangannya agar tindakannya dalam organisasi tadi dinilai baik terpuji dan tidak tercela; kedua etika birokrasi sebagai standar penilaian mengenai sifat perilaku dan tindakan birokrasi publik dinilai baik tidak tercela dan terpuji. Seperangkat nilai dalam etika birokrasi yang dapat digunakan sebagai acuan referensi penuntun bagi birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya antara lain: efesiensi membedakan milik pribadi dengan milik kantor *impersonal merytal system responsible accountable dan responsiveness.*

Dalam etika pelayanan publik ada seperangkat nilai yang dapat digunakan sebagai acuan referensi dan penuntun bagi birokrasi publik dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya yakni:

(1) Efisiensi.Nilai efisiensi artinya tidak boros. Sikap perilaku dan perbuatan birokrasi publik dikatakan baik jika mereka efisien (tidak boros). Menurut Darwin (1999) mereka akan menggunakan dana publik (public resources) secara hati-hati agar memberikan manfaat/hasil yang sebesar-besarnya bagi publik. Efisiensi dapat dicapai manakala setiap anggota organisasi dapat memberikan kontribusi kepada organisasi. Karena itu perlu ditegakkan sebuah prinsip "janganlah bertanya apa yang saudara dapatkan dari organisasi tapi bertanyalah apa yang dapat saudara berikan kepada organisasi".

(2) Membedakan milik pribadi dengan milik kantor.Nilai ini dimaksudkan supaya birokrasi yang baik dapat membedakan mana milik kantor dan mana milik pribadi. Artinya milik kantor tidak digunakan untuk kepentingan pribadi.

(3) Impersonal.Nilai impersonal maksudnya adalah dalam melaksanakan hubungan antara bagian satu dengan bagian yang lain atau kerjasama antara orang yang satu dengan lainnya dalam kerjasama kolektif diwadahi oleh organisasi dilakukan secara formal. Maksudnya hubungan impersonal perlu ditegakkan untuk menghindari unsur perasaan daripada unsur rasio dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab berdasarkan peraturan yang ada dalam organisasi. Siapa yang salah harus diberi tindakan dan yang berprestasi selayaknya mendapat penghargaan.

(4) *Merytal system*.Nilai ini berkaitan dengan rekrutmen atau promosi pegawai hendaknya menggunakan "merytal system artinya dalam penerimaan pegawai atau promosi pegawai tidak didasarkan atas kekerabatan namun berdasarkan pengetahuan (knowledge) ketrampilan (skill) kemampuan (capable) dan pengalaman (experience) sehingga dengan sistem ini akan menjadikan yang bersangkutan cakap dan profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab dan bukan "spoil system".

(5) *Responsible*.Nilai ini berkaitan dengan pertanggungjawaban birokrasi publik dalam menjalankan tugas dan kewenangannya. Menurut Friedrich dalam Darwin (1988) responsibilitas merupakan konsep berkenaan dengan standar profesional dan kompetensi teknis yang dimiliki administrator (birokrasi publik) dalam menjalankan tugasnya. Untuk bisa menilai perilaku sikap dan sepak terjang administrator harus memiliki standar penilaian sendiri yang bersifat administratif atau teknis dan bukan politis. Disamping itu pertanggungjawaban administratif menuntut administrator harus bertindak berdasarkan moral. Dalam hal ini birokrasi publik perlu bersikap adil tidak

membedakan client peka terhadap ketimpangan yang terjadi dalam masyarakat atau memegang teguh kode etik sebagai pelayan publik. Sehingga dengan demikian diharapkan birokrasi yang responsible akan mampu memberikan layanan publik yang baik dan profesional.

(6) *Accountable* Nilai *accountable* menurut Harty (1977) merupakan suatu istilah yang diterapkan untuk mengukur apakah dana publik telah digunakan secara tepat dan tidak digunakan secara ilegal. Sedangkan Herman Finner (1941) dalam Muhadjir (1993) nilai accountable merupakan konsep yang berkenaan dengan standar eksternal yang menentukan kebenaran suatu tindakan oleh birokrasi publik. Karenanya akuntabilitas ini disebut tanggungjawab yang bersifat objektif sebab birokrasi dikatakan *accountable* bilamana mereka dinilai objektif oleh orang (masyarakat atau melalui wakilnya) dapat memper-tanggungjawaban segala macam perbuatan sikap dan sepak terjangnya kepada pihak mana kekuasaan dan kewenangan yang dimiliki itu berasal. Sehingga birokrasi publik dapat dikatakan akuntabel manakala mereka mewujudkan apa yang menjadi harapan publik (pelayanan publik yang profesional dan dapat memberikan kepuasan publik).

(7) Responsiveness Nilai ini berkaitan dengan daya tanggap dari birokrasi publik dalam menanggapi apa yang menjadi keluhan masalah dan aspirasi masyarakat. Mereka cepat memahami apa yang menjadi tuntutan publik dan berusaha untuk memenuhinya. Mereka tidak suka menunda-nunda waktu memperpanjang jalur pelayanan atau mengutamakan prosedur tetapi mengabaikan substansi. Dengan demikian birokrasi publik dapat dikatakan baik apabila mereka dinilai memiliki responsif (daya tanggap) yang tinggi terhadap tuntutan masalah keluhan serta aspirasi masyarakat.

Mengembangkan prinsip kompetensi yakni kemampuan aparat birokrasi untuk memenuhi dan mengetahui proses pelayanan yang dibutuhkan pengguna jasa. Pembedaan atas dasar afiliasi sosial kemasyarakatan juga sering dijumpai dalam penyelenggaraan pelayanan publik (Dwiyanto 2002:196-197). Namun demikian pemberian layanan tetap saja ditemukan pembedaan dari aparat birokrasi ditingkat bawah dimana kecenderungan terjadi terlihat semakin tinggi status sosial ekonomi dan semakin dekat (kekerabatan) seorang pengguna jasa maka aparat birokrasi semakin ramah dalam melayaninya (Dwiyanto 2000).

6. Regulasi tentang Asas Umum Penyelenggaraan negara sekarang

UU RI No. 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN. Dalam Pasal 3 UU RI No. 28 Tahun 1999 Poin 1 2 3 4 5 6 dan 7 di jelaskan tentang asas umum penyelenggaraan negara yaitu sebagai berikut :

(1) Asas Kepastian Hukum adalah asas dalam negara hukum yang mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan kepatutan dan keadilan dalam setiap kebijakan Penyelenggara Negara. Maksudnya asai ini menhendaki dihormatinya hak yang telah diperoleh seseorang berdasarkan suatu keputusan badan atau pejabat administrasi publik.

(2) Asas Tertib Penyelenggaraan Negara adalah asas yang menjadi landasan keteraturan keseraslan dan keseimbangan dalam pengendalian Penyelenggara Negara.

(3) Asas Kepentingan Umum adalah asas yang mendahulukan kesejahteraan umum dengan cara yang aspiratif akomodatif dan selektif. Maksudnya asas ini menghendaki pemerintah harus mengutamakan kepentingan umum terlebih dahulu.

(4) Asas Keterbukaan adalah asas yang membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar jujur dan tidak diskrirninatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi golongan dan rahasia negara.

(5) Asas Proporsionalitas adalah asas yang mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Penyelenggara Negara.

(6) Asas Profesionalitas adalah asas yang mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku.

(7) Asas Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari kegiatan Penyelenggara Negara harus dapat dipertanggung-jawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan peraturan peundangan-undangan di atas sebenarnya diharapkan tidak adanya pelampauan kewenangan pejabat administrasi publik dalam mengeluarkan segala keputusan-keputusan yang berkaitan kepentian hukum sehingga akan tercapai penyelenggaraan pemerintahan yang baik

7. Fungsi kode etik profesi

Pada dasarnya kode etik memiliki fungsi ganda yaitu sebagai perlindungan dan pengembangan bagi profesi. Fungsi seperti itu sama seperti apa yang dikemukakan Gibson dan Michel (1945: 449) yang lebih mementingkan pada kode etik sebagai

pedoman pelaksanaan tugas prosefional dan pedoman bagi masyarakat sebagai seorang professional.

Biggs dan Blocher (1986 : 10) mengemukakan tiga fungsi kode etik yaitu : 1. Melindungi suatu profesi dari campur tangan pemerintah. (2). Mencegah terjadinya pertentangan internal dalam suatu profesi. (3). Melindungi para praktisi dari kesalahan praktik suatu profesi.

Unsur-unsur etis yang langsung menyangkut pekerjaan sehari-hari seorang pegawai dapat dilihat dalam Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Berikut ini diuraikan kedelapan unsur penilaian secara singkat: (1) Kesetiaan (2) Prestasi kerja (3) Tanggung jawab (4) Ketaatan (5) Kejujuran (6) Kerjasama dan (7) Prakarsa serta (8) Kepemimpinan. Selain itu Kode etik ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah sebagai berikut.

a. Melaksanakan tugasnya dengan jujur bertanggung jawab dan berintegritas tinggi
b. Melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin
c. Melayani dengan sikap hormat sopan dan tanpa tekanan
d. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
e. Melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan
f. Menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara
g. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab efektif dan efisien
h. Menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya
i. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan
j. Tidak menyalahgunakan informasi intern negara tugas status kekuasaan dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain
k. Memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN
l. Melaksanakan ketentuan peraturan perundangundangan mengenai disiplin pegawai ASN.

PENUTUP

1. Kesimpulan

Etika administrasi negara selama ini diharapkan menjadi nilai-nilai dan norma dalam berperilaku oleh pejabat publik belum diimplementasikan dengan baik.Etika Pejabat Negara selama ini juga belum standar belum baku yang bisa dijadikan pedoman/aturan atau kode etik dalam berperilaku.Belum ada regulasi yang secara tegas mengatur tentang kewajiban dan sanksi yang dapat dikenakan apabila terjadi penyimpangan. Norma hukum yang ada hanya sebatas aturan yang sifatnya masih general dan masih membutuhkan tindak lanjut ke depan dalam implementasinya khususnya bila ada pelanggaran.Secara umum kode etik ASN sudah ditetapkan sehingga penyelenggara negara dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dapat memiliki acuan untuk mencapai tujuan organisasi namun belum distandarkan.

2. Saran

a. Saran yang disampaikan adalah perlunya segera dibakukan atau distandarkan tentang etika bagi pejabat negara yang mengatur bagaimana pejabat negara dalam berperilaku dan sangki yang dikenakan bila ada pelanggaran mengingat selama ini masih tarik ulur kepentingan dalam menetapka Undang-Undang tersebut. Etika tersebut harus memuat suatu pedoman perilaku yang jelas dan tegas artinya memuat dengan rinci perilaku pejabat negara yang diperbolehkan dan tidak dan sanksi yang tegas pula.

b. Perlu dibentuk sebuah lembaga/badan/komisi khusus yang berfungsi menegakkan standar etika pejabat negara tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Bertens K. 1977. Etika. PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.

Dwiyanto Agus Partini Ratminto Wicaksono Bambang Tamtiari Wini Kusumasari Bevaola dan Nuh Muhamad. 2002. Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia. Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan (PSKK) UGM. Yogyakarta.

Gafar Afan. 2000. Politik Indonesia TransisiMenujuDemokrasi. PustakaPelajar Yogyakarta.

Gie The Liang. 1986. Etikapemerintahan. YayasanObor Jakarta.

———. 1993. Keadilan Sebagai Landasan Bagi Etika Administrasi P emerintahan Dalam Negara Indonesia. Liberti Yogyakarta.

———. 1998. Kode Etik Bagi Petugas Pemerintahan Bahan Pemikiran Untuk Membina Pegawai Negeri yang Bersih dan Berwibawa. Pusat Belajar Ilmu Berguna (PUBIB) Yogyakarta.

Indrawijaya I. Adam. 2000. Perilaku Organisasi. Sinar Baru Algendsindo Bandung.

Keban Yeremias T. 1994. Pengantar Aministrasi Publik. Program MAP UGM Yogyakarta.

Kumorotomo Wahyudi. 1992. Etikaadministrasi Negara. RajawaliPers Jakarta.

Muchsan 2000. Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan AparatP emerintah dan Peradilan tata Usaha Negara di Indonesia. Liberty yogyakarta.

Ndraha Taliziduhu 2003. Kybernology (IlmuPemerintahanBaru). RinekaCipta Jakarta

Putra Fadillah danArif Saiful. 2001. Kapatilasime Birokrasi Kritik Reinvinting Government Osborne-Gaebler. LKIS Yogyakarta.

Poedjawijanta. 1986. Etika Filsafat Tingkah Laku. Bina aksara Jakarta.

———.001. MaknaP emerintahan TinjauandarisegiEtikadanKepemimpinan. PT. YasrifWatampone Jakarta.

Syafie InuKencana dkk. 1999. IlmuAdministrasiPublik. RinekaCipta Jakarta.

Thoha Miftah. 1995. Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi. Pusdiklat Pegawai Depdikbud Sawangan-Bogor.

Utomo Warsito. 2003. Dinamika Administrasi Publik Analisis Empiris Seputar Isu-Isu Kontemporer dalam Administrasi Publik. Kerjasama dengan MAP UGM Yogyakarta.

Widjaja A.W. 1994. Etika Administrasi Negara. PT. Bumi Aksara Jakarta.

———. 1997. Etika Pemerintahan. PT. BumiAksara Jakarta

Widodo Joko. 2001. Good Governance Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah. Insan Cendekia Surabaya.

Zauhar Soesilo. 1996. Reformasi Administrasi Konsep Dimensi dan Strategi. Bumi Aksara Jakarta.

Kumorotomo W. (2013). EtikaAdministrasi Negara. Jakarta: Rajawali Pers.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (1997). Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta: PT TokoGunungAgung.

Lay Cornelis Dkk. 2002. Desentralisasi dan Demokrasi: Kajian Tentang Kecamatan Sebagai Arena Pengembangan Demokrasi

http://ayusulaeman.blogspot.com/2014/04/etika-profesi-jaksa.html

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

KEMENPAN Nomor 63 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelayanan Publik

ETIKA KOMUNIKASI POLITIK DAN HOAX

Wahjoe Mawardiningsih
Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Surakarta
Jalan Raya Palur KM 5 Surakarta 57772
e-mail: wahyu.mawar@gmail.com

ABSTRAK

The era of reform occurred after President Soeharto's reign many new life order forms from the old life order including political order. Extraordinary reforms occur rapidly supported by the presence of social media whose strength is able to exceed the power of conventional mass media. Social media is strong because of technological advances in telecommunications. In the world of politics negative messages of political communication often spread using social media charisma. In order to anticipate hoaxes to spread handling with an institutional technological and literacy approach.

Literature review is used to analyze this qualitative research. The purpose of this study is to analyze the ethical link between political communication and hoaxes. In conclusion according to the opinion of Christiany Juditha the government before and during the political campaign or not during the political campaign period ethics of political communication must be maintained by prioritizing law enforcement and literacy hoax avoidance. Literacy about politics and political communication must be developed upheld.

Keywords: ethics political communication hoaxes

PENDAHULUAN

Era reformasi adalah era dimana pembentukan tata kehidupan yang baru dari tata kehidupan lama. Reformasi di Indonesia dimulai pada masa jatuhnya kekuasaan Presiden Soeharto tepatnya pada tanggal 21 Mei 1998. Rasa takut adanya "wajib taat" mengakibatkan adanya rasa terkekang yang sekian lama menyelimuti rakyat Indonesia akhirnya bergejolak emosi itu memuncak dengan dicetuskan oleh para mahasiswa yang menuntut Presiden Soeharto mundur dari posisinya selaku presiden.

Banyak segi kehidupan bernegera yang terkekang selama itu berubah drastis seperti dengan adanya kebebasan kehidupan berpolitik. Salah satu kebebasan tersebut terjadi ditunjang dengan adanya kemajuan teknologi massa yang kian canggih. teknologi massa yang pesat contohnya antara lain kemajuan di bidang telekomunikasi.

Selama 21 (dua puluh satu) tahun pasca jatuhnya rezim Soeharto warna komunikasi politik di Indonesia perkembangannya berwarna warni antara lain pola pemilihan presiden selaku orang nomer 1 di negeri ini yang dulunya dipilih oleh para anggota MPR kemudian dari usulan Megawati pada pemilu tahun 2004 2009 2014 2019 presiden dipilih rakyat secara langsung melahirkan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dan Presiden Joko Widodo. Pemilu tersebut berjalan dengan banyak corak positif dan negatifnya sebagai salah satu akibat dari kemajuan teknologi termasuk teknologi komunikasi.

Terdapat hal-hal menyimpang dari etika komunikasi berpolitik yang seharusnya. Hal ini sangat terasa di masa pemilu. Informasi politik yang tidak valid akibat diplesetkan oleh banyak pihak menjadikan tren hoax banyak bersebaran untuk kepentingan pribadi golongan maupun golongan politiknya.

Kominfo sangat ketat memperhatikan perkembangan kemungkinan adanya hoax berseliweran peraturan anti hoax diperketat diterapkan di masyarakat tidak terkecuali bagi aktivis politik. Hal ini sebagai salah satu upaya pemerintah menekan tumbuh dan penyebaran hoax. Terdapat beberapa penelitian yang mendahului penelitian penulis antara lain:

1. Roni Tabroni menyimpulkan penelitiannya yang menggunakan judul Etika Komunikasi Politik dalam Ruang Media Massa bahwa terdapat perilaku tidak etis yang dilakukan politisi pada sisi tertentu justru melakukan kerjasama dengan media massa. (Tabroni 2012) Roni memaparkan hasil penelitiannya tersebut ke dalam Jurnal Ilmu Komunikasi yang terbit Agustus 2012.
2. Penelitian yang berjudul Perilaku Pengguna dan Informasi Hoax di Media Sosial karya Rahadi berkesimpulan bahwa media sosial adalah media terbanyak untuk penyebaran berita bohong. (Rahardi 2017)
3. Budi Prayitno dalam penelitiannya yang bertujuan mengetahui langkah strategis dan kebijakan apa yang dilakukan oleh pemerintah. Prayitno pun menyimpulkan bahwa pemerintah telah melakukan berbagai upaya dengan tujuan meminimal-kan hoax yang tersebar usaha itu antara lain dengan menetapkan peraturan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas infrastruktur pendukung. (Prayitno 2017).
4. Prihatin Dwihantoro dalam Jurnal Politikanya yang berjudul Etika dan Kejujuran dalam Berpolitik memaparkan bahwa etika politik haruslah menjadi acuan utama dengan politik santun cerdas dan menempatkan bangsa negara di atas kepentingan partai serta golongan. (Dwihantoro 2013)
5. Hoax yang tersebar berulang yang bermula dan sering melalui media sosial dapat membentuk opini publik akan kebenaran informasinya. Maka Christiany Juditha

menyimpulkan bahwa perlu pendekatan untuk mengantisipasi hoax tersebar yaitu dengan pendekatan kelembagaan teknologi dan literasi. (Juditha 2018)

6. Peningkatan kualitas literasi mahasiswa merupakan senjata ampuh bagi penajaman kemampuan berfikir kritis mahasiswa yang berdampak mereka akan dengan mudah mengenali berita hoax di media sosial. (Suyanto Prasetyo dkk 2018)

Berdasarkan paparan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut maka bisa disimpulkan sementara bahwasanya kemunculan hoax yang terlanjur beredar di masyarakat khususnya dimedia sosial bisa diminimalkan dengan pendekatan kelembagaan teknologi dan literasi. Literasi etika berkomunikasi di media sosial yang terdekat dan termudah dijangkau adalah kepada kaum muda khususnya para siswa dan mahasiswa agar mereka tidak mudah terpancing membuat menyebarkan dan termakan berita-berita hoax. Hal ini termasuk untuk berita hoax politik. Maka diperlukan adanya literasi komunikasi politik. Di dalam literasi komunikasi politik perlu pemahaman dan pelaksanaan etika komunikasi politik agar tidak ada lagi hoax.

Permasalahan yang perlu diperhatikan dari paparan hasil-hasil penelitian terdahulu adalah bagaimana meliterasi masyarakat tentang etika komunikasi politik agar tidak muncul hoax.

Dengan mengetahui masalah yang ada maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tindakan literasi tentang etika agar hoax-hoax tentang komunikasi politik tidak muncul dan berkembang dari paper-paper jurnal di atas.

METODE PENELITIAN

Paper ini merupakan kajian pustaka (*library research*). Metode analisis yang dipakai menggunakan analisis kualitatif. Penulis ingin menganalisa keterkaitan etika komunikasi politik dengan hoax.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PEMBAHASAN

Berita bohong atau hoax tentang politik yang beredar ada kalanya berasal dari politisi. Terkadang politisi juga menggandeng media massa untuk melancarkan aksinya. (Tabroni 2012) Media massa dirangkul oleh politisi untuk kesuksesan kegiatan politiknya dikarenakan kekuatan media massa yang tidak diragukan lagi. Maka diperlukan adanya penanaman etika dalam berkomunikasi politik bagi para politisi. Etika adalah perilaku yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Etika komunikasi di dalam berpolitik praktis mengandung peraturan mengenai nilai-nilai dalam berkomunikasi selama peristiwa-peristiwa politik berlangsung.

Media massa yang telah lama hadir di masyarakat kini memiliki media pesaing yaitu media sosial. Rahardi (2017) mengakui bahwa media sosial adalah media terbanyak untuk penyebaran berita bohong. Juditha (2018) juga menambahkan bahwa cepatnya pesan hoax beredar tidak terlepas dari karakteristik jaringan sosial; media sosial terbangun dari struktur sosial yang terbentuk di dalam jaraingan atau internet. Kekuatan media sosial kini mampu bersaing dengan kekuatan media massa konvensional. Karena dalam media sosial terdapat jariangan sosial yang tidak terdapat pada media massa.

Maka pemerintah juga telah menerapkan peraturan dan strategi agar hoax menjadi minimal. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) nomer 83 thun 2012 memuat prosedur yang diterapkan agar media sosial terkendali: pertama perencanaan media sosial dengan metode POST (*People Objectives Strategy Technique*) dua kegiatan media sosial dibuat selaras dengan kebijakan pemerintah tiga strategi media sosial: pesan dan media serta komunikan yang tepat; empat kegiatan media sosial untuk mendukung komunikasi yang disampaikan pemerintah; terakhir media sosial selalu dipantau dan dievaluasi.

Pemerintah perlu melakukan edukasi tentang etika komunikasi dalam berpolitik agar berkomunikaasi politik dengan santun cerdas. Dalam berkomunikasi politik etika dijunjung tinggi karena Indonesia adalah negara majemuk untuk SARA yang sensitif bila tidak hati-hati. Serta banyaknya perbedaan pendapat dan kepentingan dari masing-masing partai politik hoax mudah tercipta dan tersebar. Menjadilah komunikator politik yang beretika.

Pendekatan untuk mengantisipasi hoax tersebar yaitu dengan pendekatan kelembagaan teknologi dan literasi. (Juditha 2018) Hal tersebut juga telah dilakuka oleh pemerintah Indonesia. Penelitian yang dilakukan Mastel pada tahun 2017 yang dikutip oleh Christiany Juditha (2018) menyatakan hasil bahwa responden berjumlah 1.146 17 2% menerima hoax setiap hari dan bahkan sehari lebih dari satu kali media yang dapat dipercaya kebenaran beritanyapun adakalanya ikut menyebarkan hoax. Media ikut berperan menyebarkan hoax: radio 1 2% media cetak 5% dan televisi 8 70%.

Hoax adakalanya dilakukan dengan melakukan *fraping* yaitu masuk ke dalam akun media sosial milik orang lain tanpa seijin pemiliknya. (Junaedi 2019) Dengan frapping penyebaran hoax mudah dilakukan oleh penyusup tersebut. Hal ini sungguh sangat tidak etis tidak beretika terlebih apabila digunakan untuk kepentingan menyampaikan pesan-pesan politik yang tidak benar.

Alasan perlunya etika komunikasi diterapkan menurut Haryatmoko yang dikutip oleh Prasanti (2017) yaitu media memiliki efek dan kekuasaan besar menjaga keseimbangan kebebasan berexpresi dan bertanggungjawab. Pemerintah perlu mensosialisasikan kesadaran beretika dalam penggunaan medsos kepada masyarakat. Literasi etika komunikator politikus tim sukses dari partai-partai politik yang ada dan masyarakat luas agar mereka selalu menyampaikan dan termakan pesan hoax.

Peran etika politik dalam komunikasi politik antara lain agar hubungan antara politikus berlangsung dengan baik kondusif; tidak terjadi kejahatan politik maupun merembes ke kejahatan bidang lainnya.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa ditarik dari pengamatan penelitian di atas pemerintah sebelum dan semasa gencar-gencarnya kampanye politik maupun tidak dalam masa kampanye politik etika berkomunikasi politik wajib tetap dijaga. Literasi tentang politik serta komunikasi politik wajib dijaga diterapkan serta dijunjung tinggi di Indoesia.

Saran dari hasil penelitian ini mohon pemerintah lebih giat lagi mengedukasi para politikus tim sukses seorang candidat politikus dan masyarakat umum tentang etika politik yang diterapkan. Jangan mudah terpengaruh hoax.

Bagi penelitian serupa ini untuk yang akan datang sebaiknya ditelaah lebih dalam lagi hoax apa yang ada serta penerapan etika komuniasi politik apa saja yang perlu disempurnakan seiring mudahnya masyarakat netizen menshare informasi-informasi ke dalam media sosial.

DAFTAR PUSTAKA

Rahadi Dedi Rianto. (2017). Perilaku Pengguna dan Informasi Hoax di Media Sosial. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 5 (1) 58-70.

Juditha Christiany. (2018). Interaksi Komunikasi *Hoax* di Media Sosial serta Antisipasinya *Hoax Communication Interactivity in Social Media and Anticipation*. *Jurnal Pekomnas*. 3 (1) 31-44.

Tabroni Roni. (2012). Etika Komunikasi Politik dalam Ruang Media Massa. *Jurnal Ilmu Komunikasi*. 10 (2). 105-116.

Dwihantoro Prihatin. (2013). Etika dan Kejujuran dalam Berpolitik. *Jurnal Politika*. 4 (2). 13-20.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) nomer 83 tahun 2012 tentang Pedoman Pemanfaatan Media Sosial Instansi Pemerintah

Rahardi D.R. (2017). Perilaku Pengguna dan Informasi Hoax di Media Sosial. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaani*.5 (1). 58 – 70.

Suyanto Totok. Prasetyo Ketut; dkk. (2018). Persepsi Mahasiswa terhadap Kemunculan Berita Bohong di Media Sosial. *Jurnal Civic: Media Kajian Kewarganegaraan*. 15 (1). 52-61.

Prasanti Ditha. Indriani Sri Seti. (2017). Etika Komunikasi dalam Media Sosial Bgi Ibu-Ibu PKK di Desa Mekarmukti Kab. Bandung Barat. *Profetik Jurnal Komunikasi*. 10 (1). 21-34.

Prayitno Budi. (2017). Langkah Pemerintah Menangkal Diseminasi Berita Palsu. *Jurnal Wacana Kinerja* 20 (2). 17-39.

Junedi Fajaar. (2019). Etika Komunikasi di Era Siber: Teori dan Praktik. Depok. Rajawali Pers.

JURNAL SUB TEMA

" PERAN PEREMPUAN DALAM BIROKRASI "

EFISIENSI KUOTA 30% PEREMPUAN BERPARTISIPASI DALAM PEMILU LEGISLATIF 2019 DI KABUPATEN NAGEKEO PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Eugenia Natalia Meo
Program Studi Magister Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Imam Bardjo SH No.1 Pleburan Semarang
email: ennyeugenia16@gmail.com

ABSTRACT

According to the mandate of the Law the 30% quota obligation for female candidates is one of the important achievements in post-reform Indonesian democracy. This rule applies throughout Indonesia including East Nusa Tenggara. This study aims to describe how much women's participation in realizing the mandate of the Act in the Province of East Nusa Tenggara especially in Nagekeo District. This issue is important to study because of the 30% quota that requires political parties to include women as if they were only eligible to qualify for registration at the Election Commission. The research method used is descriptive qualitative data collection techniques through literature study. Based on data obtained in East Nusa Tenggara Nagekeo Regency it is very difficult to find female figures to fulfill the 30% quota of each political party. It often happens that women are only used to fulfill the requirements in KPU registration without regard to quality capability after that they are left alone. Then women who actually do not intend to become legislative candidates but are asked seduced and promised to be guaranteed as in the form of money school fees and others by certain political party members just so that the woman participates and can fulfill the quota so that the party can escape in the registration selection at the KPU. The conclusion from the writers of the 30% quota in East Nusa Tenggara Province is not running efficiently and women are only used as a tool to enliven electoral contestation because it has been proven that there have been three legislative elections in Nagekeo District and not one female legislative member has been elected.

***Keywords**: 30% quota women's participation legislative elections*

PENDAHULUAN

Partisipasi politik merupakan suatu kegiatan seseorang atau sekelompok orang yang turut serta secara aktif dalam kehidupan politik. Partisispasi secara bahasa diartikan sebagai pengambilan bagian atau pengikutsertaan. Partisipasi sangat penting bagi pembangunan diri dan kemandirian warga Negara. Melalui partisipasi individu menjadi warga publik dan mampu membedakan persoalan pribadi dengan persoalan masyarakat. Tanpa partisipasi hampir semua orang akan dikuasai oleh kepentingan pribadi dan pemuasan kebutuhan pribadi mereka yang berkuasa.

Partisipasi menjadi salah satu prinsip mendasar dari good government sehingga banyak kalangan menempatkan partisipasi sebagai strategi awal dalam mengawali reformasi 1998. Partisipasi politik adalah salah satu aspek penting suatu demokrasi. Partisipasi politik merupakan ciri khas dari modernisasi politik. Adanya keputusan politik yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah menyangkut dan mempengaruhi kehidupan warga negara maka warga negara berhak ikut serta menentukan isi keputusan politik.

Di Indonesia berbicara tentang perempuan dan partisipasinya dalam politik tidak terlepas dari konstruksi social perempuan dalam hidup bermasyarakat. Berbagai macam pandangan diberikan kepada perempuan ketika perempuan berpartisipasi mengambil bagian dalam kontestasi pemilu di Indonesia. Menurut amanat Undang-Undang aturan tentang kewajiban kuota 30% bagi caleg perempuan adalah salah satu capaian penting dalam demokrasi Indonesia pascareformasi. Aturan ini berlaku di seluruh Indonesia termasuk di Nusa Tenggara Timur Kabupaten Nagekeo. Kesempatan untuk perempuan masuk dalam bidang politik sebenarnya ada dan memungkinkan namun karena berbagai factor yang menyebabkan perempuan banyak dikatakan tidak pantas untuk berpolitik. Kehadiran perempuan di ranah politik praktis yang dibuktikan dengan keterwakilan perempuan di parlemen menjadi syarat mutlak bagi terciptanya kultur pengambilan kebijakan publik yang ramah dan sensitif pada kepentingan perempuan. Tanpa keterwakilan perempuan di parlemen dalam jumlah yang memadai kecenderungan untuk menempatkan kepentingan laki-laki sebagai pusat dari pengambilan kebijakan akan sulit dibendung.

Paper ini menulis tentang partisipasi perempuan dalam pemilu legislatif 2019 di Nusa Tenggara Timur Kabupaten Nagekeo karena kabupaten ini merupakan salah satu kabupaten di Provinsi NTT yang sama sekali tidak ada anggota legislatif terpilih perempuan sejak berdirinya tahun 2007 sedangkan dalam pencalonan setiap partai punya caleg perempuan saat mendaftar dan memenuhi kuota 30%. Keterwakilan perempuan dalam politik di Indonesia menjadi sebuah urgensi namun perlu diingat bahwa disamping keurgensian tersebut masih banyak faktor penghambat bagi perempuan untuk duduk di parlemen itu sendiri. Hal inilah yang menjadi latar belakang bagi penulis untuk menganalisis apa yang menyebabkan tidak adanya keterwakilan perempuan di legislatif Kabupaten Nagekeo karena secara kasat mata mereka ada dan mendaftar, tetapi mengapa mereka tidak lolos dan ini menjadi kali ketiga sejak berdirinya Kabupaten Nagekeo pada Mei 2007 silam bahwa tidak ada perempuan yang menduduki bangku parlemen di legislatif Kabupaten Nagekeo apa yang terjadi dalam wajah perpolitikan di Kabupaten Nagekeo sementara caleg

perempuan yang mendaftar memenuhi kuota 30%. Menurut penulis penting untuk diteliti karena dengan adanya aturan kuota 30% keterwakilan perempuan tidak bisa mengakomodir semua daerah di Indonesia dan tidak bisa menjamin keterwakilan perempuan dalam legislatif.

METODE

Adapun metode penelitian yang di gunakan yaitu penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui studi literature metode pengumpulan data pustaka membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Penulis melakukan studi literature dengan melakukan pencarian terhadap berbagai sumber tertulis baik berupa buku-buku arsip majalah artikel jurnal data dan perundang-undangan atau dokumen-dokumen yang relevan dengan permasalahan yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Partisipasi Perempuan Dalam Pemilu Legislatif 2019 di Kabupaten Nagekeo

Dalam merealisasikan amanat undang-undang tentang keterwakilan perempuan di legislatif maka saat ini perempuan lebih didorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam kontestasi pemilu atau berperan dan mengambil bagian dalam pemilu legislatif. Hal ini terjadi di seluruh Indonesia dan juga di Provinsi Nusa Tenggara Timur khususnya di Kabupaten Nagekeo. Keterwakilan perempuan dalam pencalonan legislatif tahun 2019 di Kabupaten Nagekeo setiap partai politik mencapai kuota 30% dengan jumlah caleg perempuan 113 orang yang dibagi dalam 3 Daerah pemilihan serta bernaung dibawah 15 partai politik namun dari 113 orang caleg perempuan tersebut tidak ada satupun yang lolos atau terpilih dalam kontestasi pemilu di kabupaten ini (Tabel 1) semuanya didominasi oleh laki-laki untuk menduduki 25 kursi di DPRD Kabupaten Nagekeo.

Hal ini bukan pertama kali terjadi sudah sejak pemilu legislatif 2009 2014 dan juga 2019 hasilnya tetap sama semua kursi legislatif ditempati oleh laki-laki masalah ini berbeda dengan yang terjadi di kabupaten lain di Provinsi Nusa Tenggara Timur dari 22 kabupaten/kota yang ada di NTT hanya Kabupaten Nagekeo dan Kabupaten Sumba Tengah yang sejak berdirinya tahun 2007 belum pernah ada caleg perempuan yang lolos menjadi anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dari sini penulis melihat bahwa kuota keterwakilan 30% perempuan hanya menjadi sebuah catatan diatas kertas bukan menjadi realitas di lapangan bagi kabupaten nagekeo karena dengan adanya peraturan undang-undang tersebut tidak menjamin dan tidak bisa mengakomodir peningkatan keterwakilan perempuan dalam legislatif di semua daerah di Indonesia. Kontestasi pemilu hanya sebagai ajang untuk mencari caleg

yang mau ikut mendaftar dan mencalonkan diri bukan karena kesadaran atau niat bahwa memang perempuan ingin bertarung. Seringkali terjadi perempuan hanya dimanfaatkan untuk memenuhi persyaratan dalam pendaftaran di KPU tanpa memperhatikan kualitas kapabilitas. Kemudian perempuan yang sebenarnya tidak berniat untuk menjadi calon legislatif namun diminta dirayu dan dijanjikan akan diberikan jaminan seperti dalam bentuk uang biaya sekolah dan lain-lain oleh anggota partai politik tertentu hanya supaya perempuan berpartisipasi dan bisa memenuhi kuota sehingga partai tersebut bisa lolos dalam seleksi pendaftaran di KPU. Banyak hal terjadi yang diambil oleh partai politik adalah mereka yang bukan kader dari parpol itu sendiri. Kuota 30% di Provinsi Nusa Tenggara Timur tidak berjalan efisien dan perempuan seolah hanya dijadikan sebagai alat untuk meramaikan kontestasi pemilu karena terbukti bahwa sudah tiga kali pemilihan legislatif di Kabupaten Nagekeo belum ada satupun anggota legislatif perempuan yang terpilih.

Faktor Penghambat Dalam Memenuhi Kuota Keterwakilan Perempuan Pada Keanggotaan DPRD Kabupaten Nagekeo 2019

Adapun factor penghambat dalam usaha memenuhi kuota keterwakilan perempuan pada keanggotaan DPRD Kabupaten Nagekeo tahun 2019. Berdasarkan temuan penulis ada beberapa factor utama yang menjadi kendala tidak adanya keterwakilan perempuan yakni:

1. Faktor Sumber Daya Manusia rendahnya sumber daya manusia di Kabupaten Nagekeo menjadi salah satu faktor utama karena kebanyakan perempuan tidak berpendidikan maka dari itu Kabupaten Nagekeo menjadi salah satu daerah tertinggal di NTT
2. Faktor Budaya dan etnis Nagekeo Budaya patriarki yang mengekang dan membatasi ruang gerak perempuan Nagekeo untuk ambil bagian dalam kontestasi pemilu. Adanya konstruki sosial yang melekat pada masyarakat kabupaten nagekeo bahwa tugas perempuan hanya di dapur dan mengurus rumah tangga sedangkan urusan publik itu adalah urusan laki-laki
3. Rendahnya tingkat kepercayaan dari masyarakat terhadap perempuan itu sendiri yang kemudian membuat perempuan tidak percaya diri untuk tampil di rana publik
4. Minimnya niat atau kemauan dari perempuan untuk berpartisipasi dan terjun dalam dunia politik serta tidak adanya kesadaran untuk berpolitik
5. Mencalonkan mereka yang bukan kader partai (hanya dibutuhkan saat menjelang pemilu atau untuk memenuhi syarat pendaftaran di KPU) dan tidak ada pendidikan politik

6. Biaya politik biaya politik yang mahal menjadi salah satu kendala untuk perempuan berpolitik karena tidak mampu membayar biaya kampanye dan keperluan lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan; Keterwakilan perempuan di tahun 2019 dengan tahun sebelumnya (2009 dan 2014) masih tetap sama yaitu tidak ada anggota legislatif terpilih perempuan di Kabupaten Nagekeo. Hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor penghambat seperti minimnya sumber daya manusia faktor budaya keterbatasan ekonomi yang menyebabkan perempuan tidak bisa berpartisipasi dalam pemilu. Adanya aturan undang-undang kuota keterwakilan 30% perempuan tidak bisa menjamin bahwa adanya peningkatan partisipasi aktif perempuan Nagekeo dalam pemilu legislatif maka menurut penulis kuota 30% di Provinsi Nusa Tenggara Timur tidak berjalan efisien dan perempuan seolah hanya dijadikan sebagai alat untuk meramaikan ajang kontestasi pemilu karena terbukti bahwa sudah tiga kali pemilihan legislatif di Kabupaten Nagekeo belum ada satupun anggota legislatif perempuan yang terpilih.

Saran

Dari pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis mencoba memberikan saran yang kiranya dapat memberikan konstribusi pemikiran dan wacana bagi DPRD Kabupaten Nagekeo berkaitan dengan Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Nagekeo.

1. Diharapkan dari setiap Partai-Partai Politik Peserta Pemilu terutama di bidang legislatif memperhatikan 30 peresen keterwakilan perempuan sesuai yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Partai Politik bahwa Pendirian dan pembentukan Partai Politik menyertakan 30% (tiga puluh persen) keterwakilan perempuan guna untuk meningkatkan keterwakilan perempuan itu sendiri di legislatif.
2. Masyarakat Nagekeo diminta harus percaya dengan wanita itu sendiri. Sementara khusus bagi kaum wanita diharapkan untuk menambah pengetahuan serta cerdas dalam berfikir juga meningkatkan kepercayaan diri untuk terjun dan berpartisipasi dalam dunia politik serta menanamkan kesadaran bahwa pentingnya berpolitik sehingga dengan adanya keterwakilan perempuan di DPRD maka bisa membantu menyampaikan aspirasi serta permasalahan-permasalahan tentang perempuan yang seringkali diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Budiardjo M. (2008). Dasar-dasar ilmu politik. 367-382.

Tong R. P. (2004). *Feminist thought.* 224-249.

Anugrah Astrid. (2009) Keterwakilan Perempuan Dalam Politik Jakarta: Pancuran Alam Jakarta.

Adelina N. Y. (2017) KETERWAKILAN PEREMPUAN DI DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA PERIODE 2009-2014. JURNAL ILMIAH HUKUM.

Hardjaloka L. (2012). POTRET KETERWAKILAN PEREMPUAN DALAM WAJAH POLITIK INDONESIA PERSPEKTIF REGULASI DAN IMPLEMENTASI. JURNAL KONSTITUSI.

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi manusia

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 Tentang Pemilihan Umum Anggota DPR DPD dan DPRD.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2009 Tentang Majelis Permusyawaratan Rakyat Dewan Perwakilan Rakyat Dewan Perwakilan Daerah Dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Nagekeo. Data caleg pemilu 2019.

Lampiran Tabel

Tabel 1. Jumlah calon legislatif **Perempuan** yang mengikuti pemilu legislatif 2019 di Kabupaten Nagekeo

PARTAI	CALEG YANG MENDAFTAR	CALEG TERPILIH
PKB	7 Orang	0
GERINDRA	8 Orang	0
PDIP	8 Orang	0
GOLKAR	8 Orang	0
NASDEM	8 Orang	0
GARUDA	8 Orang	0
BERKARYA	8 Orang	0
PKS	8 Orang	0
PERINDO	8 Orang	0
PPP	5 Orang	0
PSI	5 Orang	0
PAN	8 Orang	0
HANURA	9 Orang	0
DEMOKRAT	7 Orang	0
PKPI	8 Orang	0

PEREMPUAN DAN KETERLIBATAN DALAM AKSI RADIKAL DI INDONESIA: Analisis Perspektif Feminis

Zunsyika Zahra Zatira
Program Studi Magister Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Imam Bardjo SH No.1 Pleburan Semarang
e-mail: zunsyikazahraz@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to explain how the involvement of Muslim women in radicalism actions and actions that often occur in Indonesia. This research is important because in fact there are many Muslim women who participate directly or indirectly in carrying out radical actions such as acts of terrorism even though they can be seen or looked back that the nature of a woman who has been bestowed by God Almighty she has a sense affection and gentleness. women are also the first education for their children who are none other than the next generation but in this case they are like teaching introducing and even inviting their children to carry out acts of radicalism / terrorism and according to them this is an invitation to the goodness of "amar ma'ruf "and not a bad" nahi mungkar "act. Therefore the author is interested in discussing this topic because it is very rare to find research that expounds broadly on the topic of radicalism and women in Indonesia. The research method used by the author is a qualitative method with descriptive library study techniques taken from several sources such as books journals articles newspapers internet and other documents. Based on the results of the study it has been found that acts of radicalism through acts of terror in Indonesia involving women from a feminist point of view are related to patriarchal culture and owners property. Either women as tools or women as perpetrators of radicalism.

Keyword : Radical Action Terrorist Feminist Indonesian Women

PENDAHULUAN

Radikalisme secara etimologi memiliki asal kata dari bahasa Latin yaitu *radix/radici* yang berarti akar yang memiliki makna berpikir secara mendalam terhadap sesuatu sampai ke akar-akarnya. Radikalisme merupakan suatu paham maupun aliran yang keras dimana mereka menginginkan sebuah perubahan pergantian dan penjebolan terhadap suatu tatanan masyarakat yang telah ada sejak lama dengan menggunakan tindakan kekerasan (Jazuli 2016). Di dalam *Merriam Webster Dictionary :*

Since a root is at the bottom of something radical came to describe what is at the base or beginning in other words what is "basic fundamental." Later radical was used to describe

something that was extremely different from the usual. Then as a noun radical came to be applied to a person who wants to make extreme or "radical" changes in the government or in society. Karena akar berada di bagian dasar sesuatu adanya radikal adalah untuk mendiskripsikan apa yang mendasari atau yang mengawali dengan kata lain apa itu "dasar fundamental". Lalu radikal juga digunakan untuk mendeskripsikan suatu hal yang extreme yang berbeda seperti tidak seperti biasanya. Kemudian Radikal juga di sematkan kepada seseorang yang menginginkan untuk membuat perubahan extreme atau "radikal" di pemerintahan atau di masyarakat.

Seorang ilmuwan senior dari Institute of Arab and Islamic Student yang bernama Omar Ashour memaparkan bahwa terdapat dua tipologi didalam gerakan radikalisme dua diantaranya yaitu radikalisme ideologis (ideological radicalism) dan radikalisme tingkah laku (behavioral radicalism). Radikalisme ideologis sendiri merupakan mereka yang secara ideologis menolak nilai-nilai dan prinsip-prinsip demokrasi namun tidak setuju dengan penggunaan cara-cara kekerasan contohnya adalah HTI (Hizbut Tahrir Indonesia). Sedangkan radikalisme tingkah laku sama-sama menolak adanya nilai-nilai dan prinsip-prinsip demokrasi ditambah lagi mereka juga mendukung maupun berpartisipasi di aksi kekerasan dalam mengubah nilai-nilai dan prinsip-prinsip demokrasi contohnya adalah JI (Jemaah Islamiyah) MIT (Mujahidin Indonesia Timur) (Fitriani et al. 2017).

Radikalisme sebagai teror sosial menginginkan adanya perubahan secara total terhadap suatu kondisi atau semua tatanan aspek kehidupan masyarakat. Kaum radikal diketahui memiliki rencana-rencana yang menurutnya paling ideal didalam merubah kehidupan sosial. Tindakan radikal acap kali dihubungkan dengan suatu agama dan sifat religiuitas umat beragama yang beralaskan pemahaman agama yang sempit dan akhirnya terdapat peristwa-peristiwa terror bom. Sikap keras atau ekstrem ini berkembang biak ditengah-tengah panggung yang mempertontonkan kemiskinan kesenjangan social atau ketidakadilan (Qodir 2014).

Terorisme merupakan salah satu dari tindakan radikalisme.Terorisme didalam bahasa latin yaitu *Terrere* yang memiliki arti "gemetar" atau menggetarkan. Teror juga dapat dikatakan sebuah usaha untuk menciptakan atau menimbulkan rasa ketakutan kengerian dan kekejaman pada seseorang atau kelompok tertentu. Eksistensi dari terorisme sendiri sebenarnya sudah ada sejak masa kekaisaran romawi yaitu pembunuhan terhadap Julius Caesar Caligula Galba Domitian Commodus dan lain-lain (Ronczkowski 2017) namun kemunculan terorisme tidak terlepas dari perkembangan situasi Eropa pada saat terjadinya Revolusi Perancis. Tindakan terror yang terjadi di Perancis merupakan aksi anarkis yang menyerang Gudang maupun pabrik termasuk juga serangan terhadap pasukan polisi dan militer

di Perancis Jerman dan Austria. Pembunuhan terhadap Presiden William McKinley pada tahun 1901 yang merupakan presiden ke 25 Amerika Serikat Rusia dengan bergejolaknya aksi anarkis mahasiswa yang membunuh kepala pemerintahan Rusia Czar Alexander II dengan serangan bom bunuh diri dan pada abad 20an pelaku terror lebih berbasis pada etnik dan agama.

Pelaku terorisme disebut juga teroris para pelaku terorisme seringkali merupakan kelompok maupun individu dan kemunculannya dibeberapa negara dapat berbentuk beda-beda. Pelaku terror sendiri masih didominasi oleh kaum pria namun tidak menutup kemungkinan bahwa perempuan tetap memaninkan peran dalam kegiatan terorisme. Mungkin banyak pertanyaan mengenai tindakan seorang perempuan yang dianggap keras atau radikal ini karena bertentangan dengan sifat maupun pembawaan sebagai seorang perempuan. Pada tahun 1878 seorang perempuan bernama Vera Zasulich terlibat didalam aksi terorisme Vera adalah pemimpin gerakan dan partisipasi dalam aksi agresi di Rusia dia menembaki Gubernur Jenderal Fedor Trepov karena di anggap memperlakukan tahanan politik Rusia secara semena-mena. Tahun 1970 seorang gadis remaja Palestina meledakkan diri di barak milter Israel dengan tujuannmembalas kebrutalan dan pendudukan Israel di Palestina. Terdapat literature lain yang menerangkan bagaimana peran serta keterlibatan perempuan didalam aski terorisme namun kebanyakan dari mereka hanya membahas mengenai keterlibatan perempuan secara domestk atau secara pasif dan belum disertakan usaha-usaha apa saja yang telah pemerintah upayakan dalam menanggulangi munculnya aksi terorisme. Perbedaan dari penelitian ini adalah pembahasan dari sudut feminisme yang dipengaruhi dari budaya yang ada didalam kehidupan masyarakat dan bagaimana kaum feminist menilai keterlibatan seorang perempuan di dalam aksi tindakan radikal atau terorisme yang akan di jabarkan secara gamblang dari penyebab hingga keterlibatan pemerintah didalam deradikalisasi pada keluarga-keluarga mantan maupun terduga teroris. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memaparkan serta menjelaskan fenomena keterlibatan perempuan didalam aksi terorisme yang terjadi di Indonesia yang diharapkan dapat memberikan sumbangan penelitian bagi pembaca sebagai acuan penelitian selanjutnya yang relevan. Di sisi lain penulis juga berharap agar pembaca dapat mengambil intisari dari artikel ini dan memanfaatkannya untuk mawas diri dari tindakan-tindakan radikal.

METODE PENELITIAN

Pembahasan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif menurut Bogdan dan Biklen penelitian kualitatif merupakan penelitan yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang dan perilaku yang diteliti. Metode kualitatif deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu masyarakat atau kelompok orang tertentu atau gambaran tentang suatu gejala atau hubungan antara dua gejala atau lebih. Masyarakat atau kelompok dalam penelitian ini ialah wanita yang terlibat tindakan radikal sedangkan yang dimaksud dengan gejala dalam penelitian ini adalah aksi terorisme.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknk *library research* yang merupakan serangkaian kegiatan pengumpulan data pustaka seperti buku artikel jurnal internet serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kasus terorisme sudah menjadi keprihatinan bagi Indonesia dan juga masyarakat internasional. Terrosisme menjadi ancaman seluruh penjuru dunia dan menjadi suatu ancaman yang serius bukan hanya terhadap perdamaian dan keaman internasional namun juga berdampak kepada perkembangan sosial ekonomi negara-negara diberbagai Kawasan. Bukan hanya itu saja aksi terorisme merupakan tindakan atau kejahatan kriminal yang luar biasa dan digolongkan sebagai tindak kejahatan berat terhadap HAM (Hak Asasi Manusia) dan kebebasan mendasar manusia serta dapat menimpa siapa saja tanpa memandang jenis kelamin usia ras dan agama.

Pola gerakkan teroris di Indonesia agaknya telah lama terbaca bahkan pemimpin-pemimpin pelaku terror telah ditangkap bahkan telah dieksekusi mati. Hal ini menyebabkan para teroris memutar otak agar pola operasionalnya tidak mudah terlacak oleh pihak aparat. Kasus terorisme Noordin M. Top merupakan kasus yang unik terdapat dugaan bahwa Noordin ketika pergi ke luar rumah selalu menggunakan pakaian berjubah bercadar seperti layaknya perempuan. Saat dia pergi ke sekitar Gading Solo polisi telah mencurigai gerak-geriknya lalu dibuntuti dari kejauhan. Benar saja ketika sampai berada dirumah dipastikan bahwa sanya perempuan jadi-jadian tersebut adalah Noordin seketika oleh pihak kepolisian dilakukan aksi penangkapan yang menewaskan Noordin M. Top di daerah Mojosongo Solo tersebut. (Saputro 2017)

Dari kasus diatas dan dengan dasar menyempitnya ruang gerak teroris di Indonesia yang mayoritas adalah laki-laki dapat dilihat bahwa hal tersebut merupakan strategi operasional baru bagi jaringan terorisme yaitu dengan menjadi seolah-olah perempuan atau bahkan didalam aksinya melibatkan perempuan. Perempuan pada umumnya dianggap kurang berbahaya dari pada laki-laki sehingga pengawasan dan pemeriksaan terhadap mereka kurang di dalam proses pemeriksaan keamanan. Hal tersebut yang akhirnya membuka kesempatan bagi perempuan untuk melakukan tindakan terorisme seperti insiden pengeboman yang dilakukan perempuan yang tidak terelakkan.

Dewasa ini keterlibatan perempuan didalam aksi terorisme di Indonesia sudah sangat sering kita dengar. Terlepas dari perannya yang tidak secara langsung maupun terlibat langsung sebagai *martyr* "martir" seseorang yang berani berjuang hingga berani mati mempertaruhkan nyawanya demi membela iman dan kepercayaannya. Anggapan di masyarakat bahwa perempuan adalah kaum tak berdaya dan paling mudah dijadikan sasaran tindak kekerasan. Asumsi semacam itu yang membuat kelompok-kelompok teroris memilih mereka sebagai sandera atau korban untuk menyebarkan rasa takut dan memicu penyerahan diri target-target sebenarnya.

Peranan perempuan didalam melancarkan aski tindakan terror juga sudah bukan lagi diranah domestik. Maksud dari ranah domestik disini ialah dahulu ketika para suami berjihad seorang istri atau ibu berperan mendampingi suaminya mendidik anak-anaknya menjadi calon jihadis atau menjadi pendukung pasif seperti menyembunyikan teroris pendanaan teroris. Kasus keterlibatan Munfiatun al Fitri yang merupakan salah satu istri dari gembong teroris Indonesia Noordin M.Top didalam masa persembunyiannya dia menikahi Munfiatun disaat itu Munfiatun jelas mengetahui bahwa suaminya adalah orang nomer satu yang dicari oleh pihak kepolisian. Sebelum menikah diketahui bahwa Munfiatun telah melakukan pemalsuan identitas suaminya dengan mengganti nama Noordin menjadi Abdul Rasyid. Selain itu Munfiatun juga terindikasi terlibat didalam persembunyian suaminya dengan 3 teroris lainnya Bagus Budi Pranoto dan Ario Sudarso disebuah rumah. (Aina 2016) Kasus pendanaan teroris yang terjadi pada 2013 oleh seorang perempuan bernama Nurmalasari yang merupakan istri Abu Sofyan yang diketahui menjual air softgun illegal kepada jaringan teroris. Dengan kata lain perempuan ini juga sebagai penyedia logistik persenjataan.

Keterlibatan perempuan dalam kasus ini sangat jelas adanya pengaruh dari orang terdekatnya dikarenakan kebanyakan dari perempuan ini adalah para istri teroris. Para teroris laki-laki ini merasa jika seorang perempuan sudah berstatus istri

ini akan lebih mudah untuk dibina dan didoktrinisasi mengenai hal-hal radikal. Bisa jadi sebuah pernikahan kemudian dijadikan jalan untuk memuluskan aksi teror. Kasus Dian Yulia Novi seorang mantan pekerja imigran yang berencana akan meledakkan bom bunuh diri di Istana Negara pada 2016 menurut pengakuannya ada proses doktrinisasi yang dilakukan oleh suaminya Nur Sholihin yang menikahinya secara online dan telah mendoktrin dirinya mengenai jihad qital. Keterlibatan langsung perempuan didalam aksi terror baru-baru ini juga terjadi di Sibolga yang juga dilakukan oleh istri teroris Abu Hamzah yaitu Solimah. Dia melakukan bom bunuh diri bersama anaknya karena menolak untuk menyerahkan diri ke apparat kepolisian. Solimah meledakkan diri pada pagi dini hari dengan keyakinan bahwa pada saat itu malaikan datang. Aksi yang dilakukan oleh Solimah ini merupakan salah satu doktrinisasi yang berhasil yang dilakukan oleh teroris karena menurut penuturan suaminya Solimah lebih militan dengan pemahaman yang lebih kuat ketimbang Hamzah.

Selain kasus Istri Abu Hamzah dan Dian terdapat beberapa kasus martir perempuan yang terjadi di Indonesia yaitu Tri Ernawati perempuan pelaku bom di depan markas Polrestabel Surabaya; Syuhama dan Yuliati Sri Rahayu yang diduga tergadung dalam jaringan teroris Sibolga didikan Abu Hamzah; Puspitasari istri dari Anton Ferdiantono pelaku bom rusun Wonocolo Sidoarja; Ika Purnama Sari perencanaan pengeboman di Bali yang disinyalir satu jaringan dengan Dian Yulia Novi; Puji Juswati pelaku bom bunuh diri Gereja di Surabaya; Siska Nur Azizah dan Dita Siska Millenia Penyerang polisi di Mako Brimob Kelapa Dua. Dari kasus-kasus diatas seperti membenarkan anggapan bahwa kaum perempuan lebih dapat diandalkan mengenai loyalitas kesetian dan kepatuhan ditambah lagi dengan ancaman paparan doktrin radikal akan sangat mudah bagi kaum perempuan menyerap informasi dan menjadikan mereka lebih militan didalam menjalankan aksinya.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa seorang perempuan juga bisa terlibat peran aktif didalam aksi terror dan bukan hanya sebagai pelaku pasif yang selama ini hanya melakukan gerakan bawah tanah sebagai pendukung para teroris laiki-laki. Terlepas dari keterlibatan aktif maupun pasif hal ini ada kaitannya mengenai pendoktrinan yang kemudian dimanfaatkan oleh teroris laki-laki. Fenomena ini dapat dikatakan adanya budaya patriarki yang terjadi didalam kehidupan keluarga teroris. Direktur Eksekutif Jurnal perempuan Atnike Nova Sigoro mengatakan doktrin kepatuhan ditengah budaya patriarki dalam masyarkat kelompok radikal juga melemahkan posisi tawar perempuan (Jurnaliston 2018). Di dalam sistem sosial ini memposisikan seorang laki-laki sebagai pemegang kekuasaan yang utama dan

kuat dan mendominasi dalam peran kepemimpinan didalam sebuah keluarga. Ayah memiliki otoritas terhahap perempuan anak anak dan harta benda. Sebagai konsekuensi atas otoritas tersebut suami dapat menentukan dan melakukan aktifitas tanpa sepengetahuan dan persetujuan istri. Aktifitas dan pilihan apapun yang dilakukan oleh suami harus dianggap benar oleh istri dan istri tidak boleh membantah segala perintah suami. Jika dilihat lebih dalam kembali budaya patriarki sendiri juga tepat dengan salah satu bentuk pola relasi suami istri yaitu *owner property* yaitu istri adalah milik suami sama seperti uang dan barang berharga lainnya. Tugas suami adalah mencari nafkah dan tugas istri adalah menyediakan makanan untuk suami anak-anak dan menyelesaikan tugas-tugas rumah tangga yang lain karena suami telah bekerja untuk menhidupi dirinya dan anak-anaknya (Muniroh Ahmad & Ula 2013). Perempuan harus patuh dan tunduk kepada suami sehingga ketika suami melakukan tindakan terorisme sulit bagi istri menolak untuk tidak membantu suaminya.

Feminisme memiliki asal kata *femme* yang berarti perempuan dimana ini adalah sebuah gerakan atau aktivitas perempuan yang memperjuangkan keseimbangan gender antara perempuan dan laki-laki dalam mendapatkan haknya dalam masyarakat sosial. Tujuan dari gerakan feminisme ini adalah tercapainya kesetaraan dan kesamaan hak serta kewajiban yang diterapkan pada semua gender yaitu perempuan dan laki-laki. Menurt Marry Wallstonecraff feminisme merupakan suatu gerakan emansipasi wanita gerakan dengan lantang menyuarakan tentang perbaikan kedudukan wanita dan menolak perbedaan derajat antara laki-laki dan wanita (Wollstonecraft 1792) bila di kaji dari feminisme sendiri saja sudah jelas bahwa feminisme cenderung kepada pola suami istri *equal partner* yaitu tidak ada posisi yang lebh tinggi atau lebih rendah diantar suami dan istri. Istri mendapat hak dan kewajibannya yang sama untuk mengembangkan tugas-tugas rumah tangga begitu pula dengan pekerjaan suami sama pentingnya dengan pekerjaan istri.

Perempuan didalam kasus seperti ini adalah korban pandangan feminis terhadap fenomena ini mengatakan bahwa perempuan dijadikan alat ekploitasi dan ini merupakan bentuk viktimisasi. Viktimisai sendiri adalah proses dimana seseorang menjadi korban kejahatan disebut viktimisasi karena kasus ini melibatkan hubungan sistem patriarki. Pada dasarnya bentuk viktimisasi tidak melulu mengakibatkan perlukaan fisik namun juga luka batin seperti ketidakberdayaan untuk memilih atau tidak adanya pilihan kecuali mengikuti. Dalam kasus ini adalah ketidak berdayaan sebagai seorang istri teroris dalam menentukan arah hidupnya sendiri selain telah terpapar doktrin yang berdampak sangat signifikan bagi pengetahuan pemahaman dan keyakinan seorang perempuan selama para teroris

melibatkan perempuan dalam melakukan aksinya terlebih ketika mereka sedang bersembunyi dari kejaran aparat teroris tersebut akan membawa istrinya bahkan menikahi perempuan di daerah tersebut untuk memenuhi kebutuhan biologisnya. Tujuan dari menikahi para perempuan tersebut bukan lain untuk menciptakan jaringan yang baru.

Pikiran dan tubuh seorang teroris perempuan telah dimanfaatkan oleh pelaku terror mereka memanfaatkan totalitas yang ada didalam diri seorang perempuan. Kepatuhan militansi untuk kegiatan terorisme. Logika transnasionalisasi doktrin melalui internet juga berperan besar dalam perkembangan pembentukan teroris perempuan fakta menyebutkan bahwa Dian istri dari Nur Solihin sering sekali membaca mengenai tulisan tulisan suaminya di websitenya. Teroris perempuan sering disebut sebagai *"lone wolf"* atau yang diketahui sebagai pelaku tunggal peristiwa teroris padahal jika dilihat dari penjelasan diatas perempuan bisa menjadi pelaku tunggal bom bunuh diri karena pikiran pemahamannya mengenai ajaran ajaran aam sudah terindikasi terpapar oleh ajaran-ajaran radikal yang di doktrin oleh para teroris laki-laki.

Jika dilihat dari fenomena diatas dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan perempuan tertarik menjadi militant.

Pertama faktor idelogi faktor ini yang menjadikan seorang perempuan yakin dengan apa yang dipercayainya dan yakin akan perbuatannya seperti yang diuraikan diaatas mengenai kasus Solimah yang mengungkapkan jika dia meledakkan diri pada diri hari malaikat akan datang selian itu juga ada anggapan jika seorang istri teroris bersabar dalam menunggu suami yang diberi hukuman penjara karena melakukan pengeboman yang menurut mereka adalah berjihad maka pahala yang akan didapatkan seorang istri juga sama halnya dengan sedang berjihad. Contohnya selanjutnya adalah ketika seorang perempuan rela mengorbankan nyawanya dengan melakukan bom bunuh diri dengan kepercayaan agar cepat bertemu dengan Allah atau dengan alasan ingin segera berkumpul dengan suaminya yang sudah dahulu berhijad. Sebetulnya hal ini sering terjadi di negara Palestina namun dengan alasan yang berbeda banyak wanita di palestina meledakkan dirinya sendiri di sarang tentara Israel dengan harapan mengusir dan memberikan rasa takut kepada lawan.

Kedua faktor Ekonomi keadaan yang semakin tidak menentu dan kehidupan sehari-hari yang membikin resah seseorang untuk melakukan hal apapun dengan cara menghalalnya cara apapun. Contohnya adalah ketika seorang teroris laki-laki yang notabene nya adalah kepala keluarga yang bisa menghidupi meninggal dan meninggalkan keluarganya sebut saja istri dan anak-anaknya dengan begitu mantan

istri teroris tersebut akan kehilangan pendapatan untuk membiayai anak-anaknya dengan begitu mudah sekali melakukan perekrutan teroris perempuan oleh teroris laki-laki dengan cara menikahinya.

Ketiga faktor sosial lingkungan didalam keseharian kita hidup atau dilingkungan kita yang dapat membentuk pribadi seseorang menjadi apa. Keluarga yang ditinggal mati oleh suami maupun orang tua tersangka teroris akan sangat bertambah beban psikisnya seperti sulit beradaptasi dengan masyarakat ditambah lagi dengan ketidak pedulian pemerintah kepada kondisi mereka yang akan semakin memperparah rasa tidak nyaman didalam dirinya dari situlah perekrutan dan penanaman doktrin-doktrin paham radikal kepada mantan pelaku maupun keluarga sehingga terbentuknnya legasi terror dimasa datang.

Usaha pemerintah didalam mengurangi tindak terorisme sebenarnya sudah ada. Deradikalisasi yang dilakukan pemerintah contohnya dengan pada 2017 pemerintah melalui Kementerian Sosial dan Badan Nasional Penanggulangan Terorisme (BNPT) menolong keluarga mantan kombatan teroris dengan bantuan Program Keluarga Harapan (PKH) dari Kementerian Sosial untuk 24 keluarga. Rinciannya 17 keluarga berasal dari kabupaten Lamongan dua dari Kabupaten Tuban dua dari Kabupaten Bojonegoro serta masing-masing satu dari Kabupaten Malang dan Kabupaten Madiun. Pada 2018 Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Muhadjir Effendy mengatakan pemerintah menjamin pendidikan anak dari terduga pelaku terror di Polrestabel Surabaya. Selain itu polres Tasikmalaya kota juga sudah enam bulan terakhir ini melakukan pembinaan sistem deradikalisasi bagi delapan keluarga teroris di Tasikmalaya dengan memebrikan fasilitas edukasi komunikasi mereka juga memberikan modal usaha dengan tujuan untuk memutus mata rantai faham terorisme (Nugraha 2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan seorang perempuan didalam tindak terorisme bukan hanya sebagai pendukung dibelakang atau melakukan gerakan klandestin namun juga terlibat dan berperan aktif didalam melakukan tindakan terorisme. Feminisme adalah sebuah gerakan yang menginginkan adanya sebuah kesetaran gender atau dapat dikatakan tidak adanya kesenjangan atau perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Paham ini menilai adanya pemanfaatan yang dilakukan oleh pelaku terror terhadap seorang perempuan secara garis besar dengan mendoktrin untuk berjihad dan memanfaatkan sisi maskulinitas seorang wanita untuk menjadi seorang martir. Terdapat 3 faktor yang mengakibatkan seorang perempuan dapat terjerumus kedalam tindak terorisme

yang pertama adalah faktor ideologi yang diyakini baik yang sudah ditanamkan oleh pelaku terror kedua faktor ekonomi perempuan yang ditinggal oleh suaminya meninggal akibat aksi terror akan menalami kesulitan ekonomi yang akhirnya akan di iming-imingi oleh pelaku terror lainnya diperistri dengan begitu akan mendapatkan penghidupan. Ketiga adalah faktor sosial/lingkungan karena lingkungan adalah tempat dimana seseorang membentuk kepribadiannya jika seorang mantan istri teroris selalu berada diruang lingkup yang sama maka kemungkinan dia akan terjerumus kedalam pusaran teror akan semakin besar. Usaha-usaha pemerintah didalam megurangi tindak terorisme sendiri agaknya semakin hari semakin baik salah satunya dengan deradikalisasi terhadap keluarga-keluarga mantan pelaku terror.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Fitriani Oktharizа N. Satria A. Ekayanti M. Dwiastuti I. Fahrizal N.... Adriana R. (2017). *Intoleransi dan Radikalisme di Kalangan Perempuan.* Jakarta: Wahid Foundation.

Hannam J. (2007). *Feminism.* London: Pearson/Longman.

Hannam J. (2007). *Feminism.* London: Pearson/Longman.

Qodir Z. (2014). *Radikalisme agama di Indonesia.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Ronczkowski M. R. (2017). *Terrorism and Organized Hate Crime Intelligence Gathering Analysis and Investigations.* United State: CRC Press Taylor & Francis Group.

Saifuddin L. H. (2014). *Radikalisme Agama & Tantangan Kebangsaan.* Jakarta: Direktorat Jenderal Bimas Islam Kemenag RI.

Tong R. (2009). *Feminist Thought.* Boulder: Westview Press.

Wollstonecraft M. (1792). *A Vindication of the Rights of Woman.* United Kingdom: Peter Edes.

Jurnal

Aina I. F. (2016). KETERLIBATAN PEREMPUAN DALAM AKSI TERORISME: SUATU KAJIAN GENDER MENGENAI INDONESIA. *jurnal pertahanan indonesia* 10.

Jazuli A. (2016). STRATEGI PENCEGAHAN RADIKALISME DALAM RANGKA PEMBERANTASAN TINDAK PIDANA TERORISME. *JURNAL ILMIAH KEBIJAKAN HUKUM* 10.

Muniroh S. M. Ahmad M. & Ula M. (2013). Perempuan di Balik Teroris Kajian Religiusitas Penyesuaian Diri dan Pola Relasi Suami Isteri Tersangka Teroris di Kota Pekalongan. *Jurnal Analisa* 7.

Saputro M. E. (2017). Probabilitas Teroris Perempuan di Indonesia. *JSP Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 2.

Undang-undang

Republik Indonesia Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2002 Tentang Pemberantasan Tindak Pidana Terorisme.

Website

Jurnaliston R. (2018 05 17). *Budaya Patriarki Faktor Penyebab Perempuan Jadi Pelaku Radikalisme Artikel ini telah tayang di Kompas.com dengan judul "Budaya Patriarki Faktor Penyebab Perempuan Jadi Pelaku Radikalisme" https://nasional.kompas.com/read/2018/05/17/20215911/budaya-pat*. Retrieved fromnasional.kompas.com: https://nasional.kompas.com/read/2018/05/17/20215911/budaya-patriarki-faktor-penyebab-perempuan-jadi-pelaku-radikalisme

Nugraha I. (2018 Desember 14). *Polisi Deradikalisasi 8 Keluarga Teroris Asal Tasikmalaya*. Retrieved from regional.kompas.com: https://regional.kompas.com/read/2018/12/14/15324941/polisi-deradikalisasi-8-keluarga-teroris-asal-tasikmalaya

JURNAL SUB TEMA

"LAIN-LAIN "

PERSAMAAN HAK PENYANDANG DISABILITAS DALAM PEMILU TAHUN 2019 DI KABUPATEN WONOSOBO

Equality For The Disability In Elections 2019 In The Wonosobo District

Syaifurrohman
Program Studi Magister Ilmu Politik Universitas Diponegoro Jalan Imam Bardjo SH. Nomor 1 Semarang 50241
e-mail:hidesya@gmail.com

ABSTRACT

Persons with disabilities should not be underestimated in the 2019 elections in Indonesia participation in elections for every citizen has been guaranteed by law. Equal rights and opportunities for every citizen to participate in elections are regulated in Law No. 7 of 2017 concerning General Elections. Concerns about the different conditions and procedures which allow obstacles for persons with disabilities to obtain their rights in the 2019 Election are reappearing at every moment of the Election. The 2019 elections provide an opportunity to return to persons with disabilities as active or passive voters. This paper will explore the equality of rights for persons with disabilities such as accessibility participation of persons with disabilities and map the perceptions of people with disabilities in Wonosobo District as one of the Districts in Central Java who will also hold Regional Election of Heads and Deputy Regional Heads in 2020.

This study aims to provide an understanding of persons with disabilities about equal rights in elections and as a reference for the government and the community in implementing policies.

This research uses a qualitative approach in the form of case studies. Data collection was carried out openly with the selection of initial informants purposively and subsequent informants using snowball techniques.

This research is expected to provide confidence in the equality of the rights of persons with disabilities that are getting better and avoid discriminatory especially in the 2019 elections in Wonosobo Regency. This study will change the paradigm related to discrimination that arises with the assumptions of people with disabilities are helpless marginal communities and certainly provide strategies to increase the participation of persons with disabilities in elections.

Keywords: Persons with Disabilities Equal Rights Accessibility Participation 2019 Elections.

PENDAHULUAN

Perubahan Politik dalam negeri Indonesia begitu dinamis dari rezim ke rezim. Setelah terlepas dari penindasan rezim anti-demokrasi selanjutnya berusaha keras

untuk keluar dari belenggu otoriterianisme. Kekuatan politik eksternal atau lebih tepat desakan politik global menuntut penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis dan dijaminnya hak-hak asasi manusia (HAM).

Gerakan reformasi politik yang menuntut terjadinya perubahan politik demokrasi merupakan rangkaian panjang sejarah politik di Indonesia. Sejarah pergantian kekuasaan tersebut berawal dari dekade 1960-an dari Soekarno ke Soeharto yang diliputi semangat mengakhiri demokrasi terpimpin dan membangun sistem politik demokrasi di bawah orde baru. Sistem ini bertahan selama lebih dari 32 tahun dan memasuki dekade akhir 1990-an muncul gerakan reformasi politik yang menuntut diakhirinya rezim orde baru yang otoriter menjadi sistem politik demokratis (Jurnal Swara Politika Unsoed 2003).

Gerakan reformasi mahasiswa tahun 1998 membawa angin segar dan menciptakan ruang kebebasan kepada seluruh warga negara Indonesia untuk membangun demokrasi lebih baik lagi dan menjunjung tinggi nilai- nilai keadilan dan persamaan hak baik hak hidup hak menyampaikan pendapat hak berpolitik (untuk memilih ataupun dipilih dalam Pemilu) dan juga pengakuan serta persamaan hak bagi penyandang disabilitas.

Sistem Demokrasi di Indonesia memungkinkan seluruh warganegaranya memperoleh haknya sebagai warga negara termasuk penyandang disabilitas. Tulisan ini akan mengulas persamaan hak bagi penyandang disabilitas dalam pemilu tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo dari aspek aksesibilitas dan partisipasinya serta memetakan persepsi penyandang disabilitas terhadap pemilu tahun 2019.

METODE

Penelitian ini memfokuskan pada partisipasi dan aksesibilitas penyandang disabilitas dalam pelaksanaan pemilu tahun 2019. Agar diperoleh gambaran yang mendalam digunakanlah pendekatan kualitatif dengan bentuk studi kasus (*embadded case study)* (Yin 1987).

Lokasi penelitian di Kabupaten Wonosobo pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan terknik wawancara mendalam observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan secara terbuka dengan pemilihan informan awal secara *purposive* dan informan selanjutnya menggunakan teknik *snow-ball*. Analisis data menggunakan model analisis interaktif seperti yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman (1994). Untuk menetapkan keabsahan data digunakan 4 kriteria yaitu: derajat kepercayaan keteralihan ketergantungan dan kepastian (Lin-coln & Guba 1984; Moleong 1990 danNasution 1988).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Wonosobo adalah sebuah kabupaten di Provinsi Jawa Tengah. Ibukotanya adalah Wonosobo. Kabupaten ini berbatasan dengan Kabupaten Temanggung dan Kabupaten Magelang di timur Kabupaten Purworejo di selatan Kabupaten Kebumen dan Kabupaten Banjarnegara di barat serta Kabupaten Batang dan Kabupaten Kendal di utara. Kabupaten Wonosobo berdiri 24 Juli 1825 sebagai kabupaten di bawah Kesultanan Yogyakarta seusai pertempuran dalam Perang Diponegoro. Sebagian besar wilayah Kabupaten Wonosobo adalah daerah pegunungan. Bagian timur (perbatasan dengan Kabupaten Temanggung) terdapat dua gunung berapi: Gunung Sindoro (3.136 meter) dan Gunung Sumbing (3.371 meter). Daerah utara merupakan bagian dari Dataran Tinggi Dieng dengan puncaknya Gunung Prahu (2.565 meter). Di sebelah selatan terdapat Waduk Wadaslintang.

Kabupaten Wonosobo terdiri dari 15 kecamatan 29 kelurahan dan 236 desa. Jumlah penduduknya mencapai 858.273 jiwa dengan luas wilayah 981 41 km² dan sebaran penduduk 874 jiwa/km². Pusat pemerintahan berada di Kecamatan Wonosobo. Kecamatan di Kabupaten Wonosobo: Garung Kalibawang Kalikajar Kaliwiro Kejajar Kepil Kertek Leksono Mojotengah Sapuran Selomerto Sukoharjo Wadaslintang Watumalang dan Wonosobo. Ibukota Kabupaten Wonosobo berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten yang merupakan daerah hulu Kali Serayu. Wonosobo dilintasi jalan provinsi yang menghubungkan Semarang-Purwokerto. (Sumber : Bagian Organisasi Kabupaten Wonosobo).

Kabupaten Wonosobo merupakan Kabupaten yang ramah HAM dan perlindungan terhadap penyandang disabilitas termasuk baik berkurangnya diskriminasi terhadap penyandang disabilitas merupakan salah satu wujud pelaksanaanya. Tapi perlu kita fahami bersama terlebih dahulu bahwa disabilitas dan diskriminasi adalah dua hal yang kerap ditemukan ada bersama-sama di dalam berbagai dimensi dan level serta beragam bentuk relasi manusia. Di dalam semua itu penyandang disabilitas nyaris selalu diperlakukan tidak manusiawi. Di lingkungan sosialnya mereka dikucilkan; dalam dunia medis dianggap cacat; di dunia ekonomi mereka dianggap sebagai tak berguna; di ranah agama dihakimi sebagai "berdosa" dan "terkutuk"; dan di dunia politik hak-hak mereka diabaikan karena dipercaya tidak mampu membuat keputusan sendiri.

Dalam studi-studi disabilitas yang pada saat ini lebih banyak dilakukan secara sosiologis (*social model*) terungkap suatu kenyataan yang memprihatinkan. Penyandang disabilitas di mana-mana nyaris selalu diperlakukan tidak manusiawi oleh masyarakat di tempat mana mereka hidup. Ini tentu bukan suatu kenyataan

yang baru. Beragam bentuk kekerasan terhadap penyandang disabilitas sudah berlangsung selama berabad-abad. Oleh karena itu pemerintah berusaha melindungi penyandang disabilitas dari diskriminatif dan ancaman dengan regulasi yang mengatur hak-hak penyandang disabilitas. Kabupaten Wonosobo merupakan salah satu Kabupaten di Jawa Tengah yang menerbitkan Peraturan tersebut yang tertuang dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas.

Ini bukti kepedulian pemerintah terhadap penyandang disabilitas dan dalam Bagian Kesembilan Sipil-Politik Pasal 75 Ayat (2) bahwa setiap penyandang disabilitas berhak dan berkesempatan untuk memilih dandipilih. Oleh karena itu penyandang disabilitas berkesempatan memperoleh hak politik yaitu berpartisipasi dalam pemilu/pemilihan. Namun dalam pemilu tahun 2019 partisipasi penyandang disabilitas di Kabupaten Wonosobo terbilang rendah dan perlu mendapat perhatian khusus sebagai refleksi persiapan Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Serentak Tahun 2020. Adapun rekap jumlah disabilitas yang terdaftar dalam daftar pemiilih pemilu tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo dan partisipasinya dalam pemilu tahun 2019 sebagaiberikut:

Tabel 1. Rekap Data Pemilih Disabilitas Dalam Pemilu Tahun 2019

No	Kecamatan	Sebaran Desa	Sebaran TPS	Tuna Daksa	Tuna Netra	Tuna Rungu	Tuna Grahita	Disabilitas Lainnya	Total
1	WADASLINTANG	14	52	20	23	26	9	11	89
2	KEPIL	17	54	23	20	23	7	11	84
3	SAPURAN	9	28	8	5	9	8	15	45
4	KALIWIRO	15	69	24	25	24	17	24	114
5	LEKSONO	14	60	30	14	19	12	26	101
6	SELOMERTO	17	51	35	14	17	12	8	86
7	KALIKAJAR	15	60	12	15	20	29	18	94
8	KERTEK	18	75	52	16	18	21	6	113
9	WONOSOBO	18	65	35	27	16	10	20	108
10	WATUMALANG	13	57	27	21	15	17	4	84
11	MOJOTENGAH	15	35	10	14	8	5	13	50
12	GARUNG	13	44	10	18	15	6	17	66
13	KEJAJAR	9	23	10	4	6	12	9	41
14	SUKOHARJO	14	39	22	11	12	11	6	62
15	KALIBAWANG	5	17	5	6	4	5	2	22

(Sumber KPU Kabupaten Wonosobo)

Tabel 2. Partisipasi Penyandang Disabilitas dalam Pemilu Tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo

No	Data Pemilih Disabilitas	Jumlah	%
1.	Jumlah Seluruh Pemilih Disabilitas terdaftar dalam DPT DPTb dan DPK	1.159	
2.	Jumlah Seluruh Pemilih Disabilitas yang menggunakan hak pilih	337	29 08%

(Sumber KPU Kabupaten Wonosobo)

KPU Kabupaten Wonosobo menilai bahwa pada level regulasi hak-hak politik penyandang disabilitas sudah terjamin. Meski demikian usaha semua pihak dalam rangka pemenuhan hak politik penyandang disabilitas di Wonosobo belum maksimal pada level penyelenggara terutama dalam hal sosialisasi dan pendataan.

Disabilitas adalah persoalan yang pribadi sekaligus publik persoalan yang lokal sekaligus global. Hubungan-hubungan tersebut paling kentara pada kasus perubahan undang-undang atau ratifikasi HAM pergeseran wacana dan paradigma dalam ilmu pengetahuan serta dinamika advokasi atas hak-hak penyandang disabilitas. Semua itu telah memengaruhi masyarakat berbagai belahan bumi termasuk di Wonosobo. Pada saat bersamaan dunia sosial pada level lokal (masyarakat dan keluarga) pun memainkan peran yang sangat besar dan bersifat menentukan terhadap partisipasi penyandang disabilitas dalam pemilihan umum tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo. Rendahnya partisipasi politik penyandang disabilitas akan dianalisa secara kritis dengan tujuan untuk mengungkap penyebab-penyebab dan dinamika relasionalnya.

Disabilitas pada bagian ini diperlakukan sebagai rangkaian konsep definisi dan kategori-kategori yang diproduksi di dalam dan melalui pewacanaan atau diskursus yang berlangsung dalam masyarakat global-lokal. Dengan kata lain disabilitas itu pada dasarnya bukan sesuatu yang natural melainkan sebuah produk historis; dikonstruksikan secara sosial dan dilembagakan secara kultural. Menurut Lennard J. Davis ide "normal" baru muncul kira-kira antara tahun 1840-1860 di Eropa. Oleh karena itu, analisa wacana disabilitas pada masa sekarang memang tidak mungkin mengabaikan "kenormalan." Pada bagian ini, "kenormalan" akan dianalisa dari sudut pandang Michel Foucault tentang pengetahuan/kekuasaan(*knowledge/power*).

Dalam salah satu karya besarnya, "*History of Sexuality*," Michel Foucault memerinci hubungan yang teramat sangat erat antara pengetahuan-kekuasaan-

kenikmatan (power-knowledge-pleasure) yang disebutnya sebagai rezim penopang wacana seksualitas dalam masyarakat, khususnya masyarakat barat. Foucault mengurai dan menunjukkan bahwa masalah utama dari seksualitas, tidak terletak pada seks itu sendiri, tetapi pada keseluruhan "fakta diskursif", yaitu bagaimana seks "dimasukkan ke dalam wacana", yakni bagaimana fakta seksualitas itu dibicarakan, siapa yang berbicara, posisi dan sudut pandang dari mana mereka berbicara, lembaga yang mendorong mereka berbicara, dan yang mendistribusikan hal-hal yang dibicarakan

Singkatnya, bagi Foucault, pewacanaan atas beragam subyek akan selalu muncul melalui banyak bentuk di dalam masyarakat. Wacana itu menciptakan pengetahuan yang ketat (*rigid knowledge*) mengenai subyek yang diwacanakan. Ini terjadi melalui definisi dan kategorisasi atas persoalan yang diwacanakan dan dalam proses itulah, menurutnya, kekuasaan dilahirkan. Karena itu, baginya, kekuasaan adalah relasi-relasi manusia yang berbasis pada definisi-definisi diskursif.

Dalam konteks berpikir Foucault, "cacat", "difabel, "impairment", dan "disable" dapat dikatakan sebagai arus-arus diskursif yang semuanya memainkan peran dalam proses pendefinisian manusia- manusia yang untuk sekarang ini disebut penyandang disabilitas (*people with disability)*. Manusia dikategorikan kedalam kategori-kategori (normal-abnormal) yang sebelumnya telah diproses dalam wacana. Institusi-institusi seperti pengetahuan, politik, ekonomi, agama, atau bahkan keluarga, semuanya terhubung dalam memproses individu-individu ke dalam kategori-kategori tadi dan pengakuan atas mereka dilakukan berdasarkan seberapa sesuai individu-individu tadi dengan kategori-kategori yang diciptakan dalam wacana

Dalam kasus disabilitas, individu-individu yang tidak „fit"dengan wacana "kenormalan" (definisi dan kategori-kategorinya) dengan sendirinya akan tereksklusi dalam wacana itu, karena manusia pada umumnya akan berusaha mencocokkan dirinya dengan "kebenaran wacana tertentu." Implikasinya adalah mereka yang tidak sanggup mencocokan diri dengan kebenaran wacana itu akan dengan sendirinya dianggap dan menganggap dirinya tidak pantas. Pola yang sama ditunjukkan Foucault dalam analisanya tentangseksualitas.

Penyandang disabilitas akan selalu menjadi manusia yang "abnormal" selama "kenormalan" masih menjadi rujukan makna, definisi, dan kategori yang utama dalam memvalidasi siapa manusia itu. Pewacanaan tubuh manusia melalui kategorisasi medis atas tubuh: normal dan abnormal, sehat dan cacat, dan selanjutnya dalam kategori moral: baik dan buruk, atau kategori estetika: indah dan jelek, dari sanalah kemudian normalitas dan abnormalitas diproduksi bersamaan dengan produksi pengetahuan/kekuasaan.

Di atas dasar wacana normal/abnormal itu, regulasi dan mekanisme pemilu yang mengatur hak-hak politik penyandang disabilitas dirancang dan ditetapkan. Dengan menyadari hal ini, kita akan mendapati bahwa partisipasi politik penyandang disabilitas adalah persoalan yang sangat kompleks. Iaberhubungan dengan produksi pengetahuan/kekuasaan yang tersebar di mana-mana dan diproduksi secara terus-menerus.

Di samping akar-akar masalah yang bersifat abstak dan makro seperti yang sudah dibahas, analisa pada bagian ini secara khusus akan diarahkan kepada lingkaran paling dekat dengan penyandang disabilitas, yakni pihak-pihak dan faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap partisipasi penyandang disabilitas dalam pemilihan umum tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo.

Terdapat hubungan sangat erat antara disabilitas dengan politik. Hubungan itu terutama tidak terjadi karena disabilitas dibahas dalam hubungannya dengan demokrasi, melainkan karena disabilitas itu adalah suatu entitas yang memiliki karakter politis dan dikonstruksi secara sosial dalam relasi-relasi kuasa sebagaimana sudah diperlihatkan sebelumnya

Penyandang disabilitas, oleh lingkungan sosialnya, cenderung dibuat terisolasi. Keterisolasian itu, yakni keadaan terputus dari relasi- relasi, menempatkan mereka ke dalam kondisi tidak berdaya, semenjak kekuasaan memang diciptakan dalam relasi-relasi. Keadaan terputus dari relasi-relasi membuat mereka nyaris tidak memiliki kesempatan dan akses kepada kebutuhan-kebutuhan manusia yang mendasar. Pendidikan, salah satunya, adalah kebutuhan dasar yang penting bagi penyandang disabilitas terutama jika dipersoalkan di dalam konteks partisipasi politik.

Dalam penelitian tentang Persamaan Hak penyandang disabilitas dalam pemilihan umum tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo, Persatuan Tuna Netra Indonesia (Pertuni) Wonosobo menyampaikan bagaimana faktor pribadi dan ekonomi mendominasi setiap gerakan penyandang di sabilitas, keluarga menjadi prioritas dalam menjalankan kehidupan. Hal ini menjadi alasan partisipasi terhadap pemilu/pemilihan yang rendah.

Selanjutnya, untuk berpartisipasi dalam pemilihan umum, penyandang disabilitas tertentu, cenderung membutuhkan dukungan keluarga dan kerabat dekat (*family support*). Akan tetapi, banyak keluarga dan kerabat dekat penyandang disabilitas yang menganggap partisipasi politik penyandang disabilitas sebagai hal yang tidak penting.

Proses panjang menuju keterlibatan penyandang disabilitas dalam pemilihan umum sebagian besarnya berlangsung di dalam keluarga, mulai dari penyediaan akses kepada pengetahuan politik yang aktual, diskusi-diskusi sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan, dan pendampingan yang perlu terkait akses tempat pemungutan suara. Pengabaian terhadap proses ini, tentu bukan masalah keluarga,tetapi masalah sosial dalam cakupan yang sangat luas, sehingga bila hendak diselesaikan, ia harus dilakukan secara komprehensif pada semua level.

Aksesibilitas pemilihan umum sangat penting untuk menjamin partisipasi penyandang disabilitas. Hal itu harus mulai dipastikan dari tahap-tahap paling awal, seperti sosialisasi dan pendataan.Sosialisasi pemilhan umum di Kabupaten Wonosobo, terutama yang diarahkan kepada penyandang disabilitas, tidak melibatkan keluarga dan kerabat serta hanya menjangkau penyandang disabilitas di pusat-pusat pemerintahan di mana telah terbentuk organisasi penyandang disabilitas. Daerah-daerah yang berjarak dengan pusat pemerintahan belum tersentuh. Pendataan yang dilakukan pun diragukan ketepatannya, karena petugas lapangan belum memiliki pengetahuan dan pemahaman yang memadai terkait disabilitas dan penyandang disabilitas itu sendiri. Persoalan ini kembali membawa kita berjumpa dengan pengakuan tentang masih bercokolnya wacana-wacana negatif tentang disabilitas dan penyandangdisabilitas.

Pemahaman tentang disabilitas dan penyandang disabilitas memang sangat berpengaruh. Atas dasar pemahaman bahwa penyandang disabilitas tidak memiliki kemampuan untuk membuat keputusan, maka mereka sering digeneralisir sebagai orang yang sakit, sehingga petugas di lapangan memberikan formulir C-3 atau pendamping pemilih untuk mencoblos. Pada titik ini, angka partisipasi penyandang disabilitas akan tercatat, tetapi suaranya tidak digunakan.

Pada bagian yang terakhir ini, perlu disebutkan adanya hal-hal teknis yang dapat mempengaruhi partisipasi penyandang disabilitas, antara lain: materi pemilu (surat suara), lokasi, dan gedung (TPS) yang ramah disabilitas. Hal-hal ini dicatat oleh banyak penelitian sebagai faktor yang menentukan suatu penyelenggaraan pemilihan umum yang sepenuhnya bisa diakses oleh penyandang disabilitas.

Berdasarkan uraian diatas bahwa penyandang disabilitas memiliki hak yang sama dalam pemilu tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo, adapun hal tersebut juga diperlihatkan adanya aturan terkait perlindungan bagi penggunaan hak pilih baik dalam aturan Perda maupun Peraturan Komisi Pemilihan Umum terkait pemenuhan hak bagi warga negara baik dalam pendataan sebagai pemilih, Calon peserta pemilihan, maupun aksesibilitas pemilih penyandang disabilitas yang dituangkan dalam Peraturan KPU Nomor 11 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua atas

Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 11Tahun 2018 tentang Penyusunan Daftar Pemilih di Dalam Negeridalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum, Peraturan KPU Nomor 31 tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pencalonan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, danDewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Peraturan KPU Nomor 36 tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Komisi PemilihanUmum Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Tata KerjaPanitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan Suara Dalam Penyelenggaraan Pemilihan Umum dan Peraturan KPU Nomor 9 tahun 2019 Perubahanatas Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2019 tentangPemungutan dan Penghitungan Suara Dalam PemilihanUmum

Persamaan hak penyandang disabilitas yang diatur dalam peraturan KPU tersebut adalah tentang semua Warga Negara Indonesia yang berumur 17 tahun atau sudah kawin berhak memilih tanpa terkeculi (penyandang disabilitas), persyaratan calon peserta, persyaratan menjadi penyelenggara pemilih yang mengakomodir dari penyandang disabilitas dan diaturnya TPS yang ramah disabilitas dan adanya alat bantu tunanetra.

Semua hal tersebut menjadi keseriusan pemerintah dalam memberikan persamaan hak disabilitas, namun dari sisi penyandang disabilitas hal tersebut apakah sudah mencukupi hak mereka. Pandangan tersebut kembali lagi kepada persepsi dari individu-individu penyandangdisabilitas.Adapun hal yang paling mendasar bagi penyandang disabilitas adalah keluarga, karena kebanyakan dari penyandang disabilitas menjadi tulang punggung keluarga sehingga masalah ekonomi lebih mendesak daripada masalah-masalah yang lain. Untuk itu keluarga dekat adalah faktor yang penting dalam mendukung sikap dan partisipasi dari penyandang disabilitas tersebut.

Penulis dalam hal ini memberikan sebuah pemahaman bagaimana dan strategi apa yang perlu dilakukan untuk meningkatkan partisipasi dari penyandang disabilitas di Kabupaten Wonosobo dalam pemilu/pemilihan kedepan, diantaranya perlunya sosialisasi yang terus menerus dan jika diperlukan sampai dengan keluarga, bekerja sama dengan komunitas disabilitas berupa penunjukan agen sosialisasi dari setiap kalangan disabilitas yang berfungsi memberikan sosialisasi kepada komunitasnya, pemerintah memfasilitasi bentuk-bentuk penyampaian aspirasi untuk menyerap kebutuhan dari penyandang disabilitas.

KESIMPULAN

Berdasarkan kajian mengenai Persamaan hak penyandang disabilitas dalam pemilu tahun 2019 di Kabupaten Wonosobo dari segi regulasi telah diatur yang di tuangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas yang mengatur hak-hak disabilitas dalam berbagai kegiatan termasuk kepemiluan, oleh karena itu dari sisi persamaan hak sudah dilindungi, dan dalam UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu sudah menjamin setiap warga negaranya untuk dapat ikut serta dalam Pemilu dan dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia yang memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk menjadi penyelenggara, calon peserta pemilih ataupun sebagaipemilih. Beberapa hal yang penting adalah bagaimana pelaksanaan pemilu/pemilihan yang ramah terhadap penyandang disabilitas sehingga partisipasi meningkat, adapun usaha-usaha yang perlu dilakukan oleh pemerintah dan penyelenggara pemilu (KPU Kabupaten Wonosobo) adalah melakukan sosialisasi terkait pemilu, pemahaman terkait disabilitas kepada penyelenggara di tingkatan Kecamatan dan desa/kelurahan, pembuatan TPS yang ramah Disabilitas, penyediaan alat bantu tuna netra, dan formulir pendampingan bagi penyandang disabilitas yang membutuhkan pada saat menyampaikan hak suaranya.

DAFTAR PUSTAKA

Budiardjo, M. (1998). *Partisipasi dan Partai Politik.*Gramedia Pustaka Utama.Jakarta.

Creamer, Deborah Beth. (2012). "*Disability Theology."* Religion Compass 6/7Agustus.

Davis, Lennard J. (2006). "*Constructing Normalcy: The Bell Curve, the Novel, and the Invention of the Disabled Body in the Nineteenth Century."* Dalam The disability: *Studies Reader*, diedit Lennard J. Davis. New York. Routledge.

Foucault, Michel. (1978). "*History of Sexuality,* Vol. 1: *An Introduction*." Diterjemahkan Robert Hurley. New York. Pentheon Books.

Huntington, S. Dan Nelson, M. (1994). *Partisipasi Politik di Negara Berkembang*. Rineka Cipta. Jakarta.

Lincoln, Yvonna dan Egon G Guba, (1984). *Naturalistic Inquiry,* Sage Publications, Beverly Hills, London.

Miles, B. Mattew dan A. Michael Huberman (terjemahan).(1994). *Analisis Data Kualitatif,* UI Press. Jakarta.

Moleong, Lexy J, (1990). *Metodologi PenelitianKualitatif,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution, S. (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif,* Tarsito, Bandung.

Lincoln, Yvonna dan Egon G Guba, (1984). *Naturalistic Inquiry,* Sage Publications, Beverly Hills, London.

Miles, B. Mattew dan A. Michael Huberman (terjemahan). (1994). *Analisis Data Kualitatif,* UI Press. Jakarta.

Moleong, Lexy J, (1990). *Metodologi PenelitianKualitatif,* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution, S. (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif,* Tarsito, Bandung.

DOKUMEN/ARSIP

Undang-undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Peraturan Daerah Kabupaten Wonosobo Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perlindungan dan Pemenuhan Hak PenyandangDisabilitas

Peraturan KPU Nomor 11 tahun 2019 tentang Perubahan Keduaatas

Daerah Provinsi, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Peraturan KPU Nomor 36 tahun 2018 Perubahan Atas Peraturan Komisi

Pemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Tata Kerja Panitia Pemilihan Kecamatan, Panitia Pemungutan Suara, dan Kelompok Penyelenggara Pemungutan SuaraDalam

Penyelenggaraan Pemilihan Umum danPeraturan KPU Nomor 9 tahun 2019 Perubahan atas Peraturan KomisiPemilihan Umum Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pemungutan dan Penghitungan Suara Dalam Pemilihan Umum.

Jurnal Suara Politika Universitas Jenderal Soedirman, Vol.2. No.2, April 2013

INOVASI KEBIJAKAN PENDIDIKAN GRATIS DI KABUPATEN BANYUWANGI (Program Unggulan Bupati RAL 2005-2010)

[1]Ratna Ani Lestari, S. Agus Santoso[2]
[1]Program Studi Ilmu Politik, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
[2]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Madura
[1]Jl. Dukuh Kupang XXV No. 54 Surabaya
[2.] Jl. Raya Panglegur KM. 3,5 Pamekasan
[1]Ratnalestari1206@gmail.com
[2]S_agus_satoso@yahoo.co.id

ABSTRACT

The innovation policy of the regent Ratna Ani Lestari (RAL) during his time as the head of the region in Banyuwangi regency (2005-2010) one of which is free education. The problem of education became a serious struggle by the RAL regent during his tenure. The RAL made a breakthrough free education policy innovation for elementary to high school level even though there is still no School Operational Assistance (BOS) from the APBN as it is today. The experience of applying leadership styles that vary from time to time has taught us that efforts to manage local government are not only needed but also unique skills, leadership spirit. This research is aimed to describe the policies of the RAL district head in free education. Theoretical benefits to contribute to policy innovation, while practically it is expected to contribute to policy makers and courage is needed. This study used a qualitative approach uses analysis of actor. Data collection techniques in this study are observation, interview and documentation using spiral analysis data (Crasweel, 2007). The result of this study that the way the RAL district head in implementing the free education policy was greatly appreciated by the Banyuwangi community, because the RAL district head with innovative free education policy provided subsidies from the local government budget.

Keywords: Policy, Policy Implementation, Laeadreship, Free Education.

PENDAHULUAN

Dalam era reformasi deawasa ini, diberlakukan kebijakan otonomi yang seluas-luasnya dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Reformasi menjadi kata kunci dalam membenahi tatanan hidup berbangsa dan bernegara di Indonesia, salah satunya adalah di bidang pendidikan. Tulisan ini merupakan sebuah pengalaman saya selama menjadi pimpinan kepala daerah di Kabupaten Banyuawangi (2005-2010). Hal ini dituangkan karena ada relevansinya dengan kajian akademik yaitu kebijakan publik. Sebagai pimpinan kepala daerah harus melakukan

inovasi kebijakan. Inovasi kebijakan ini ditempuh Bupati Ratna melalui berbagai program unggulan, salah satunya adalah pendidikan gratis, kebijakan pendidikan gratis merupakan kebijakan Bupati Ratna di Kabupaten Banyuwangi. Kebijakan pendidikan gratis yang dilakukan tidak hanya pada pendidikan dasar (SD-SMP),bahkan Bupati RAL melakukan kebijakan pendidikan gratis sampai wajib belajar 12 tahun untuk level SD sampai SMA (SMA), padahal waktu itu belum adanya BOS dari APBN

Sejalan dengan hal itu, Tilaar (1999) mengungkapkan bahwa masyarakat Indonesia saat ini sedang berada dalam masa transformasi. Era reformasi lahir dan masyarakat Indonesia ingin mewujudkan perubahan dalam aspek kehidupannya. Di tengah euforia demokrasi ini lahirlah berbagai jenis pendapat, pandangan, konsep, yang tidak jarang yang satu bertentangan dengan yang lain, antara lain berbagai pandangan mengenai bentuk masyarakat dan bangsa Indonesia yang dicita-citakan di masa depan. Upaya membangun suatu masyarakat, bukan pekerjaan yang mudah, karena sangat berkaitan dengan persoalan budaya dan sikap masyarakat. Untuk itu diperlukan berbagai terobosan dalam penyusunan konsep, serta tindakan-tindakan. Dalam hal ini terobosan yang dilakukan Bupati RAL adalah pendidikan gratis sampai tingakat SMA sebagaimana perintah undang undang isdiknas No 20 Tahun 2003 mengamanahkan pemerintah daerah wajib menjamin terselenggaranya pendidikan dasar tanpa memungut biaya, hanya diatur wajib belajar sanmapi 9 tahun.

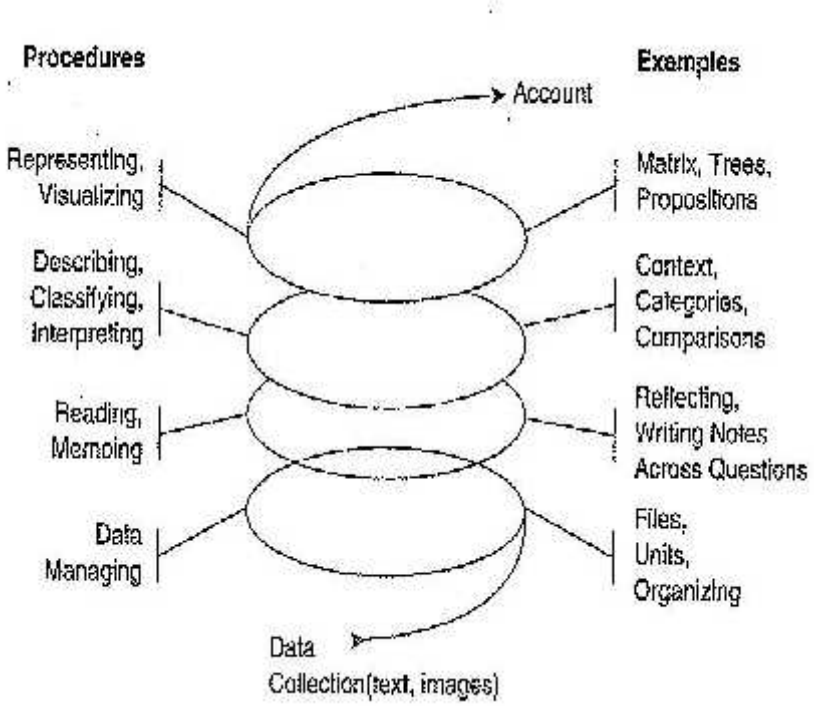
Pengalaman menerapkan gaya kepemimpinan yang bervariasi dari waktu ke waktu telah memberikan pelajaran bahwa upaya untuk mengelola sebuah pemerintah daerah bukan hanya sekedar diperlukan pengetahuan tetapi juga keterampilan, spirit kepemimpinan yang unik dan khas. Untuk itulah tulisan ini bermaksud ingin berbagi pengalaman dalam melakukan inovasi kebijakan dalam bidang pendidikan.

METODE

Penelitian ini merupakan peelitian kualitatif dengan analisis aktor. Menurut Strauss dan Corbin (1990) penelitian kualitatif adalah *by the term qualitative research we mean any kind of research that produce finding not arrived at by means of statistical or other means quantification. It can only refer to research about persons lives, stories behavior, but also about organizational functioning, social movement or interactional relationship*. Selain itu penelitian ini juga lebih banyak memusatkan perhatian kepada makna-makna subjektif (*subjective meaning*) berupa makna-makna, definisi-definisi, metafor-metafor, simbol-simbol, deskripsi kasus-kasus khusus secara subjektif atas berbagai

aspek sosial, dalam hal ini adalah kebijakan Bupati Banyuwangi periode 2005-2010, dalam pendidikan gratis.

Penelitian ini dilakukan secara khusus di wilayah administrasi Kabupaten Banyuwangi Propinsi Jawa Timur. Alasan pemilihan lokasi penelitian bahwa Ratna sebagai bupati sekaligus sebagai pelaku yang tahu betul permasalahan kebijakan pembangunan di Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analis data menggunakan pendekatan spiral sebagai digagas oleh Creswell (2007) berikut ini.



Gambar 1. Spiral Analisis Data Kualitatif Model Creswell
Sumber: Diadaptasi dari John W.Creswell, Qualitaive Inquiry and Research Design: Chosing among Five Aproach, (2007).

Keabsahan data disyaratkan dalam penelitian kualitatif (Lincoln dan Guba, 1984) diuji secara berlapis melalui proses-proses validitasi, yaitu: validitas internal (*credibility*), kedua validitas eksternal (*tranferability*), ketiga reliabilitas (*dependability*) dan keempat obyektivitas (*confirmability*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

1. Gambaran Kabupaten Banyuawangi

Kabupaten Banyuwangi yang beribukota di Banyuwangi merupakan salah satu dari 33 daerah di Provinsi Jawa Timur. Lokasi kabupaten ini berada di ujung paling Timur Pulau Jawa, berbatasan dengan Kabupaten Situbondo (Sebelah Utara), Samudra Hindia (Selatan), Kabupaten Jember dan Kabupaten Bondowoso (Barat), serta berbatasan dengan Selat Bal (Sebelah Timur). Di antara Selat Bali terdapat Pelabuhan Ketapang Banyuwangi yang menghubungkan Pulau Jawa dengan Pelabuhan Gilimanuk di Bali. Lokasi Banyuwangi tepat berada pada koordinat 7,43° - 8,46° Lintang Selatan dan 113,53° - 114,38° Bujur Timur dengan luas wilayah 5.782,50 Km. Adapun peta Kabupaten Banyuangi dapat dilihat dalam gambar dibawah ini:



Gambar 1. Peta Kabupaten Banyuangi

Secara geografis, Kabupaten Banyuwangi merupakan wilayah kabupaten terluas di Jawa Timur (5.782,50 Km). Wilayahnya cukup beragam, mulai dari dataran rendah hingga pegunungan. Berbagai potensi darat maupun laut, terdapat di daerah ini. Potensi darat, misalnya di sebelah Barat yang perbatasan dengan Kabupaten Bondowoso terdapat rangkaian dataran tinggi Ijen dengan puncak Gunung Raung setinggi 3.282 meter dan Gunung Merapi (2.800 meter), keduanya adalah gunung api aktif. Di sebelah Selatan terdapat perkebunan, peninggalan sejak zaman Hindia Belanda.

2. Kebijakan Pendidikan Gratis

Bupati RAL memperjuangkan kebijakan sekolah gratis sebagaimana dapat diketahui melalui tulisan yang termuat dalam *adv cybertokoh.com* (23 Juni 2008). Sebelum menjabat Bupati Banyuwangi, RAL menganalisis daerah Banyuwangi. Hal pertama kali dilakukannya adalah turun ke tiga SD terjelek di Banyuwangi yang menjadi prioritas pembangunan tahun 2006. Sekolah yang dikunjunginya, kondisinya buruk. Dari hasil kunjungannya itu, RAL mulai menghitung, berapa kebutuhan pembangunan dari tiap sekolah. RAL mengungkapkan: ”Realitas pendidikan di Banyuwangi ketika baru menjabat, banyak gedung sekolah dan fasilitas pendidikan yang rusak”(adv cybertokoh. com, 23 Juni 2008).

Kondisi sekolah sangat jauh berbeda antara sekolah di desa dan kota. Kondisi ini menjadi salah satu penyebab urbanisasi. RAL mengimbuh: ”Karena itu, kami menetapkan standar sekolah negeri di seluruh wilayah Banyuwangi. Jalan menuju akses pendidikan pun dibuka secara luas” *(adv cybertokoh. com, 23 Juni 2008).* Bupati RAL menyampaikan tidak bisa bicara persentase anggaran pendidikan, melihat kondisi riil di Banyuwangi seperti itu. Karena itu, saya „mengambil paksa‟ anggaran untuk kepentingan pendidikan lebih dari 20%, di luar gaji dan tunjangan untuk guru. Ini *kan* investasi jangka panjang yang bersama-sama harus kita sepakati *(adv cybertokoh. com, 23 Juni 2008).* Berapa pun nilainya, bagi RAL, anggaran itu harus dipenuhi. Apalagi, banyak kondisi dunia pendidikan yang harus dibenahi, baik itu dari sisi SDM, fasilitas maupun kemudahan yang berujung pada kualitas anak didik, kualitas masyarakat. Tiap tahun, anggaran pendidikan kian meningkat yaitu Rp 244.660.175.320 tahun 2005, Rp 336.300.686.943 tahun 2006, Rp382.433.134.070 tahun 2007, dan Rp 427.886.940.725 tahun 2008. Setelah „pengambilan paksa‟ anggaran untuk anggaran kesehatan dan pendidikan gratis, tentu muncul perlawanan RAL mengatakan: ”Banyak yang bilang, anggarannya nanti tidak cukup. Ternyata, setelah dijalankan, *kok* ya cukup semuanya” *(advcybertokoh. com, 23 Juni 2008).* Kalau terus-menerus mengatakan tidak cukup, memang tidak akan pernah cukup. Tetapi, kalau anggaran untuk masyarakat itu “dipaksakan‟, semuanya menjadi memadai. RAL mengatakan: Waktu pertama kali saya berbicara pendidikan gratis, banyak yang menganggap itu hal yang jelek. Pendidikan gratis adalah pendidikan yang disubsidi pemerintah daerah karena itu semua pihak harus bersama-sama mengontrol perencanaan dan pelaksanaannya. Kami sering berkumpul bersama dengan pengurus PGRI di desa-desa dan di tingkat kecamatan, mereka sangat mendukung program ini *(adv cybertokoh. com, 23 Juni 2008).*

Pendidikan merupakan salah satu sektor yang mendapat perhatian pada masa kepemimpinan Bupati RAL. Pada awal-awal pemerintahannya, Bupati RAL

membuat gebrakan terkait penyelenggaraan pendidikan, yakni mengenai pendidikan gratis. Dalam SK yang ditetapkan bahwa sekolah tidak diperkenankan memungut biaya apapun dari orang tua murid. Selama ini, orang tua murid merasa sangat terbebani dengan pungutan-pungutan yang ditetapkan sekolah. Melalui kebijakan ini, pemerintah menjamin bahwa ”tradisi” banjir pungutan pada saat tahun ajaran baru tidak akan terjadi lagi.

Kebijakan pembebasan pungutan untuk jenjang pendidikan dasar dan menengah ini merupakan bukti komitmen pemerintah daerah untuk melaksanakan kebijakan nasional. Kebijakan pendidikan nasional yang terwujud dalam UU No 20 Tahun 2003 mengamanahkan pemerintah daerah wajib menjamin terselenggaranya pendidikan dasar tanpa memungut biaya. Pemerintah daerah Banyuwangi tidak sekedar melaksanakan kebijakan pendidikan nasional, melainkan sudah melampaui ketentuan yang ada. Pada UU Sisdiknas, tanggung jawab pemerintah daerah hanya sampai pada jenjang pendidikan dasar, namun pemerintah Banyuwangi menerapkan kebijakan gratis sampai jenjang pendidikan menengah (SMA). Dengan demikian, wajib belajar di Banyuwangi mulai menapak seperti di negara-negara maju yang menetapkan wajib belajar 12 tahun.

Kebijakan memperpanjang kesempatan belajar sampai 12 tahun merupakan bukti konsistensi pemerintah dalam mewujudkan visi pemerintahan Banyuwangi ”Mewujudkan masyarakat Banyuwangi yang sejahtera, adil, beriman dan berbudaya (RPJMD Kabupaten Banyuwangi). Pendidikan menjadi salah satu aspek penting untuk mewujudkan masyarakat Banyuwangi sesuai dengan visi yang telah ditetapkan. Secara spesifik, Dinas Pendidikan menetapkan visi pendidikan ”Unggul dalam pelayanan pendidikan, menuju peningkatan mutu sumberdaya manusia berbasis IMTAQ dan IPTEK, berwawasan kesejahteraan dan keadilan”. RPDK Kabupaten Banyuwangi 2008-2013 (RPKD Kabupaten Banyuwangi 2008-2013). Visi Dinas Pendidikan tersebut menekankan dua apek penting dalam pengambanan kualitas manusia, yakni aspek intelektual dan aspek spritual.

Peningkatan aspek intektual terkait erat dengan akses pelayanan pendidikan. Semakin besar akses pendidikan, semakin besar kesempatan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam aspek intelektualnya. Kualitas sumberdaya manusia merupakan modal terbaik mewujudkan kesejahteraan dan keadilan. Untuk itu, menggeser komposisi penduduk menurut latar belakang pendidikan dari latar pendidikan dasar ke pendidikan menengah dan tinggi menjadi pekerjaan yang penting.

Berdasarkan data tahun 2006, komposisi penduduk menurut latar belakang pendidikan di Banyuwangi masih didominasi pendidikan dasar. Penduduk yang

telah memenuhi pendidikan dasar sejumlah 653.306 atau 41,45 persen dari total populasi. Angka tersebut terdiri dari 440.894 atau 27,97 persen berlatar belakang pendidikan SD, dan 212.412 atau 13,48 persen berlatar belakang pendidikan SMP. Pada jenjang pendidikan menengah terdapat 154. 025 penduduk atau 9,77 persen. Komposisi akan semakin kecil pada jenjang pendidikan tinggi yakni sejumlah 20.158 atau 1,27 persen.

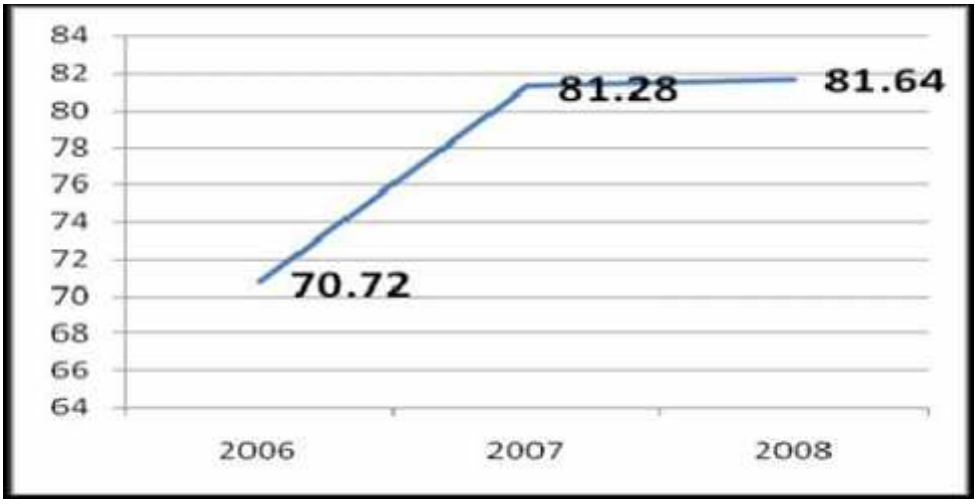
Tabel 1. Penduduk menurut latar belakang pendidikan tahun 2006

No	Latar belakang pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Tidak/belum sekolah	442.869	28,09
2	Tidak belum tamat SD	305.970	19,41
3	Tamat SD	440.894	27,97
4	Tamat SLTP	212.412	13,48
5	Tamat SMU	94.069	5,97
6	Tamat SMK	59.956	3,80
7	Tamat D I/II	6.202	0,39
8	Tamat D III/sarjana muda	5.169	0,32
9	Tamat sarjana	8.787	0,56
10	Jumlah	1.576.328	

Sumber : Rencana Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah Kabupaten (RPDK) Banyuwangi 2008-2013.

Gambaran penduduk di atas menggambarkan ketidaksiapan sumberdaya manusia di Banyuwangi untuk berkompetisi dalam dunia yang semakin ketat. Apalagi persaingan keunggulan daerah telah memasuki era ”perang talenta”. Artinya dibutuhkan sumberdaya yang kritis dan bertalenta tinggi sehingga mampu menciptakan barang dan jasa yang inovatif.

Sesuai UU No 20 tahun 2003 bahwa pemerintah wajib mendukung terselenggaranya pendidikan dasar 9 tahun. Bagi pemerintah Banyuwangi, pendidikan dasar 9 tahun tidak cukup untuk menjawab kebutuhan sumberdaya manusia di era yang semakin kompleks ini. Oleh sebab itu, pemerintah Banyuwangi menerapkan kebijakan pendidikan sampai 12 tahun. Kebijakan ini memberi peluang siswa untuk melanjutkan sekolah ke SLTA. Data dari Dinas Pendidikan menunjukkan peningkatan kelanjutan studi yang signifikan dalam tiga tahun. Pada tahun 2007, angka kelanjutan studi siswa SMP ke SLTA hanya sebesar 70.72 %. Pada tahun 2007 menjadi 81,28 % dan tahun 2008 menjadi 81,64 % (lihat grafik).



Grafik 1. Angka Siswa yang Melanjutkan ke SLTA (%)

PEMBAHASAN

Teori inovasi kepemimpinan atau inovasi kebijakan merupakan sintesa dari teori-teori yang dirujuk dalam studi ini. Teori inovasi kepemimpinan dipakai untuk menjawab problem-problem yang muncul dalam setiap tahap kebijakan publik. Dengan demikian, teori inovasi kepemimpinan ini sangat bermanfaat untuk menggambarkan model kepemimpinan dalam menyikapi munculnya resistensi dalam berbagai bentuknya untuk menjamin sebuah kebijakan publik dapat dijalankan secara efisien, efektif dan berkeadilan. Konsep tentang kepemimpinan sangat dekat dengan konsep manajemen, keduanya memiliki kesamaan dan perbedaan. Salah satu yang membedakan kepemimpinan dengan manajemen menurut Hughes (2002:10) adalah jika manajer pro *status quo*, pemimpin anti *status quo*. Jika manajemen mementingkan efisiensi, maka kepemimpinan menekankan kepada efektivitas (Tjiharjadi, 2007:12). Pada konteks ini, inovasi kebijakan Bupati RAL sebagai perpaduan dari kedua model di atas, pada kenyataannya lebih menonjol sisi kepemimpinannya dari pada sisi manajerialnya sebagaimana Burt Nanus (1992) menyatakan bahwa manajer melakukan peran mengatur, sementara pemimpin melakukan inovasi. Manajer tampil sebagai "salinan", pemimpin tampil sebagai aslinya. Manajer fokus pada sistem dan struktur, pemimpin fokus pada sumber daya manusia. Manajer berorientasi jangka pendek, pemimpin berorientasi jangka panjang

Dari model inovasi kepemimpinan inilah, muncul inovasi kebijakan. Inovasi kebijakan sebagaimana yang terjadi di Banyuwangi berupa kebijakan pendidikan gratis, merupakan inovasi yang berkaitan dengan model kepemimpinan yang ada. Konsep inovasi pada awalnya dikenal oleh para manajer di lingkungan bisnis untuk

memajukan suatu perusahaan. Konsep ini kemudian diadopsi untuk kepentingan di luar dirinya termasuk pada sektor publik dan konsep kepemimpinan secara umum. Konsep ini pada intinya adalah menciptakan iklim yang mendukung terbentuknya cara berpikir inovatif yaitu suatu lingkungan yang meningkatkan individu menjadi suatu tim, unit atau organisasi keseluruhan sebagai komponen dari kepemimpinan. Kekuatan sepenuhnya dari model ini muncul di saat kekuatan tersebut digunakan untuk menciptakan suatu budaya berinovasi (Stauffer, 2005: xii).

Stauffer dalam *Thingking Clockwise* (2005) atau *Innovative Leadership: Strategi untuk Mendorong Pertumbuhan, Inovasi, dan Kinerja* (2009) menyatakan bahwa berpikir searah jarum jam berarti menghargai nilai-nilai seperti; keyakinan dan keberanian, sasaran, kerendahan hati, integritas, pendidikan, komunikasi, dan pragmatisme. Sedangkan berpikir melawan arah jarum jam adalah suatu cara berpikir sebaliknya yang cenderung kaku, terikat tradisi dan ideologis. Berpikir melawan arah jarum jam berarti menghargai nilai-nilai seperti; stabilitas, pelaksanaan, menghilangkan risiko, keuletan, kenyamanan, kepastian. Dengan kata lain berpikir melawan arah jarum jam sama dengan; menolak perubahan (*status quo*), terlalu percaya diri, terlalu menggeneralisasi, selalu menyalahkan, menyukai kepastian daripada keingintahuan, terlalu berpatokan pada aturan, mengabaikan umpan balik, dan tidak menghargai perbedaan pendapat. Dengan memperhatikan pokok-pokok pikiran dari Stauffer di atas tentang berpikir melawan arah jarum jam, maka secara garis besar dapat diketahui bahwa terdapat kesamaan antara berpikir melawan arah jarum jam dengan model birokrasi legal rasional sebagaimana diandaikan oleh Weber. Oleh karenanya untuk memperbaiki kinerja dari birokrasi, maka diperlukan adanya inovasi dalam organisasi dan invovasi dalam hal kepemimpinan.

Berkaitan dengan pemikiran inovatif ini Stauffer menyodorkan beberapa proposisi yaitu: a) Ketika berpikir melawan arah jarum jam bertemu dengan umpan balik negatif, maka hasil yang diperoleh adalah kegagalan, b) Ketika berpikir melawan arah jarum jam bertemu dengan umpan balik positif, maka hasil yang didapatkan adalah konfirmasi tetapi tidak ada informasi yang sifatnya baru, c) Ketika berpikir searah jarum jam bertemu dengan umpan balik positif, maka hal itu mengonfirmasikan adanya gagasan baru sehingga terjadi penemuan. Berdasarkan proposisi itu Stauffer menyimpulkan dengan berpikir melawan arah jarum jam, maka tidak ada hasil yang mengarah kepada wawasan yang segar. Sebaliknya dengan berpikir searah jarum jam, semua kemungkinan hasil akan memberikan kontribusi pada wawasan yang segar (Stauffer, 2005: 28). Dengan demikian maka kepemimpinan yang inovatif menurut Stauffer adalah kepemimpinan yang menghargai nilai-nilai seperti; berpikir searah jarum jam, memelihara komunikasi

yang kuat, memiliki misi yang diartikulasikan dengan baik, merencanakan sesuatu yang unik, mengharapkan reaksi, mencari umpan balik secara aktif, menegaskan kembali kesuksesan secara rutin, menyusun batasan yang bijaksana, melakukan pelatihan, menerima kegagalan, serta selalu membangun kepercayaan.

Pemimpin yang berpikir searah jarum jam dengan demikian pemimpin tersebut bersikap inovatif adalah pemimpin yang menghargai usaha, mendorong pengambilan risiko dan eksperimen yang dipikirkan dengan matang, memper-timbangkan karyawan sebagai aset bisnis penting karena mereka adalah sumber dari semua wawasan. Selain itu, pemimpin inovatif juga memiliki kemauan untuk melakukan investasi modal manusia di dalam perusahaan melalui pelatihan dan pengalaman dengan penekanan pada berpikir secara kreatif dan mengembangan gagasan baru (Stauffer, 2005: 101). Berpikir searah jarum jam, demikian Stauffer mempertegas asumsinya berarti pemimpin yang bersangkutan memiliki keberanian, integritas dan berpikir secara independen. Pemimpin inovatif juga dicirikan oleh adanya pemahaman terhadap suatu visi secara jelas. Jika terjadi kegagalan pada dirinya, maka akan terus dicobanya sampai berhasil. Terkait dengan sikap inovatif ini, dalam hal kebijakan pemimpin juga selalu mempertahankan sasaran yang lebih besar dan berjuang keras mengantisipasi hasil dari interaksi tersebut, sehingga meminimalkan konsekuensi yang tidak diinginkan. Pemimpin inovatif juga bersikap aktif mencari umpan balik dari kelompok pemangku kepentingan (*stakeholder*).

KESIMPULAN

Kebijakan Bupati RAL dalam bidang pendidikan layak diapresiasi. Pendidikan gratis merupakan perintah yang jelas termuat dalam UUD 1945 namun dalam konteks lokal di Banyuwangi mengharuskan pengambil kebijakan cermat dan tepat dalam bertindak, untuk itu diperlukan keberanian melakukan inovasi kebijakan dalam otonomi daerah dengan tujuan untuk mengentaskan kemiskinan. Cara Bupati RAL dalam mengimplementasikan kebijakan pendidikan gratis sangat diapreasiasi oleh masyarakat Banyuwangi, karena Bupati RAL dengan inovasi kebijakan pendidikan gratis memberikan subsidi dari APBD. Pemerintah daerah Banyuwangi tidak sekedar melaksanakan kebijakan pendidikan nasional, melainkan sudah melampaui ketentuan yang ada. Pada UU Sisdiknas, tanggung jawab pemerintah daerah hanya sampai pada jenjang pendidikan dasar, namun pemerintah Banyuwangi menerapkan kebijakan gratis sampai jenjang pendidikan menengah (SMA). Dengan demikian, wajib belajar di Banyuwangi mulai menapak seperti di negara-negara maju yang menetapkan wajib belajar 12 tahun SMA negeri maupun swasta.

DAFTAR PUSTAKA

Advcybertokoh.com, Bupati Ratna Ani Lestari Perjuangkan Sekolah Gratis di Banyuwangi. *23 Juni 2008.*

Creswell, John W., 2007, *Qualitative Inquiry and Research Design : Choosing Among Five Approach*, Sage Publication, California.

Hughes, Richard L at al. 2002. *Leadhership: Enhancing the Lessons of Experience*. 4th Edition. New York: McGraw-Hill.

Hogwood, Brian W, and Lewis A. Gunn. 1986. *Policy Analysis for the Real World.* Oxford University Press.

Lestari, Ratna Ani. 2010. Dinamika Politik Lokal dan Kebijakan Publik Lokal. Analisis Tentang Resistensi Latent dan Manifest Terhadap Kebijakan Bupati Banyuwangi. Disertasi Program Doktor Fakultas Ilmu Administrasi Negara Universitas Brawijaya Malang.

Nanus, Burt. 1992. *Visionary Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass. Rencana Pengembangan Pendidikan Dasar dan Menengah Kabupaten (RPDK) Banyuwangi 2008-2013.

Strauss, Anselm and Yuliet Corbin. 1990. *Basic of Qualitative Research*, Newbury Park: Sage Publication The International Profesional Publisher.

Stauffer, Dennis. 2005. Thinking Clockwise: A Field Guide For The Innovative Leader. MinneApples Press.

Terry, GR. 1977. *Principles of Management*. Illionis: Irwin Dorsey Limited.

Tjiharjadi, Semuil. 2007. *To Be A Great Leader*. Yogyakarta. Andi.

Tilaar, H.A.R., 1999. Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

UU. No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Wuradji. 2009. *The Educational Leadership. Kepemimpinan Transformasional*. Yogyakarta, Gama Media.

Yulk, Gery. 2007. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta, PT Indeks.

THE CIVIL SERVANT'S ROLE AND POSITION IN LOCAL GOVERNANCE

Samsi
Postgraduate Student of Universitas Sebelas Maret
Lecturer of Universitas Surakarta
Lecturer of SETIKES Tujuh Belas Surakarta

ABSTRACT

Retracing the development of Indonesian government, historically, local government was already exist in the age of kingdom to the age of colonialization. In terms of its development, which is related to the established regulation, the provincial government and local government consisting of a major/regent and local house of representatives are assisted by local officer, which is the civil servant of the local government. This paper will discuss the issue of civil servants' skill, as the representatives of local government as well as a 'motor' of local government, in working on their task and Playing a strategic position as ASN. The method used in this research is normative juridical method with field fact conceptual approach and document study. The conclusion of this paper writing is that civil servant's role in local government is to provide a good public service for the citizen. However, the civil servant's good position in terms of politic makes them a political target whether at the dawn or at the post of local leaders election (PILKADA). The ability, proficiency, and netrality will be a burdensome tasks and test for them, the civil servant. Through this study, it is expected to be able to contribute in the development and practical reasoning of the Regional Government administration courses, while practically being able to enrich the treasury of ASNs to be able to play a professional role in simple and melineal standard nowadays public services and be able to capture political signs to maintain a neutral position in records local government

Keywords: ASN, local, democratized, efficient, effective

PENDAHULUAN

Di saat kita memperingati hari ulang tahun ke 74 proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia dengan tema "Menuju Indonesia unggul", di saat ini pula kita mempersiapkan diri mengahadapi *Industrial Revolution 4.0,* dengan merancang *making* Indonesia 4.0 dan dengan momentum ini pula bangsa Indonesia harus juga siap memasuki era 5.0. Maka keberadaan ASN baik yang berada di pemerintahan pusat, maupun yang berada pada tatanan pemerintahan daerah, harus dipersiapkan dan di dorong untuk mampu melakukan perubahan-perubahan dalam kepemimpinan dan manajemen pelayanan yang berbasis iformasi teknologi.

Tulisan ini akan membahas tentang peran dan posisi ASN di daerah, mengingat dalam perjalanan pemerintahan Indonesia selama hampir dua dasawarsa ini, perhatian bangsa Indonesia lebih pada pembicaraan masalah pemerintahan daerah atau penyelenggaraan otonomi daerah yang bermuara pada pelaksanaan reformasi birokrasi, sehingga melahirkan Undang-Undang tentang ASN dan PILKADA langsung dan serentak di Indonesia, pada tataran inilah fokus pembicaraan banyak orang mengarah pada peran dan posisi PNS atau ASN.

Aparatur Sipil Negara adalah nomenklatur atau istilah baru dari PNS (pegawai Negari Sipil) yang di samakan dengan pegawai pemerintah berdasar Undang-undang hasil pergulatan Reformasi birokrasi di Indonesia, yaitu Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, undang undang inipun telah ditindak lanjuti dengan Peraturan Pmerintaha nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Membahas masalah ASN dan PNS tidak bisa lepas dari pada pembahasan tentang pegawai dalam hal ini pegawai pemerintah. Pengertian pegawai menurut kamus bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada pemerintah, namun selain bekerja pada pemerintah, pengertian pegawai juga bisa diartikan sebagai bekerja pada suatu perusahaan. Pegawai atau pekerja sama-sama bekerja pada suatu perusahaan (Poerwadarminta;1991) Menurut beberapa ahli Pegawai. orang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian. (Melapyu S.P Hasibuan 1993: 13), tentang pegawai A.W. Wijadjaja (2006) menyatakan bahwa Pegawai adalah tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Menurut Musanef (2007) Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta.

Selanjutnya pengertian PNS Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk meduduki jabatan pemerintah. Pengertian ASN sebagaimana Pasal 6 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, menjelaskan adanya dua jenis Pegawai ASN, terdiri dari: Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Dalam Undang-Undang ini antara PNS dan PPPK adalah sama-sama sebagai ASN yang menyelenggarakan tugas-tugas negera atau pemerintahan dan

merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintah maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional. PNS dan PPPK memiliki hak yang hampir sama kecuali tentang fasilitas, jaminan pensiun dan jaminan hari tua hanya dimiliki oleh PNS sedang PPPK tidak memiliki, sehingga proses perekrutan dan sistem karier pun juga diatur tersendiri antara PNS dan PPPK.

PENYELENGARAAN PEMERINTAHAN DAERAH

Pemerintah Daerah sebagai salah satu subsistem dari sistem Pemerintah Indonesia, secara politis telah dikonstruksikan dalam sistem Pemerintahan Pusat dan Pemerintahan Daerah yang memberi peluang turut sertanya rakyat dalam mekanisme penyelenggaraan pemerintahan melalui manajemen pembagian wewenang tugas dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Akan tetapi, tanggung jawab terakhir tetap berada di tangan Pemerintah Pusat. Adapun tujuan pemberian otonomi kepada daerah itu menurut UU 32 tahun 2004 adalah untuk: (1) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat; (2) Meningkatkan daya saing daerah; (3) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah; (4) Memberikan kewenangan yang seluas-luasnya kepada daerah. Sedangkan menurut Kaho (1988:9-11), maksud dan tujuan diadakannya pemerintahan daerah adalah (1) untuk mencapai efektivitas pemerintahan, (2) pelaksanaan demokrasi khususnya demokrasi dari bawah *(grass-roots democracy*).

Dengan mengacu pada uraian di atas, secara umum dapat disimpulkan bahwa maksud dan tujuan pemberian otonomi daerah adalah: (1) Efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah (2) Pendemokrasian penyelenggaraan pemerintahan daerah (melibatkan masyarakat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah). Bertitik tolak dari uraian Kaho diatas, maka inti pembahasan dalam penyelenggaraan otonomi daerah adalah perlunya efisisensi dan efektivitas penyelenggaranan pemerintahan daerah serta terwujudnya demokratisasi dengan melibatkan masyarakat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

1. Efisien dalam pelayanan

Menurut Dwiyanto, dkk (2008:76) Efisiensi pelayanan adalah perbandingan terbaik antara input dan output pelayanan, sehingga secara ideal, pelayanan akan efisien apabila birokrasi pelayanan dapat menyediakan input pelayanan, sperti biaya dan waktu pelayanan yang meringankan masyarakat pengguna jasa. Sudah menjadi kewajiban bersama sebagai aparatur yang ada di daerah bahwa salah satu tujuan dari pemberian otonomi daerah adalah mendekatkan pelayanan, agar masyarakat

mengakses pelayanan lebih pendek, lebih dekat, lebih cepat, dan lebih murah, lebih sederhana dan berstandar melineal kekinian, sedang dari sisi aparat yang ada didaerah diharapakan lebih siap dan lebih mampu menciptakan model inovasi, kreativtas, dan mengikuti kebutuhan masyarakat di daerah yang sangat kompleks. Apalagi jika berkaitan dengan upaya meningkatkan daya saing unggul dan kesejahteran masyatakat maka di samping mempertimbangkan proses efisien juga perlu dipertimbangkan prinsip sederhana mudah diakses, transparansi serta netral dari semua kepentingan.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah dipandang efisien apabila publik memiliki jaminan atau kepastian menyangkut biaya pelayanan. Kepastian biaya pelayanan yang harus dikeluarkan oleh masyarakat merupakan standart penting untuk melihat praktek korupsi dalam sistem layanan birokrasi di daerah.

2. Efektif dalam pelayanan

Dalam organisasi dan manajemen kita kenal tentang efektivitas yang memiliki beberapa makna, maka Stoner (1982:6), menekankan pentingnya efektivitas organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi, lebih lanjut dikatakan efektivitas adalah kunci dari kesuksesan suatu organisasi. Selanjutnya menurut Steers (1985:9) ada empat faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi, yaitu : (1) Karakteristik Organisasi; (2) Karakteristik lingkungan; (3) Karakteristik pekerja; (4) Kebijakan dan praktek manajemen. Dalam melakukan pelayanan di daerah begitu pentingnya profesionalisasi aparat birokrasi dalam hal ini ASN dalam melakukan pelayanan publik ini terkait dengan efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan, maka pemerintah melalui Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara telah mengeluarkan suatu kebijaksanaan yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum yang perlu dipedomani oleh setiap birokrasi publik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu memperhatikan prisnsip-prinsip peyananan yang melipitu: (1) Kesederhanaan; (2) Kejelasan dan kepastian; (3) Keamanan; (4) Keterbukaan; (5) Efesiensi; (6) Ekonomis; (7) Keadilan dan pemerataan; (8) Ketepatan waktu.

Sebagai refleksi dari pelayanan masyarakat yang dilakukan dalam penyelengaraan pemerintahan daerah adalah perlunya belajar untuk berkomunikasi secara baik, benar dengan selalu ramah empathy kepada setiap masyarakat yang datang mau meminta pelayanan. Cara berkomunikasi yang baik ini merupakan keterampilan yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam intansi pemerintah, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap proses penyelesaian pekerjaan dari seorang pegawai.

3. Demokratisasi dan Tugas ASN

Dasar penyelenggaraan otonomi daerah sesunguhnya mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam naungan wilayah NKRI yang semakin kokoh melalui strategi pelayanan publik kepada masyarakat yang semakin efektif dan efisien serta terjadinya percepatan pertumbuhan dan perkembangan potensi daerah yang semakin cepat. Realita lain yang terjadi Pemerintah daerah bersama DPRD dan segenap komponen masyarakat diberi kebebasan menentukan Kepala Daerah masing-masing melalui PILKADA secara langsung. Melalui pelaksanaan PILKADA secara langsung diharapkan: (1) dapat menguji hasil politik rakyat secara masif dan serentak; (2) ditemukan sosok pemimpin secara adil dan kompetitif dan (3) terjadi proses regenerasi pimpinan secara damai dan demokratis.

Merujuk pada UU Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota menjadi Undang-Undang, maka guna menjamin kedaultan rakyat dan pelaksanaan demokrasi dari rakyat, maka dalam menjalakan tugas dan fungsi inilah ASN sebagai aparatur yang ada di daerah perlu melakukan berbagai langkah yaitu (1) Sosialisasi Pelaksanaan Pilkada; (2) Memberikan informasi kepada masyarakat mengenai penggunaan hak pilihnya dalam pilkada; (3) Fasilitasi Persiapan Pelaksanaan Pilkada dan Fasilitasi Pelaksanaan Pilkada yang meliputi (a) dukungan pendanaan; (b) pengawal keamanan di daerah agar kondusif, tertib dan aman; (c) dukungan sarana, prasarana dan fasilitasi distribusi logistik Pilkada; (d) pemantapan koordinasi agar terjamin keamanan dan ketertiban di daerah serta penegakan hukum secara transparan; (e) identifikasi kondisi sosial politik masyarakat dalam rangka deteksi dini; (f) mengatasi konflik yang ada di daerah.

PERAN ASN

Sasaran utama dalam Reformasi Birokrasi adalah upaya menyempurnakan peran dan fungsi ASN atau PNS sebagai aparatur negara abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, Maka sebagai pegawai ASN memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014). Selanjutnya Pasal 12 Undang-Undang ASN ditegaskan Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Konsekuensi peranan dan kedudukan dari ASN dalam setiap organisasi pemerintah di daerah sangatlah menentukan, sebab ASN merupakan tulang punggung pemerintahan di daerah dalam melakukan pembangunan nasional.

Pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik; pelayanan publik; serta perekat dan pemersatu bangsa (Prasojo & Rudita, 2014; dan Faedlulloh, 2015). Sedangkan pegawai ASN bertugas: melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, serta mempererat persatuan dan kesatuan NKRI (Negara Kesatuan Republik Indonesia).

Pegawai ASN juga berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (Prasojo & Rudita, 2014; Komara, 2018; dan Nasty, 2018). Berkenaan dengan hal tersebut, dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance), serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas, tentunya perlu didukung oleh adanya pegawai ASN yang profesional, kreatif, inovatif bertanggung jawab, adil, dan jujur. Hal ini sejalan dengan apa yang dipidatokan Presiden Joko Widodo pada Hari Ulang Tahun KORPRI Ke-47 tanggal 29 November 2018, yang digelar di Istora Senayan, Jakarta. Presiden sekaligus bertindak selaku inspektur upacara mengatakan

> *"Mau tidak mau ASN harus selalu open minded, terus melakukan inovasi, dan menyederhanakan proses kerja. ASN harus memanfaatkan kemajuan teknologi, pengetahuan, serta berkolaborasi dengan pihak-pihak terkait. Lebih lanjut Presiden mengatakan dalam kaitan ini saya minta kepada seluruh jajaran aparatur sipil negara agar segera memperkuat diri untuk menjadi agen transformasi penguatan SDM kita, menjadi agen transformasi dalam membangun talenta-talenta anak bangsa."*

Memang demikian, Harapan masyarakat semua tertuju pada kemapuan dan peran ASN dalam setiap lini pekerjaan dan selalu menjadi tumpuan masalah sekaligus menjadi jembatan solusi penyelesaiannya, maka inovasi pelayanan publik yang sederhana dan berstandar melineal kekinian menjadi tuntutan perubahan, karena Esiensi dari reformasi semuanya mengarah pada perbaikan dan penyem-purnaan tatanan menuju pemerintahan yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan tuntutan masayarakat yanng selalu menginginkan adanya ASN yang mampu berperan secara profesional dalam tugas pelayanan publik, dan siap sebagai agen transformasi dalam membangun talenta-talenta bangsa, menguasai kebutuhan masyarakat dan mengetahui cara memuaskan dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga keluhan masyarakat terhadap pelayanan instansi pemerintah akan menghilang seiring dengan meningkatnya profesionalitas kinerja para ASN di daerah.

POSISI ASN

Pengertian posisi menurut kamus umum bahasa Indonesia adalah, letak, contoh kedudukan (orang, barang) jabatan, pangkat (dalam jabatan) sehingga banyak contoh tentang kata/istilah posisi seperti: posisi defensif, posisi tempur yaitu daerah yang diduduki pasukan siap tempur atau tempat pertahanan atau perkubuan taktis; posisi pelambatan, yaitu kedudukan untuk memperlambat kemajuan musuh tanpa melibatkan diri dalam pertempuran dan sebagainya. Maka dalam pembahasan selanjutnya posisi disini selalu dihubungkan dengan bangaimana posisi/kedudukan para pegawai ASN daerah dalam kedudukanya sebagai unsur aparatur daerah, yang secara struktural dan fungsional adalah menjadi perangkat daerah Propinsi dan Kabupaten/Kota, sebagai pembantu Kepala Daerah, yang harus mampu menjalan-kan fungsi sebagai (1) pelaksana kebijakan publik; (2) pelayan publik; dan (3) perekat dan pemersatu bangsa. Disisi lain posisi/kedududkan ASN sebagai parner kerja dengan para anggota DPRD. Disadari bahwa kedudukan pegawai negeri khususnya Pegawai ASN merupakan salah satu penentu kelancaran penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Maka dalam menjaga hubungan antara Kepala Daerah dan para ASN memang terjadi pola karier yang keberadaan ASN Daerah kadang terjadi blunder kebijakan, disatu sisi harus bekerja secara profesional netral dari pengaruh politik tetapi disatu sisi para ASN diangkat dalam hampir semua jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional umum maupun dalam jabatan fungsional khusus oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang dalam hal ini adalah Para Gubernur, Bupati/Wali Kota, maka dengan cara dan mekanisme apapun tetap target penentu penempatan Para pejabat tersebut adalah penguasa dearah yaitu Kepala Daerah, maka subyektifitas dalam proses perekrutan jabatan baik mutasi maupun promosi kadang mengabaikan karier, profesi dan reputasi para ASN yang mengakitbatkan para ASN harus loyal kepada Kepala Daerah bukan loyal pada profesi sebagai ASN, memang posisi delematis inilah yang kadang dan sering menjadi ketidak nyamanan posisi para ASN terlebih menjelang dan pasca pelaksanaan PILKADA, gonjang ganjing program mutasi dan promosi menjadi momok bagi karier ASN yang kadang mengkorbankan prestasi ASN demi hadiah PILKADA. Maka untuk promosi dan mutasi para Pegawai ASN di Daerah perlu adanya pola pengawasan dan pengendalian oleh instasi yang lebih tinggi dan manakala terjadi ketidak adilan dapat dibatalkan dan atau ada keberanian dari para ASN daerah untuk mengajukan peninjauan kembali atas keputusan/kebijakan Kepala Daerah sesaui mekanisme yang ada. Maka jalan yang terbaik dan tetap dalam posisi yang tegak para ASN harus mampu menangkap gelagat politik praktis untuk tidak larut dalam balutan dan kedekatan dengan para Kepala Daerah yang berasal dari kader Politik. Dan selalu brerhati hati untuk tidak

terjerumus dalam kasus penyalahgunaan wewenang dan tindakan korupsi. Untuk itu pembekalan dan peningkatan SDM ASN daerah sangat perlu dilakukan melalu diklat struktural, diklat funsional, bintek dan pengembangan SDM ASN melalui forum seminar, work shop, dan sejenisnya.

Dalam menjaga hubungan dengan ASN dengan patner kerja Legislatip/DPRD sejauh pengamatan dan pengalaman selama ini, para ASN selalu berdada pada posisi bawah, walaupun pengalaman kerja prestasi profesional serta kemampuan ada bahkan melebihi, tetapi akan patah argumen bila mengahadapi partner kerja para anggota DPRD meskipun mereka anggota DPRD baru tetapi gaung dan tensi bicaranya sealu kenceng, walaupun kadang kurang pas dari apa yang di bahas. Hal ini menjadi hambatan psikologis karena disisi kesejahterraan dan penghormatan kepada anggota DPRD selalu lebih tinggi, mulai standart gaji ditambah berbagai tunjangan anggota DPRD juga berbagai vasilitas rumah dinas, sampai dengan tersedianya vasilitas kendaraan dan kesejahteraan yang lain, dari para anggota DPRD. Maka jika ingin mengangkat citra peran dan posisi para Pegawai ASN di derah dengan Para anggta DPRD selaku mitra, perlu ada pemikira untuk disejajarkan masalah kesejahteraanya sehingga secara psikologis para ASN tidak merasa rendah.

Kesimpulan dan Rekomendasi

1. Kesimpulan

a. Inti pembahasan dalam penyelenggaraan otonomi daerah adalah perlunya efisisensi dan efektivitas penyelenggaranan pemerintahan daerah serta terwujudnya demokratisasi dengan melibatkan masyarakat daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah.

b. Hampir semua lapisan masyarakat menginginkan adanya ASN yang mampu berperan secara profesional dalam tugas pelayanan publik, mengetahui cara memuaskan dan memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga keluhan masyarakat terhadap pelayanan instansi pemerintah akan menghilang seiring dengan meningkatnya profesionalitas kinerja para ASN di daerah.

c. Posisi ASN di daerah sarat tuntutan tugas pelaayan di daderah tetapi hubungan kerja dengan Kepala Deah kadang terjadi delematis maka kepiawian menjaga hungungan dengan Kepala Dearah dan profesional dalam bertugas harus tetap terjaga sehingga tidak tergelincir dalam masalah politik maupun tindak korupsi. Dalam hungannya dengan patner DPRD seorang

ASN dituntut kemampuan untuk beragumentasi dan komunikasi positip dan tidak minder.

2. Rekomendasi

a. Perlunya peningkatan skils dan peningkatan SDM ASN Daerah melalu diklat struktural, diklat funsional, bintek dan pengembangan melalui forum seminar, *work shop*, dan sejenisnya.

b. Untuk lebih memantapkan fungsi-fungsi pelayanan kepada masyarakat perlu peningkatkan profesionalisme dan mengembangkan keteladanan, serta keberanian dalam pengambilan keputusan dan beragumentasi dalam bermitra dengan DPRD sehingga posisi ASN menjadi kuat.

c. Agar dipikirkan tentang nasip para pjabat ASN Daerah baik dari sisi pengembangan kaier maupun dalam hal kesejahteraan sehingga mampu berkompetisi dan sejajar dalam kesejahteraanya dengan anggota DPRD.

DAFTAR PUSTAKA

A.W. Widjaja. 2006. Administrasi Kepegawaian. Rajawali, Bandung.

Dwiyanto, Agus, dkk. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Faedlulloh, D. 2015. Modal Sosial dalam Gerakan Koperasi. The Indonesian Journal of Public Administration, 1(1), 1–20.

Hasibuan Malayu,S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Bumi Aksara, jakarta.

Kaho, Josep Riwu. (1982). Analisis Hubungan Pemerintah Pusat dan Daerah di Indonesia. Bina Aksara, Jakarta.

Komara, Endang. 2018. Kompetensi Profesional Pegawai ASN. (diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019).

Musanef. 2008. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. PT. Gunung Agung, Jakarta.

Nasty, Elana. (2018). Aparatur Sipil Negara dalam KOMPASIANA: Byond Blogging, pada 9 September. (diakses di Bandung, Jawa Barat, Indonesia: 10 Januari 2019).

Prasojo, Eko dan Rudita, Laode. 2014 Membangun Profesionalisme Aparatur Sipil Negara. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol. 8, No.1, Juni, hal. 13-2.

Steers, Richard M. 1985. Efektivitas Organisasi (Kaidah Perilaku). Erlangga, Jakarta.

Stoner, A.F. James. 1982. Manajemen, Second Edition, diterjemahkan Erlangga, Jakarta.

W.J.S, Poerwadarminta. 1991. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta.

DOKUMEN

Undang-Undang No.5 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah.

Undang-Undang No.22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan di Daerah.

Undang-Undang No.32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan di Daerah.

Undang-Undang Nomor 1 tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur. Bupati, dan Wali Kota menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan pemerintah Pengganti.

Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pilkada.

Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 1999 Tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan sebagai Daerah Otonom.

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. 81 Tahun 1993 tentang Pedoman Tatalaksana Pelayanan Umum.

TANTANGAN PERGURUAN TINGGI DALAM MENGHADAPI ERA DISRUPSI

Sabar Marniyati
Faculty of Social and Political Sciences of Surakarta University (FISIP UNSA)
Ibu.sabar.marniyati@gmail.com

ABSTRACT

From quantitative aspect, high education growth is sufficiently impressive, as indicated with the development of high education and student numbers. The development pertaining to quality is worrying. The existence of lecturer is indicator of quality, negative growth of lecturer numbers is a bad news that can inhibit the improved quality of most college students. High Education in Indonesia still emphasizes on education and teaching or has not prioritized the research yet. Indonesian high education system will face disruptive change. The development of technology, teaching and learning methods likely passes through the physical borders of lecturing room, campus and even state. Technology has produced Massive Open Online Courses (MOOCs). The existence of MOOCs will bring about fundamental change in individual's way of acquiring knowledge that in turn will impact on the management of education system and thereby it is also true to high education (college and university). In the presence of MOOCs, the learning method will change fundamentally, thereby determining the market of high education. MOOCs enable an individual to learn alone as he/she can acquire information by himself or herself and determine what he/she will study according to the schedule he/she made himself or herself. As the consumer of knowledge, he/she should not register in one learning source only or one college only, but he/she can choose more learning source and not limited to his/her own community, city, and even state because MOOCs break the borders of learning site. MOOCs also do not limit an individual's age to study, and even allow Life-long Learning.
Keywords: Disruption, Massive Open Online Courses (MOOCs), High Education

PENDAHULUAN

Indonesia sedang membangun sumber daya manusianya, termasuk sumber daya manusia berpendidikan tinggi. Dari segi kuantitatif, pertumbuhan pendidikan tinggi cukup mengesankan. Namun, bila menyangkut mutu, perkembangannya merisaukan. Pertumbuhan kuantitas ditunjukkan oleh perkembangan jumlah perguruan tinggi dan mahasiswa. Jumlah perguruan tinggi tumbuh cukup pesat, baik yang berada di bawah naungan Kementerian ristekdikti maupun Kementerian Agama. Kecenderungan tersebut didorong oleh peran pihak swasta. Berdasarkan data BPS 2008- 2014, secara keseluruhan jumlah perguruan tinggi tumbuh 3,41 persen per tahun. Angkanya berada di atas pertumbuhan perguruan tinggi negeri

(PTN) yang mencapai 2,1 persen, tetapi sedikit lebih rendah dibandingkan dengan perguruan tinggi swasta (PTS) yang tumbuh pada tingkat 3,46 persen

Pertumbuhan paling pesat dialami oleh perguruan tinggi dibawah naungan Kementerian Agama (3,61 persen). Namun jikan keberadaan dosen merupakan indikator mutu (sebagaimana digunakan dalam pemeringkatan perguruan tinggi oleh Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi), pertumbuhan negatif jumlah dosen meruapakan kabar buruk – yang bisa menghambat perbaikan mutu sebagian besar mahasiswa.

Pada periode yang sama, jumlah mahasiswa secara keseluruhan juga bertambah sebanyak 1,9 juta orang atau bertumbuh sebesar 6,0 persen per tahun. Angka itu lebih rendah dari pertumbuhan mahasiswa PTN (6,6 persen), tapi lebih tinggi dari pertumbuhan mahasiswa PTS (5,7 persen).

Meningkatnya Akses Pendidikan Tinggi

Selain meningkatkan mutu pendidikan pada semua tingkatan, Indonesia masih harus memperluas akses pada pendidikan tinggi. Pemenuhan fungsi ini didorong terutama oleh pertumbuhan para millennial yang kini lulusan pendidikan menengah, yang sebagian di antaranya mengalami dan menikmati perbaikan kualitas hidup sebagai akibat pertumbuhan kelas menengah. Dalam konteks ini generasi millennial adalah generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai dengan tahun 2000, atau generasi Y. Kelompok ini berusia 19 – 24 tahun (dinamakan millennial), yaitu mereka yang mempunyai sifat berbeda tidak sabar atau menghendaki hasil instan, lebih paham menggunakan multimedia, mampu mencari informasi sendiri, dan memang lebih berani menantang hal-hal yang baru, jika dibandingkan dengan kelompok umur sebelumnya/pendahulunya. Usaha pemerintah dan masyarakat melalui peningkatan penerimaan mahasiswa di PTN (termasuk dengan mengubah status PTS menjadi PTN) dan pembukaan PTS baru di bawah Kemenristekdikti dan Kemenag sebenarnya telah membuahkan hasil.

Hal ini sangat terasa di berbagai penjuru Nusantara pada berbagai jenis perguruan tinggi dan tingkat pendidikan. Dapat dikatakan bahwa perguruan tinggi di Indonesia masih menekankan pendidikan dan pengajaran atau belum memprioritaskan penelitian. Bahkan, pada perguruan tinggi yang telah memiliki program pascasarjana yang relatif kuat sedang mencari identitas.

Perubahan Disruptif Melanda Pendidikan Tinggi

Harapan Indonesia untuk memiliki perguruan tinggi kelas dunia dan merealisasi bonus demografi serta keluar dari jebakan negara berpendapatan menengah, terjadi ketika hubungan antar manusia dalam masyarakat menjadi begitu

dinamis. Perubahan yang didorong oleh inovasi dalam sains dan teknologi itu juga terjadi dalam pendidikan tinggi. Negara-negara maju, yang selama ini menjadi pusat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menghadapi perubahan yang melaju deras tak tertahankan dan tidak gampang diatasi dengan instrumen yang ada haris ini (Barber, Donnlly dan Rizvi, 2013). Diperkirakan, sistem pendidikan tinggi Indonesia pun akan menghadapi perubahan Disruptif menjungkirbalikkan sistem yang berlaku hingga akhirnya terjadi perubahan mendasar dalam keseluruhan sistem pendidikan kita. Oleh karena itu, Indonesia harus menyempurkan sistem pendidikan tingginya untuk menjawab tantangan zaman.

Pendidikan Tinggi Indonesia di Masa Depan

Di masa lampau, kehidupan perguruan tinggi Indonesia memang terus berubah, dari hanya melayani sebagian kecil, kini sudah jauh lebih banyak penduduk mengikuti dan menginginkan kesempatan mengikuti pendidikan tinggi. Kalau perubahan itu dirasakan terjadi secara linier, perlahan dan tanpa gejolak, dari perkembangan pendirian lembaga pendidikan tinggi yang menyediakan jasa untuk calon mahasiswa, yang jumlahnya makin bertambah karena pertambahan penduduk dan juga dorongan ke atas dari peningkatan partisipasi sekolah pada tingkat pendidikan lebih rendah, hari depan pasar pendidikan tinggi diperkirakan mengalami perubahan yang sangat mendasar. Perubahan disruptif terjadi karena perubahan cara mengajar yang telah berubah dari terpusat dari pada dosen menjadi terpusat pada siswa. Dengan perkembangan teknologi, cara mengajar dan belajar dimungkinkan melewati batas-batas fisik ruang kuliah, kampus bahkan negara. Sementara itu, Indonesia berharap akan dapat mengikuti perkembangan dunia, turut serta menghasilkan karya dunia, menikmati bonus demografi dan mengelak dari jebakan pendapata menengah.

Perjalanan peran perguruan tinggi, semula hanya dianggap berperan sebagai lembaga pendidikan. Namun, dalam perjalanan waktu, dimana negara menghadapi berbagai masalah dan kesadaran masyarakat akan hak- haknya makin meningkat, peran perguruan tinggi menjadi melebar ke berbagai aspek kehidupan.Untuk itu, diperlukan pemahaman yang lebih mendalam tentang apa saja yang diharapkan dari kehadiran perguruan tinggi, baik berdasarkan sejarah perkembangannya, kegiatannya pada masa kini, maupun yang perlu dilakukan di masa depan.

Menghadapi Masa Depan : Disrupsi

Sebagaimana dikatakan Presiden Republik Indonesia ke -7, Joko Widodo, untuk mampu menghadapi masa depan sebagai anggota bangsa-bangsa yang saling bekerja sama dan bersaing, keseluruhan sistem pendidikan, terutama pendidikan

tinggi, harus mengalami revolusi mental. Perubahan yang hanya dilakukan perlahan-lahan dan sedikit-sedikit dari pinggiran tidak akan dapat menempatkan perguruan tinggi Indonesia di peta dunia secara berarti. Perubahan yang diperlukan sangat mendasar, bersifat pergeseran paradigma untuk melakukan lompatan jauh ke depan (Leap Frogging) dengan mengetahui sampai dimana kita berada.

Hal ini disebabkan oleh terjadinya perubahan mendasar dalam penyediaan jasa atau pelayanan pendidikan tinggi karena dinamika perkembangan ilmu pengetahuan yang menghasilkan invensi dan inovasi dalam penerimaan, penggunaan, dan pelaksanaan sains dan teknologi. Sementara itu, bangsa-bangsa dunia juga mengalami dinamika perubahan demografis dalam hubungan dengan struktur umur dan jenis kelamin secara umum, dan berbagai aspek kehidupan, termasuk pemerintah dan pasar kerja, pasar pembeli dan penjual.

Walaupun sebenarnya dikatakan penyebabnya lebih terbatas, disini pengertian penyebab perubahan besar dan mengacaukan (*disruption*), yang telah beredar cukup lama, dipakai apa yang diajukan oleh Bower dan Christensen 1995, yaitu inovasi teknologi.

Teknologi mendorong berbagai perubahan, tidak hanya dalam teknologi itu sendiri tetapi juga dalam kehidupan manusia, cara manusia berhubungan, cara kita berorganisasi. Salah satu contoh yang kita rasakan adalah telepon seluler, yang telah memudahkan komunikasi antar manusia, dan oleh dunia bisnis dan industri dikembangkan dalam sistem kapitalis yang selalu mencari keuntungan dengan terus meningkatkan efisiensi secara berkelanjutan dan memperluas pasar hingga harga terus turun. Semuanya memungkinkan mereka yang kurang sejahtera juga mampu memilikinya, dan melakkan komunikasi dengan saudara yang berjarak dekat dan jauh.

Teknologi digital sangat luas penerapannya, karenanya juga sangat luas dampaknya. Berbagai industri bahkan telah mengalami krisis dan bahkan telah tiada akibat perubahan yang dibawa perkembangan teknologi digital. Sebut saja industri musik dan fotografi yang telah membuang cara menyimpan lagu dan foto dalam bentuk keping dan film. Salah satu bidang yang sedang mengala "perdarahan " adalah industri media, yang sedang terkena "disrupsi". Model bisnis masa lampau tidak mungkin dilanjutkan kalau ingin berkembang, atau bahkan untuk hanya mampu bertahan pun tidak bisa melanjutkan praktik-praktik *business as usual*. Di Indonesia, bisnis media cetak, misalnya, telah dikacaukan karena cepat berkurangnya penghasilan dari sumber–sumber lama karena iklan telah berpindah ke media lain, seperti TV, dan kini ke media sosial. Gejala ini memaksa media mengubah model bisnisnya untuk menambah jenis dan bahkan sektor berbeda.

Sebagai bagian dari dunia, Indonesia harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang sedang terjadi di berbagai belahan dunia lain, terutama negara maju, yang memang banyak mempengaruhi kehidupan mausia. Ilmuwan negara majulah yang bayak membuat berbagai terobosan dalam temuan berbentuk invensi dan inovasi dalam sains dan teknologi yang ketika diterapkan pada sarana dan prasarana yang kita gunakan sehari-hari dapat membawa dampak perubahan yang sangat mendasar. Perubahan mendasar dalam proses belajar-mengajar telah dirasakan sebagai ancaman yang dapat memporak-porandakan kegiatan dan bahkan hingga keberadaan perguruan tinggi.

MOOCs Pencetus Disrupsi

Teknologi telah menghasilkan "*Massive Open Online Courses (MOOCs)*". Walaupun hingga kini belum banyak terdengar penerimaan MOOCs oleh mahasiswa Indonesia, tetap saja struktur demografis akan membawa perubahan pada pasar pendidikan, khususnya pendidkan tinggi. Keberadaan MOOCs akan dapat membawa perubahan mendasar dalam cara seseorang memperoleh pengetahuan yang pada gilirannya akan membawa dampak pada pengelolaan sistem pendidikan dan karenanya juga berlaku pada perguruan tinggi.

Cara belajar dengan keberadaan MOOCs akan berubah, dan berubah secara sangat mendasar, sehingga menentukan pasar pendidikan tinggi. MOOCs memungkinkan seseorang belajar sendiri karena mampu mencapai informasi sendiri, menentukan sendiri apa yang akan dipelajarinya, menurut jadwal yang ditentukannya sendiri. Sebagai konsumen pengetahuan, ia tidak harus mendaftar pada satu sumber belajar saja, satu perguruan tinggi saja, melainkan bisa memilih sumber belajar yang makin banyak dan tidak terbatas pada komunitas, kota, dan bahkan negara sendiri karena MOOCs meruntuhkan batas-batas tempat belajar. MOOCs juga tidak membatasi umur seseorang untuk dapat belajar, bahkan memungkinkan belajar sepanjang hayat (*Life–Long Learning*) *Perguruan* tinggi sebaliknya menyiapkan diri menghadapi pasar yang terkena imbas perubahan mendasar dan "mengacaukan", karena pasar pendidikan berubah dari berorientasi pada penawaran menjadi permntaan. Konsumenlah yang menentukan jenis pengetahuan apa yang akan dibelinya, mereka tidak lagi berminat pada paket mata kuliah yang belum disesuaikan dengan pasar utnuk memperoleh tidak hanya ilmu, tetapi bersamaan dengan itu juga keterampilan yang diperlukan di pasar kerja. Keadaan tersebut berdampak pada komposisi mahasiswa dengan status purnawaktu, yang pada gilirannya juga akan berdampak pada keperluan akan dosen, yang kemungkinan besar juga tidak banyak dibutuhkan dosen tetap. Oleh karena itu, perguruan tinggi harus mengubah tujuan segmen pasar yang akan dilayaninya, yang kemungkinan besar sangat berbeda dari sekarang. Perguruan tingi juga diharapkan mampu melakukan penyesuaian pada kecenderungan keperluan

belajar dan meneliti permasalahan secara multidisipliner, interdisipliner, dan bahkan transdisipliner.

Pemerintah diharapkan juga mampu menyesuaikan diri dengan perubahan mendasar dan mengacaukan itu (*disruptive*). Diharapkan pemerintah juga bersedia mengubah kebijakan dari regulator dan pelaksana. Perubahan kebijakan juga diharapkan untuk menangani keragaman jenis perguruan tingi yang kini terdiri atas universitas, institut, sekolah tinggi, akademi, politeknik, yag dbedakan menurut jenis bidang ilmu, jenjang, gelar menjadi keragaman yang berubah menurut kreteria berbeda seperti yang memungkinkan konsumen pendidikan tinggi belanja ilmu dan keterampilan dari, lebih dari satu, perguruan tinggi, atau bukan sebagai siswa purnawaktu. Disamping itu, perguruan tinggi harus makin canggih memilih pasar mana yang diperlukan otonomi sebenarnya dalam segala bidang, dibawah perlindungan peraturan dan pengaturan yang menjamin adanya transparansi dan akuntabilitas. Dalam konteks otonomi, tuntutan itu bisa dipenuhi oleh perguruan tinggi yang menentukan tugas staf dengan insentif positif, bukan sebagai paksaan sebagaimana yang kini diberlakukan oleh pemerintah.

Bahkan, mengingat bahwa tidak hanya hari ini tetapi masa depan yang akan datang pun pendidikan merupakan sarana memperoleh pekerjaan yang memberikan imbalan yang lebih baik, diharapkan pemerintah secara absolut mengubah kebijakan klasifikasi pegawai negeri yag hanya berdasarkan ijazah tanpa memperhitungkan mutu. Diharapkan bahwa di hari depan penerimaan pegawai dan promosi didasarkan pada kemampuan seseorang mengisi tugas suatu kedudukan.

Globalisasi

Globalisasi adalah proses dimana dunia menjadi semakin terhubung sebagai akibat dari meningkatnya perdagangan secara masif serta terjadinya pertukaran budaya.

Dampak positif:

1. Mendorong perusahaan multinasional investasi ke negara-negara berkembang yang akan mendorong dan menyediakan lapangan kerja serta keahlian baru bagi penduduk negara-negara berkembang.
2. Pertukaran ide, informasi,pengalaman, dan gaya hidup.
3. Globalisasi membuat kesadaran terhadap kualitas lingkungan menjadi lebih tinggi, seperti *global warning* dan *deforestation* (penebangan hutan).
4. Meningkatkan efisiensi kerja akibat penyerapan teknologi, contohnya tulis tangan yang kemudian berpindah ke mesin ketik, lalu ke komputer lawas lalu berpindah ke komputer modern dan selanjutnya dari segi *software*.

Dampak Negatif:

1. Globalisasi dapat melemahkan kedaulatan nasional.
2. Jika kurang daya saing, dapat tergerus oleh kekuatan *superpower.*
3. Globalisasi dapat mengakibatkan hilangnya identitas budaya nasional.
4. Dapat menimbulkan eksploitasi terhadap negara kurang berkembang.

Era Disrupsi Teknologi, Revolusi Industri 4.0.

Sebagian besar perusahaan menggunakan teknologi untuk menjual produk mereka secara online. Pemimpin Perguruan tinggi wajib mendukug inovasi untuk menghadapi perubahan global dan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang kreatif, inovatif, dan kompetetif.

Tantangan Pendidikan Tinggi abad 21 era Digital, sistem serta program pendidikan tinggi perlu disesuaikan agar relevan dengan revolusi industri 4.0, antara lain rekosntruksi kurikulum yang dapat memberikan mahasiswa :

1. Keterampilan/kompetensi yang lebih luas dan baru (*al. Coding, big data, artificial intelligence*)
2. Menggunakan format baru proses pembelajaran (*face to face,blendning learning, full online learning*)

Pasar kerja di era ekonomi digital membutuhkan kombinasi berbagai skills yang berbeda dengan yang selama ini diberikan oleh sistem pendidikan tinggi.

Optimalisasi Peran Pendidikan Tinggi : Kompetensi dosen 4.0 :

1. Kompetensi Pendidikan
2. Kompetensi riset (fundamental dan terapan)
3. Kompetensi komersialisasi hasil penelitian dan inovasi
4. Kompetensi dalam era global : mampu berinteraksi dan berkontribusi secara global
5. Kompetensi dalam memprediksi strategi masa depan
6. Kompetensi dalam entrepreneurship

DAFTAR PUSTAKA:

1. Kebijakan Nasional Pendidikan Tinggi Menghadapi Revolusi Industri 4.0, Ristekdikti.
2. Era Disrupsi, Peluang dan Tantangan Pendidikan Tinggi Indonesia, 2017, AIPI.

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Suryati
Permanent Lecturer in STIA ASMI SOLO

ABSTRACT

Leadership is a central problem in the implementation of organizational activity, recalling that in addition to being able to organize its employees in an organization, a leader should also coordinate the implementation of all organizational activities. Meanwhile, a successful leadership in relation to the attempt of driving the employees to implement the duty is dependent as well on the leader's competency in explaining duties and assessing the duty executors in completing their job.

Leadership is an ability of growing, maintaining, and developing business and cooperative climate in organizational life. To accomplish it, a leader should not be able to serve as superior only whose want and desire should be followed by others. An individual's leadership can be seen and assessed from some indicators: decision making ability, motivating ability, communicating ability, ability of controlling subordinate, responsibility, and emotional controlling ability.

Employee performance is basically a key to developing an organization effectively; for that reason relevant, reliable, and trustable information is required on the performance of employees. Employee performance is an individual's comprehensive working ability in such a way that achieving the work objective optimally and various goals specified with lower sacrifice compared with the output achieved. The indicators of employee performance are as follows: quality, quantity, and duty and responsibility implementation.

Theoretical benefit of current article is that it constructs a concept concerning the effect of leadership on employee performance and can be used as the material for further researches. Meanwhile its practical benefit is that it can give the leader a positive insight into creating conducive work environment thereby can improve the employee performance that in turn will be useful to the organization.

The objective of article was to improve leader performance and employee performance in an organization.

Keywords: Leadership, Employee Performance, Duty, Organization

PENDAHULUAN

Kepemimpinan berhubungan erat dengan kelangsungan hidup suatu organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal, sebagian besar ditentukan oleh pemimpin, karena secara tidak langsung pimpinan yang berkuasa dalam mengambil keputusan. Para pemimpin harus mampu menggunakan kewenangannya dalam mengubah

sikap dan perilaku pegawai supaya mau bekerja dengan giat sehingga mencapai hasil yang optimal. Seorang pemimpin yang sukses adalah seorang pemimpin yang mampu memberikan dampak sekaligus berpengaruh terhadap orang lain. Pemimpin dapat dilihat dari kinerja yang dicapainya dan kepiawaiannya dalam memimpin organisasi.

Kunci keberhasilan suatu organisasi adalah bergantung pada kinerja pegawainya secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada organisasi. Kinerja merupakan ukuran yang menunjukan performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari organisasi. Penilaian kinerja digunakan instansi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai.

PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader)* dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannyatersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh-pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu,

pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi-situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Berbicara masalah efektivitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi-potensi yang dimilikinya. Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh-pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya. Pengaruh- pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawadampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah-tengah mereka

Kepemimpinan sebagai suatu konsep manajemen di dalam kehidupan organisasi yang mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala sosial yang selalu diperlukan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki kedudukan strategis karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan dinamisator seluruh proses kegiatan organisasi. Sehingga kepemimpinan mempunyai peranan sentral di dalam menentukan kebijakan dalam organisasi sesuai sumber-sumber yang ada.

Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dan

kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, 2012:12)

Sedangkan Hani Handoko T. (2003:294) berpendapat kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar supaya mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi. Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi: hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian.

Fungsi kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekelompok aktivitas yang diatur dan diharapkan dari seseorang pada jenis yang sama berdasarkan pelaksanaannya atau jabatannya khususnya pemimpin. Pemimpin memiliki fungsi yang tiap fungsinya membawa harapan bagaimana pimpinan berperilaku pada organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial, karena harus diwujudkan dalam interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi.

Veithzal Rivai (2012:53) berpendapat, secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan dalam lima jenis, yaitu:

a. Fungsi instruksi

   Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksansakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah.

b. Fungsi konsultasi

   Konsultasi dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feedback*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultasi dapat

diharapkan keputusan-keputusan pimpinan akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

c. Fungsi partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Partisipasi tidak berarti bebas berbuat semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Keikutsertaan pemimpin harus tetap dalam fungsi sebagai pemimpin dan bukan pelaksana.

d. Fungsi delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang, membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan. Fungsi delegasi pada dasarnya berarti kepercayaan. Orang-orang penerima delegasi itu harus diyakini merupakan pembantu pemimpin yang memiliki kesamaan prinsip, persepsi, dan aspirasi.

e. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian Sondang P. (2003:48) yaitu:

a. Pimpinan sebagai penentu arah

Arah yang dimaksud tertuang dalam strategi dan taktik yang disusun dan dijalankan oleh organisasi yang bersangkutan. Perumus dan penentu strategi dan taktik tersebut adalah pimpinan dalam organisasi tersebut.

b. Pimpinan sebagai wakil dan juru bicara organisasi

Tidak semua anggota organisasi mempunyai wewenang untuk mengadakan hubungan keluar dengan berbagai pihak yang ada hubungannya dengan organisasi yang bersangkutan. Pimpinan puncak organisasilah yang menjadi wakil dan juru bicara resmi organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak di luar organisasi. Sebagai wakil dan juru bicara resmi organisasi, fungsi

pimpinan tidak terbatas pada pemeliharaan hubungan baik saja, tetapi harus membuahkan perolehan dukungan yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

c. Pimpinan sebagai komunikator yang efektif

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu fungsi pimpinan yang bersifat hakiki adalah berkomunikasi secara efektif. Bahkan ada pendapat yang mengatakan bahwa timbulnya perselisihan, perbedaan paham dan adanya konflik, terutama disebabkan oleh tidak adanya komunikasi yang efektif antara pihak-pihak yang saling berhubungan.

d. Pemimpin sebagai mediator

Dalam kehidupan organisasional, selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. Pembahasan tentang peran pimpinan sebagai mediator difokuskan pada penyelesaian situasi konflik yang mungkin timbul dalam satu organisasi, tanpa mengurangi pentingnya situasi konflik yang mungkin timbul dalam hubungan keluar dihadapi dan diatasi.

e. Pemimpin sebagai integrator

Merupakan kenyataan dalam kehidupan organisasional bahwa timbulnya kecenderungan berpikir dan bertindak berkotak-kotak di kalangan para anggota organisasi dapat diakibatkan oleh sikap yang positif tetapi mungkin pula karena sikap yang negatif. Sikap negatif inilah yang biasanya memunculkan konflik dalam organisasi. Disinilah peran pimpinan sebagai penghubung antar kalangan anggota organisasi agar selalu terarah dalam penciptaan lingkungan organisasi yang positif.

Menurut Kartono (2008:39) kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadai dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

b. Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemamuan (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk

menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

d. Kemampuan mengendalikan bawahan

Seorang pemimin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang organisasi. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervasiasi, mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

e. Tanggung jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya.

f. Kemampuan mengendalikan emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan untuk mengendalikan emosi semakin mudah untuk meraih kebahagiaan.

2. Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut: Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Robbins Stephen (2006:241) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan terpengaruh secara negatif.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:9).

Berbagai pendapat diatas dapat menggambarkan bahwa kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Jadi dapat disimpulkan kinerja pegawaiadalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika

Terdapat berbagai pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut A. Dale Timpel dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:15) mengatakan bahwa, faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu memiliki motivasi tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Henry Simamora dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2005:14), kinerja pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individu yang terdiri dari:
   1) Kemampuan dan keahlian
   2) Latar belakang
   3) Demografi
b. Faktor psikologis yang terdiri dari:
   1) Persepsi
   2) *Attitude*
   3) *Personality*
   4) Pembelajaran
   5) Motivasi

c. Faktor organisasi yang terdiri dari:
   1) Sumber daya
   2) Kepemimpinan
   3) Penghargaan
   4) Struktur
   5) *Job design*

Menurut Robbins Stephen (2006:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan organisasinya. Penyelesaian tugas yang baik dan dapat diandalkan menjadi tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang dengan berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

g. Daya tahan/kehandalan

Daya tahan diartikan apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan pegawai harus memiliki kuantitas kerja tinggi sehingga dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

i. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Dari pendapat-pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruh kinerja pegawai yaitu :

a. Faktor intern

Faktor intern merupakan faktor dari dalam pribadi pegawai seperti: kualitas pekerjaan, kemampuan pekerjaan, inisiatif, kehandalan pegawai, disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut dapat tercipta apabila munculnya motivasi dalam diri pegawai.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern merupakan faktor dari luar seperti; iklim organisasi, penghargaan, dan sumber daya manusia organisasi. Faktor ekstern dapat menjadi pendukung yang baik dalam kinerja pegawai apabila pimpinan mampu membentuk sistem pekerjaan maupun sistem di organisasi yang kondusif sehingga nantinya akan mendukung kinerja pegawai.

Indikator dari kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2009:75) adalah sebagai berikut:

a. Kualitas
b. Kuantitas
c. Pelaksanaan tugas
d. Tanggungjawab

KESIMPULAN

Peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah vital, karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri, Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu dan tanggung jawab yang diberikan.Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya: standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama

Hani Handoko T. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Kartono, Kartini. 2008. Pemimin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Mangkunegara, Anwarprabu.2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama

Robbins Stephen P., 2006. *Organizational Behaviour*. 10th *Edition*. Jakarta: Gramedia Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Tiga. Jakarta: Raja Grafindo Persada

SUB TEMA

REFORMASI HUKUM

ITIKAD BAIK DALAM PELAKSANAAN PERJANJIAN

Eti Mul Erowati
Lecturer of Faculty of Law of Wijayakusuma University of Purwokerto
Email: pujaestryana25@gmail.com

ABSTRACT

The objective of research was to find out the implementation of good will in the implementation of agreement. The research method employed was juridical normative approach, in this case using civil legal system concerning agreement, particularly in relation to good will in the agreement implementation. By its specification, this research employed normative law research with clinical research type. The data obtained was analyzed using in juridical and normative manner with deductive analysis and syllogism thinking method in which civil legal system about agreement, particularly good will, in the agreement implementation serving as major premise and facts relevant to the material of research serving as minor premise. Furthermore, major premise was connected to minor premise to draw a conclusion. Conclusion: Good will in agreement implementation is defined was propriety, a good assessment on the parties' behavior in the implementation of agreement. Considering Article 1338 clause (3) of Civil Code, the judge is authorized to assess an agreement implementation based on good will or propriety. It means that in deciding on a case, the judge should see and perceive people's opinions (views) and arguments about propriety. In assessing an agreement based on good will or propriety, the judge refers to a guideline or criterion that the parties entering into an agreement not only take act (measure) over what has been agreed firmly in the agreement, but also do what should be done based on non-written norms enacted within society.

Keywords: Agreement Implementation, Good Will

PENDAHULUAN

Masalah "Itikad Baik" (*te goeder trouw*) adalah masalah yang sangat penting dalam hukum perdata. Dalam pergaulan hukum sehari-hari, pihak yang jujur (beritikad baik patut mendapat perlindungan hukum, seorang pihak yang tidak beritikad baik (*te kwader trouw*) tidak perlu mendapatkan perlindungan hukum, tanpa mengabaikan atau mengurangi arti pentingnya hal-hal sebagaimana yang diatur dalam pasal 549 KUH Perdata.

Pengertian itikad baik dapat diartikan sebagai jujur, atau kejujuran, atau kepatutan. Seperti diketahui bahwa hukum perdata tidak menerangkan secara jelas tentang apa yang sebenarnya yang dimaksud dengan itikad baik itu, demikian juga Yurisprudensi Mahkamah Agung juga belum membahas secara khusus mengenai

itikad baik ini. Masalah itikad baik erat kaitannya dengan tata kehidupan masyarakat, artinya menyangkut kesadaran hukum masyarakat yang memerlukan pembinaan dan pengaturan. Semakin tinggi tingkat kesadaran hukum masyarakat, maka semakin tinggi pula kesadaran hukum mereka tentang adanya hak dan kewajibannya dalam hukum. Dalam lau lintas hukum diharapkan sekali agar anggota masyarakat selalu bertindak dengan dilandasi itikad baik, sehingga dapat menunjang usaha mewujudkan masyarakat adil dan makmur.

Pada dasarnya tujuan diadakan perjanjian adalah untuk dilaksanakan tetapi dalam kenyataannya ada yang terlaksana atau dilaksanakan dengan suka rela atau ada yang tidak dilaksanakan baik dengan sengaja ataupun tidak dengan sengaja, terdapat beberapa kemungkinan (Mertokusumo, 1998 : 1-2) yaitu debitur dengan itikad baik memenuhi kewajibannya, debitur engan berbagai sebab tidak memenuhi perikatannya, debitur tidak dapat memenuhi prestasinya oleh karena keadaan memaksa atau keadaan yang tidak dapat diduga terlebih dahulu dan keadaan itu diluar kekuasaan manusia (*Force Majeur*) debitur tidak memenuhi prestasi, sedangkan kreditur menghendaki debitur memenuhi prestasinya.

Dalam pelaksanaan perjanjian, hal yang tidak dapat dipungkiri adalah betapa pentingnya itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian dari para pihak, yaitu berupa tindakan yang nyata dari para pihak, sesuai dengan apa yang diperjanjikan. Itikad baik yang dimaksud adalah bahwa para pihak dalam melaksanakan perjanjian memperhitungkan kepentingan pihak lawan (Van Dunne, terjemahan oleh Mertokusumo, 1987: 81). Dalam hal ini kepentingan untuk mewujudkan pelaksanaan dari perjanjian.

Sering terjadi, ketika pelaksanaan perjanjian sedang berlangsung, terjadi perubahan keadaan yang sebelumnya tidak diperhitungkan oleh para pihak. Disini terjadi kekosongan hukum, karena telah terjadi perubahan fakta dari tidak ada menjadi ada. Dalam kondisi demikian penerapan klausula "***Rebus Sic Stantibus***" bahwa perjanjian hanya mengikat sepanjang faktaa-fakta perjanjian masih mengikat, diikuti dengan itikad baik dalam pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata dapat diterapkan ketika terjadi perubahan keadaan.

Makna itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian menjadi sangat penting, karena pelaksanaan perjanjian sangat ditentukan oleh adanya itikad baik para pihak dalam mewujudkan perjanjian diantara mereka. Dalam era globalisasi hubungan hukum ini makin luas dan perubahan masyarakat terjadi begitu cepat. Berbagai bentuk perjnajian lahir, sering menimbulkan masalah-masalah dalam prakteknya, walaupun masuknya hukum asing telah dimungkinkan dengan adanya pasal 1338 ayat (1) KH Perdata, tentang kebebasan berkontrak, dan pasal 1319 KUH Perdata.

Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata memerintahkan agar semua perjanjian dilaksanakan dengan itikad baik. Pengertian itikad baik yang tidak dirumuskan secara tegas jadi sifatnya masih abstrak. Apa makna, bagaimana kriterianya, tidak dirumuskan, padahal ini sangat penting, Asas itikad baik hampir terkandung dalam setiap perjanjian dan kiranya dianut dalam setiap sistem hukum (Radja Gukguk, 1997 : 7).

Sebagai pegangan di dalam praktek, yang dimaksud dengan itikad baik dalam pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata sebagaimana dirumuskan dalam H. R. 9 Pebruari 1923, bahwa itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian adalah menafsirkan perjanjian menurut ukuran keadilan atau kepatutan dan kepantasan (Satrio, 1995 : 201).

Melihat kenyataan, itikad baik dalam pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata belum cukup melindungi kepentingaan para pihak sehingga perlu dikaji, "Bagaimanakah implementasi itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian?"

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian di atas permasalahan yang mucul adalah "Bagaimanakah implementasi itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian?"

METODE PENELITIAAN

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu pendekatan dari sudut aturan-aturan hukum positif dan teori-teori hukum yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini adalah pendekatan dari sudut sistem hukum perdata tentang perjanjian, khususnya yang berkaitan dengan itikad baik dalam pelaksanaa perjanjian.

Spesifikasi penelitian ini menggunakan penelitian hukum normatif dengan *type clinical researct,* yaitu penelitian untuk menerapkan hukum *in abstracto* ba*gi* perkara *in concreto.*

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan dan buku literatur yang selanjutnya ada hubungan dengan materi penelitian.

Data yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian yang disusun secara sistematis, kemudian dianalisis secara yuridis normatif menggunakan analisa deduktif dengan cara berpikir *sylogisme* dimana sistem hukum perdata tentang perjanjian khususnya itikad baik dalam pelaksanaa perjanjian yang berfungsi sebagai *premis mayor* sedangakan fakta-fakta yang berhubungan dengan materi penelitian berfungsi sebagai *premis minor*, selanjutnya antara *pemis mayor* dan *premis minor* dihubungkan untuk ditarik suatu kesimpulan.

PEMBAHASAN

Sebuah asas hukum perjanjian termuat dalam pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata yang menyatakan, bahwa perjanjian harus dilaksanakan dengan itikad baik. Yang pertama-tama harus diperhatikan adalah, pasal ini berbicara tentang itikad baik pada pelaksanaan suatu perjanjian, jadi sesudah perjanjian itu ada.

Setiap orang yang membaca pasal tersebut, pasti timbul pertanyaan, apakah itikad baik itu?. Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata termasuk pasal yang tidak jelas maknanya, walaupun pasal itu merupakan salah satu pasal yang sangat penting, sebab itikad baik adalah suatu pengertian yang abstrak dan kalaupun pada akhirnya orang mengerti aapa yang dinamakan itikad baik, orang masih sulit untuk merumuskannya. Karenanya J satrio (1991 ; 365) mengatakan lebih baik kita melihat bagaimana orang menafsirkan itikad baik di dalam praktek pengadilan.

Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian, baik dalam teori maupun praktek diartikan dengan kepatutan. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata Hakim diberi kekuasaan untuk mengawasi pelaksanaan suatu perjanjian, jangan sampai pelaksanaan itu melanggar keadilan dan kepatutan. Ini berarti Hakim berkuasa untuk menyimpang dari isi perjanjian menurut susunan kata-katanya, apabila pelaksanaan yang demikian bertentangan dengan rasa keadilan yang berlaku dalam masyarakat.

Pasal 1338 ayat (1) KUH Pedata yang mengatur bahwa “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-undang bagi mereka yang membuatnya”. Ketentuan tersebut memberikan jaminan kepastian hukum bagi meeka yang terikat dengan perjanjian tersebut, bahwa apa yang telah diperjanjikan oleh mereka tidak dapat dicampuri oleh pihak ketiga, termasuk Hakim. Akan tetapi berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata para pihak wajib saling berbuat layak dan patut, yaitu para pihak dalam pelaksanaan perjanjian tidak melakukan tindakan yang merugikan pihak lain, tidak mementingkan kepentingan sendiri, berlaku adil dan seimbang. Atas dasar itikad baik atau kepatutan, maka asas kepastian hukum diterobos oleh Hakim.

Melaksanakan perjanjian sesuai dengan yang telah disepakati dalam perjanjian merupakan suatu cita-cita, dan menepati janji adalah suatu tuntutan kesusilaan. Hal tersebut disampaikan Eggens (dalam Subekti, 1988 : 6) adalah suatu tuntutan kesusilaan, bahwa kalau orang ingin dihormati sebagai manusia, maka ia harus dapat dipegang perkataannya. Jadi di sisni ada hak orang lain untuk dikembalikan. Hal ini akan tercipta keadilan diantara para pihak. Hal ini sebagaimana dikatakan oleh Bentans, 2000 : 74) bahwa keadilan adalah memberi kepada sesama apa yang

menjadi haknya, jadi kesimpulannya melaksanakan janji aatas dasar itikad baik berarti memberikan kepada pihak lawan apa yang menjadi haknya.

Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata, dilihat dari kepentingannya yang diaturnya merupakan peraturan yang bersifat memaksa. Sifat memaksa dari pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata adalah karena pelanggaran terhadap pelaksanaan perjanjian dapat mengancam ketertiban di dalam masyarakat, sebagai akibat adanya pelanggaran terhadap hak-hak individu dalam masyarakat.

Dalam pendapat akademis, dikatakan bahwa untuk berbagai bentuk perjanjian yang berkembang di Indonesia saat ini dalam pelaksanaan perjanjian tersebut akan ditentukan oleh itikad baik, hanya isinya yang berubah sesuai dengan peristiwa konkrit yang dihadapi pada waktu tertentu. Itikad baik akan dibutuhkan sepanjang masa sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat, dalam implementasinya terjadi penerobosan bersifat kasuistis.

Contoh pelaksanaan dalam praktek. Pada tahun 1948 muncul suatu perkara di Pengadilan Bandung (*Landrechter Bandung*) yang intinya adalah sebagai berikut :

A setuju menjual persil persilnya dengan harga Rp.250.000,00 kepada B untuk kemudian dijualnya lagi dengan keuntungan dibagi dua. B mau membayar sendiri harga tersebut, tetapi ditolak oleh A dan karenanya B melalui jurusita menawarkan pembayaran dengan menuntut penyerahan persil-persil tersebut. Pengadilan tingkat pertama memenangkan B dan dalam tingkat banding Pengadilan Tinggi Jakarta menguatkan putusan Pengadilan Bandung. Kemudian diajukan Kasasi dan perkara tersebut diputus tahun 1953.

Dalam pemeriksaan kasasi, menurut MA, maksud para pihak yaitu A dan B, adalah menutup perjanjian jual beli dengan mempergunakan pihak B selaku kuasanya, jadi penjual baru berkewajiban menyerahkan persilnya, kalau B telah menjual kepada pihak ketiga.

Dalam masalah tersebut perlu kita ingat kepada pasal 1470 ayat (2) KUH Perdata dimana ada larangan bagi kuasa untuk membeli sendiri barang-barang yang penjualannya dikuasakan kepadanya, apalagi kalau dianggap ada jual beli bersyarat.

Sementara perkara berjalan (1948-1953) harga-harga barang dikarenakan oleh inflasi, telah naik beberapa ratus persen. Karena sekarang B menggunakan haknya untuk menjual kepada orang lain, oleh MA dirasakan tidak adil/ pantas kalau harganya tetap dihitung Rp 250.000,00 sebab keadaan telah berubah. Dengan perkataan lain kalai isi perjanjian hendak dilaksanakan sebagaimana tertulis, maka akan timbul ketidak patutan/pantasan. Masalahnya kata-kata perjanjian dengan tegas menyatakan A bersedia menjual persilnya dengan harga Rp. 250.000,00, tetapi

MA menganggap tidak adil, kalau A masih harus terikat pada perjanjian, karena suasana pada waktu sekarang telah berubah dibanding dengan dulu, ketika perjanjian ditutup. Namun pasal 1338 ayat (1) KUH Perdata menyatakan, persetujuan mengikat para pihak sebagai Undang-undang.

MA menyelesaikan dengan mengatakan bahwa, persetujuan antara A dan B harus dilaksanakan dengan itikd baik dan hai ili berarti bahwa pihak B harus berusaha sekuat tenaga untuk menjual persil –persilnya yang bersangkutan dengan harga yang pantas pada waktu sekarang. Jadi tidak dengan harga Rp. 250.000,00 sebagai tegas-tegas tertulis dalam perjanjian.

Berdasarkan kriteria kepatutan tersebut, hakim dapat menilai perilaku para pihak yang tercermin dalam pelaksanaan perjanjian. Dalam menentukan kriteria kepatutan tersebut, hakim harus dapat melihat, memahami, mengikuti dan menggali nilai-nilai yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat.

Hakim dalam melaksanakan tugasnya dalam menilai suatu pelaksanaan perjanjian atas Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata dapat dilihat dalam kasus Gadai Tanah sebagaimana dimuat dalam Putusan Mahkamah Agung tanggal 11 Mei 1955. Dalam Putusannya tersebut Mahkamah Agung memberi pertimbangan bahwa adalah pantas dan sesuai dengan rasa keadilan apabila dalam menggadai tanah kedua belah pihak memikul masing-masing separuh resiko dari kemungkinan perubahan harga nilai uang rupiah, diukur dari perbedaan harga emas pada waktu menggadaikan dan pada waktu menebus tanah tersebut.

KESIMPULAN

Implementasi itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian. Itikad baik dalam pelaksanaan perjanjian diartikan dengan kepatutan, yaitu penilaian baik terhadap perilaku para pihak dalam pelaksanaan perjanjian. Berdasarkan Pasal 1338 ayat (3) KUH Perdata hakim berwenang untuk menilai suatu pelaksanaan perjanjian atas dasar itikad baik atau kepatutan. Artinya hakim dalam memutuskan perkara harus melihat dan merasakan pandangan-pandangan serta melihat pendapat masyarakat tentang kepatutan. Sebagai pedoman atau kriteria hakim dalam menilai suatu perjanjian atas dasar itikad baik atau kepatutan adalah bahwa para pihak dalam pelaksanaan perjanjian tidak hanya bertindak atas apa yang secara tegas disepakati dalam perjanjian, melainkan apa yang seharusnya dilakukan berdasarkan norma-norma yang tidak tertulis yang berlaku dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

Bentens, K. 2000, *Pengantar Etika Bisnis*, Kanisius, Yosyakarta

Mertokusumo, Sudikno, 1998, *Hukum Acara Perdata Indonesia,* Edisi kedua, Cet. Pertama, Liberty, Yogyakarta.

_____, 2000, *Mengenal hukum Sebuah Pengantar,* Edisi Kedua Cet. Pertama, Liberty, Yogyakarta.

Satrio, J. 1995, *Hukum Perikatan-Perikatan Yang Lahir Dari Perjanjian,* Cet. Kesatu, PT.Citra Aditya Bakti, Bandung

_____, 1991, *Hukum Perjanjian,* PT.Citra Aditya Bakti, Bandung PT.Citra Aditya Bakti, Bandung

TRANSPARANSI DAN AKUNTABILITAS *E GOVERNMENT* SEBAGAI MEDIA UNTUK MENCEGAH KORUPSI BIROKRASI

Dini Verdania Latif[1], Saadah[2], Syakieb Arsalan[3]
[1,2,3] Program Studi Akuntansi, FakultasEkonomi, Universitas Widyatama, Bandung
e-mail: [1]dini.verdania@widyatama.ac.id, [2] saadah.5507@widyatama.ac.id, [3] syakieb.arsalan@widyatama.ac.id

ABSTRACT

E-government is an integrated system that is useful as a media for managing and processing electronic information public service documents. E government can reduce the occurrence of bureaucratic corruption because all public service activities can be recorded electronically so that it can easily be used as evidence in the event of fraud. The purpose of this study is to evaluate the e Government of Bandung city in terms of aspects of budget transparency and accountability. The method in this research is descriptive method. The results showed there were still weaknesses in the implementation of e-government in Bandung. There is a weakness in terms of transparency, namely the unavailability of information regarding performance reports and audit reports. Besides that in terms of accountability, e-city government of Bandung has not provided information about the accountability process and follow-up of the budget implementation.

Keywords: E Government, transparency, accountability, Bandung City

PENDAHULUAN

Pada saat ini, tuntutan masyarakat akan keterbukaan informasi di bidang pemerintahan semakin meningkat. Menurut Bapak Deddy Mizwar, Wakil Gubernur Jawa Barat (Tibun News, 2017) keterbukaan informasi dan hak mendapatkan informasi, merupakan ciri suatu negara demokrasi dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Jika tuntutan ini tidak di penuhi, maka akan menimbulkan ketidakpuasan masyarakat dan adanya kemungkinan terjadinya sengketa informasi publik.

Perkembangan teknologi informasi, memberikan pengaruh kepada pemerintah untuk memberikan pelayanan publik yang lebih optimal. Oleh karenanya, permerintah berusaha memanfaatkan teknologi dengan mengembangkan suatu sistem yang dinamakan *e- government*. Landasan penerapan *e-government* terdapat dalam Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*, Panduan Penyusunan Rencana

Induk Pengembangan e-Government Lembaga (Keputusan Menteri Komunikasi dan Informasi Nomor 57 Tahun 2003).UU Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik UU 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik.

Menurut Gubernur Jawa Barat, Ahmad Heryawan (2) penerapan sistem *e-government* diharapkan dapat mengubah paradigma pengelolaan pemerintahan saat ini, sehingga anggaran yang dianggarkan bisa bermanfaat bagi masyarakat, transparan dan akuntabel. Dengan demikian, penerapan *e-government* dapat meningkatkan pelayanan publik dengan penyediaan informasi yang transparan dan akuntabel dapat meningkatkan partisipasi masyarakat dalam mengawasi jalannya pemerintahan (*citizen control*) yang berdampak pada penurunan tingkat korupsi aparatur Negara.

Pemerintah provinsi Jawa Barat telah mengembangkan sistem *e-government* yang berupa Sistem Informasi Pelayanan Perizinan Untuk Publik (SIMPATIK), manajemen kepegawaian melalui sistem Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), dan pendapatan daerah melalui e-Samsat. Inovasi tersebut sudah diterapkan sejak tahun 2012. Sistem ini dijadikan pilot project pencegahan korupsi untuk 17 provinsi di Indonesia oleh KPK.

Sayangnya, tindakan korupsi masih terjadi di Jawa Barat. Menurut Asep Rahmat Suwandha (3), Kepala Satuan Tugas Koordinasi dan Supervisi Pencegahaan KPK Deputi Bidang Pencegahaan menyatakan bahwa 12 kepala daerah di Jawa Barat terjerat kasus korupsi. Provinsi Jawa Barat menempati peringkat pertama jumlah kepala daerah paling banyak terjerat korupsi di Indonesia.

Di Indonesia, hampir 80 % korupsi terjadi pada aktivitaas pengadaan barang dan jasa. Korupsi dalam pengadaan barang dan jasa publik terjadi karena adanya informasi asimetri antara prinsipal dan agen. Pemerintah sebagai agen, menyimpan informasi yang tidak dapat diakses oleh warga sebagai principal dan akibatnya akan terjadi eksploitasi oleh agen untuk mendapatkan keuntungan (Corci dkk, 2006).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana transparansi dan akuntabilitas infrormasi dalam pelaksanaan e government Kota Bandung. Berdasarkan penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah Kota Bandung, jika masih terdapat kekurangan dalam menyajikan informasi yang transparan dan akuntabel.

METODE

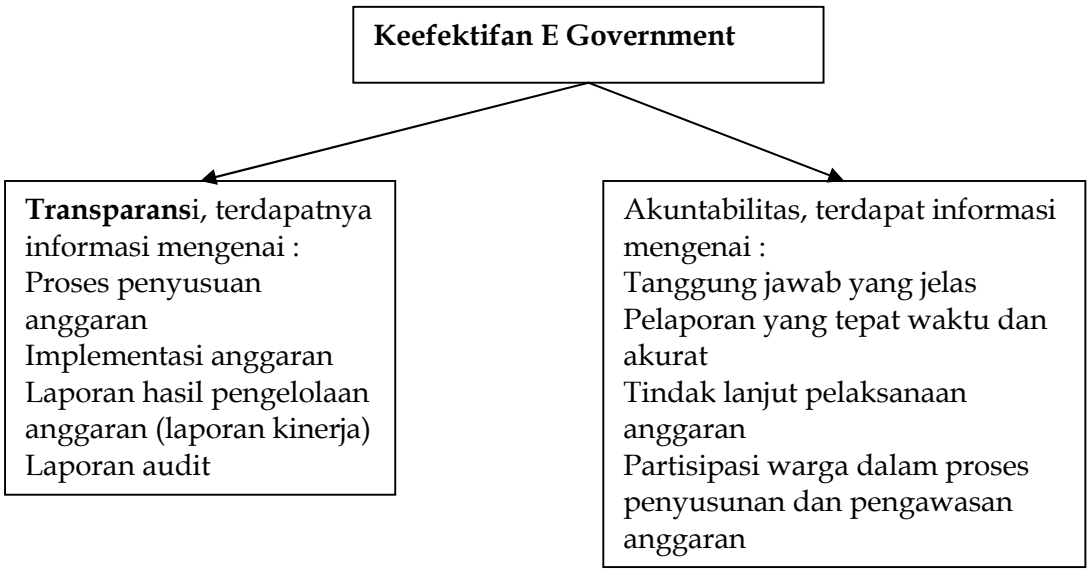
Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu untuk meneliti apakah implementasi *e government* kota Bandung telah menghasilkan informasi yang

tranparan dan akuntabel, khususnya yang berkaitan degan pengelolaan anggaran. Pengelolaan anggaran merupakan hal yang sangat penting untuk mencegah terjadinya korupsi, karena pengelolaan anggaran yang baik dapat mengurangi manipulasi anggaran, penyalahgunaan sumber daya dan cara pengalokasian sumber daya yang rasional dan akuntabel.

Dengan penggunaan e government diharapkan informasi dapat disajikan secara transparan, informasi yang seharusnya ada dalam kaitan denga siklus anggaran adalah infromasi mengenai proses pengusulan anggran, anggaran yang disetujui, implementasi anggaran, laporan hasil pelaksanaan anggaran dan hasil audit kinerja pemerintah

E Government yang efektif juga harus menghasilkan informasi yang akuntabel, yaitu terdapat informasi pihak mana saja yang harus bertanggung jawab dalam tahapan siklus anggran, terdapat target kerja yang jelas, pelaporan kinerja yang tepat waktu dan akurat dan tindak lanjut dari kelemahan yang terdapat pada siklus anggaran. Akuntabilitas dalam e government juga meliputi adanya peluang bagi warga untuk berpartisipasi dalam penyusunan dan pengawasan anggaran.

Indikator untuk mengukur keefektifan e government disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Indikator Keefektifan E Government

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

E GOVERNMENT KOTA BANDUNG

E Government kota Bandung dapat diakses melalui laman https://bandung.-go.id/. Tampilan awal laman tersebut terdapat dalam Gambar 2. Dalam laman tersebut di tampilkan fitur fitur :

1. Fitur pemerintahan. Fitur ini berisi mengenai struktur organisasi pemerintah kota Bandung, visi dan misi kota Bandung, program kerja pemerintah.
2. Fitur Selayang pandang. Fitur ini berkaitan dengan informasi mengenai kondisi, sejarah dan kependudukan kota Bandung
3. Fitur sarana dan prasarana. Fitur ini berisis seluruh sarana dan prasarana yang ada di Kota Bandung.
4. Fitur layanan publik. Fitur ini berkaitan dengan perijinan, administrasi kependudukan, pengaduan masyarakat, pengadaan barang dan jasa, pengujian kendaraan bermotor, informasi publik dan bursa kerja.
5. Fitur bank data. Fitur ini berkaitan dengan open data dan arsip data
6. Fitur transparansi keuangan. Fitur ini berisi transparansi pengelolaan anggaran
7. Fitur pengaduan masyarakat. Fitur ini berisi LAPOR dan twitter. Fitur ini digunakan jika masyarakat berkeinginan untuk menyampaikan keluhan berkaitan degan kegiatan pemerintah.
8. Fitur pajak dan restribusi. Fitur ini merujuk ke laman http://bppd.-bandung.go.id/. Laman ini merupakan laman mengenai cara pembayaran pajak daeran secara on line
9. Fitur Bandung hari ini. Fitur ini berisi mengenai berita dan event Kota Bandung.
10. Fitur pengumuman. Fitur ini berkaitan hal yang perlu diumumkan kepada warga, sebagai contoh pengumuman mengenai kebijakan, hasil seleksi pegawai

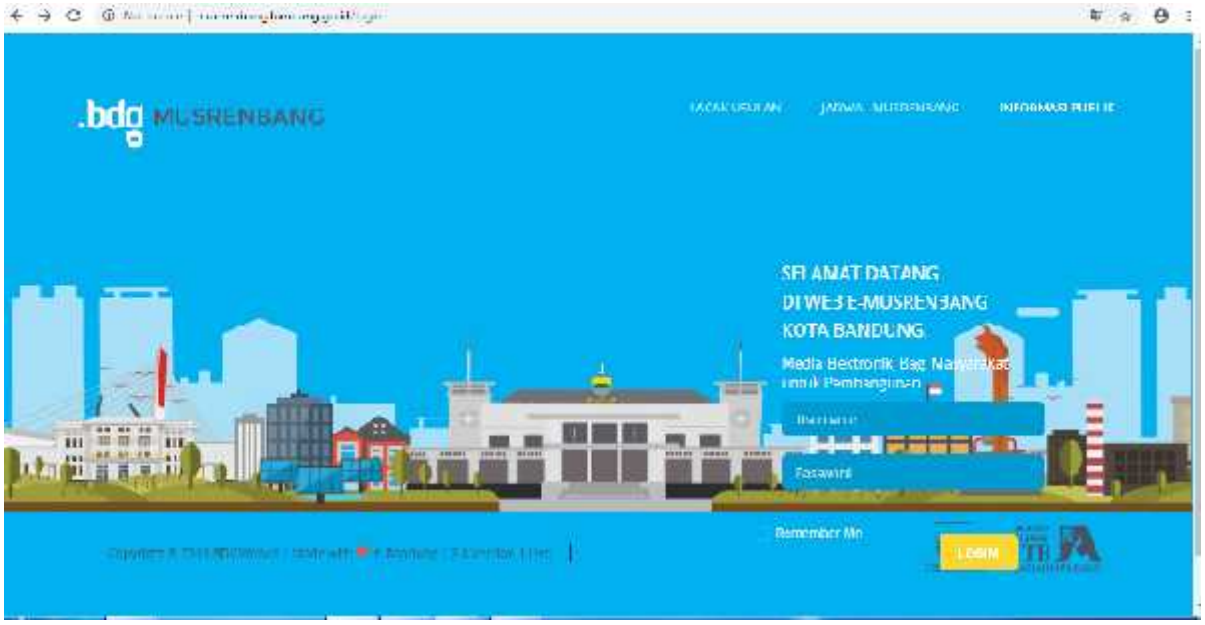
Untuk fitur yang berkaitan dengan siklus anggaran terdapat pada bagian transparansi keuangan



Gambar 2. Tampilan laman E Government kota Bandung

TRANPARANSI ANGGARAN DALAM E GOVERNMENT KOTA BANDUNG

Proses penyusunan anggaran dimulai dengan kegiatan musyawarah rencana pembangunan (musrenbang), informasi tersebut dapat diakses melalui laman http://musrenbang.bandung.go.id/login. Tampilan laman tersebut disajikan pada gambar 3



Gambar 3. Tampilan laman musrenbang

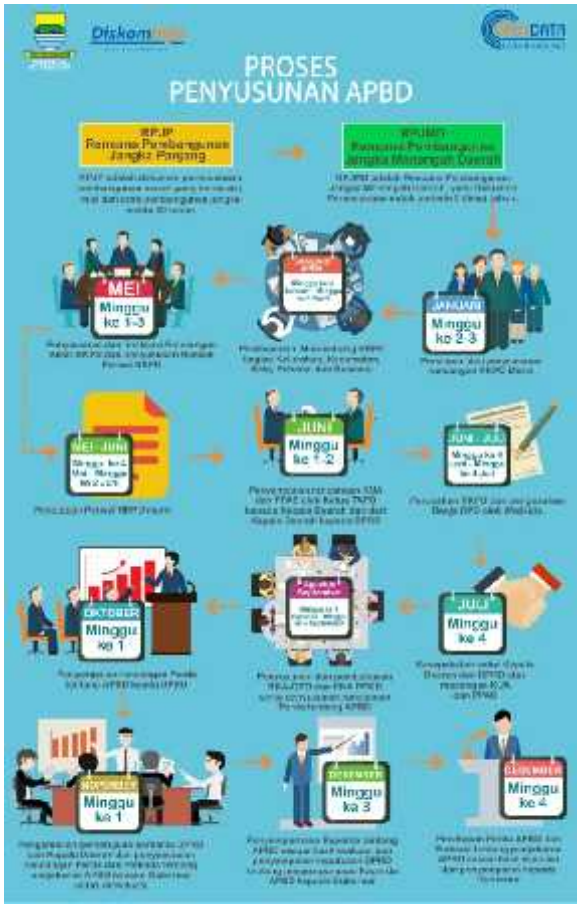
Musrembang ini memberikan kesempatan kepada warga kota Bandung dalam penyusunan anggaran. Informasi berkaitan dengan musrembang dapat di akses melalui http://musrenbang.bandung.go.id/login. Berdasarkan musrenbang tersebut disusun suatu rencana kerja anggaran pemerintah daerah (RKPD), yang kemudian disahkan disahkan oleh Walikota Bandung dan diserahkan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRP). Setelah terdapat kesepakatan antara pemerintah kota Bandung dan DPRD maka RKPD disahkan menjadi APBD.

Setelah disusun suatu anggaran, maka langkah berikutnya adalah mengim-plementasikan anggaran tersebut. Kegiatan tersebut diinformasikan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA), yang dapat diakses melalui laman https://portal.bandung.go.id/posts/2019/04/26/GWn1/transparansi-pengelolaan-anggaran-daerah-2019. Tahapan penyusunan anggaran disajikan dalam Gambar 4:

Langkah berikutnya dalam siklus anggaran adalah proses pelaporan kinerja dan pelaporan hasil audit. Laporan kinerja kota Bandung di sajikan dalam laman web http://lakip.bandung.go.id/portal/home, tetapi sayangnya informasi tersebut bukan merupakan informasi yang terbuka dengan akses yang mudah. Dalam e government kota Bandung belum terdapat laporan mengenai hasil audit kegiatan yang di lakukan oleh pemerintah

AKUNTABILITAS INFORMASI DALAM AKUNTABILITAS E GOVERNMENT KOTA BANDUNG

Agar siklus anggaran dapat efektif, maka terlebih dahulu harus dijelaskan bagaimana proses pertanggungjawaban anggaran. Harus dijelaskan siapa saja yang bertanggung jawab dan apa yang harus dipertanggung jawabakan. Dalam e government kota Bandung belum diperoleh informasi yang transparan bagaimana proses pertanggungjawaban anggaran.



Gambar 4. Proses Penyusunan Anggaran

Langkah berikutnya adalah dalam hal pelaporan. Laporan yang baik adalah laporan yang tepat waktu dan akurat. Dalam website Kota Bandung, laporan mengenai rencana anggaran dan pelaksanaan anggaran telah disajikan tepat waktu, yaitu terdpatnya informasi tersebut baik yang sudah dilaksanakan maupun informasi anggaran yang sedang berjalan pada saat sekarang. Laporan infromasi juga melaporkan informasi yang akurat, karena melaporkan rencana kerja dan pelaksanaan angaran secara rinci berbagai dinas, kecamatan yang ada di kota Bandung.

Setelah anggaran tersebut dilaksanakan, maka perlu di analisis apakah anggaran tersebut telah terlaksana dengan baik atau tidak. Dari hasil tersebut haruslah ada tindak lanjut untuk memperbaiki jika terjadi kekurangan. Dalam website kota Bandung, belum terdapat informasi yang berkaitan dengan tindak lanjut pelaksanaan anggaran, yang ada hanya peraturan walikota seandainya diperlukan adanya perubahan.

Akuntabilitas juga mensyaratkan adanya partisipasi publik dalam kegiatan penyusunan anggaran dan pengawasan anggaran. E government Kota Bandung dapat memberikan informasi mengenai keterlibatan publik dalam penyusunan anggaran yaitu melalui web http://musrenbang.bandung.go.id/login dan jika terjadi penyimpangan dalam pelaksaan anggaran publik dapat berpartisipasi melalui fitur Pengaduan Publik.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai transparansi dan akuntabilitas anggaran yang terdapat dalam e government kota Bandung menunjukkan bahwa e government kota Bandung masih menunjukkan beberapa kelemahan. Dari aspek transparansi terdapat kekurangan dalam pelaporan kinerja dan pelaporan hasil audit. Untuk laporan kinerja, informasinya sudah ada hanya sulit untuk diakses, karena memerlukan password untuk loggin. Sebaiknya informasi tersebut merupakan informsi yang terbuka, agar masyarakat mengetahui bagaimana kinerja pemerintah Kota Bandung. Pelaporan kinerja merupakan bagian integral dari operasi dan pengambilan keputusan organisasi yang sedang berlangsung. Pelaporan kinerja harus membantu memberikan umpan balik bagi perbaikan berkelanjutan.

Dalam e government kota Bandung tidak terdapat informasi mengenai laporan audit kegiatan pemerintah Kegiatan audit sangat di perlukan untuk pengendalian dan pengawasan yang berkaitan dengan kegiatan investasi dan pengeluaran, akuntansi dana, efisiesni pengeluaran. Audit juga di perlukan untuk pengukuran kinerja yang berkaitan dengan sistem pengendalian kualitas, efektivitas kinerja, efisiensi proses pengambilan keputusan, kualitas layanan pemerintah seta kebijakan kepegawaian, ketrampilan dan pengetahuan angota staf (IT Working Group, 2004). Laporan audit ini sangat diperlukan untuk mencegah terjadinya korupsi, karena auditor dapat menemukan kecurangan kecurangan yang terjadi selama pelaksanaan kegiatan anggaran.

E government kota Bandung jika dilihat dari aspek akuntabilitas sudah cukup baik karena adanya keterlibatan publik dalam proses penyusunan dan pengawasan anggaran. Akan tetapi e govenmnet belum menyediakan informasi mengenai proses pertanggungjawaban dan tindak lanjut pelaksanaan anggaran. Informasi mengenai tanggung jawab haruslah secara jelas di definisikan, sehingga dapat di ketahui siapa yang harus bertanggung jawab jika terjadi penyimpangan. E government kota Bandung juga belum memberikan informasi mengenai tindak lanjut. Informasi ini sangat diperlukan agar dapat mengetahui apakah kelemahan yang ada dalam pelaksanaan e government akan diperbaiki atau tidak

KESIMPULAN

Adanya reformasi politik 1998 menyebabkan perubahan yang signifikan dalam kehidupan bangsa Indonesia. Sejak itu mamasyarakat menuntut pemerintah lebih transparan dan akuntabel dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran, sehinga tingkat korupsi birokrasi dapat dikurangi. Dalam pengambilan kebijakan, perencanaan dan pengawasan pembangunan, dan keterlibatan masyarakat mutlak di perlukan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan pemerintah. Untuk itu pemerintah telah mengimplementasikan e government. E Government merupakan teknologi informasi yang dapat menghubungkan antara warga, bisnis dan pemerintah, yang menggambarkan bagaimana cara pemerintah untuk mengorganisasikan kegiatan administrasi publik. Dengan adanya e government di harapkan masyarakat dapat memperoleh inforamsi yang trasnparan dan akuntabel.

Hasil penelitian mengenai transparansi dan akuntabel kota Bandung, menunjukkan masih ada kelemahannya. Dari aspek tranparansi, masih belum terdapatnya informasi mengenai laporan kinerja dan laporan audit. Sedangkan jika dilihat dari aspek akuntabilitas, e government belum memberikan informasi yang jelas mengenai kegiatan pertanggungjawaban dan tindak lanjut hasil pelaksanaan anggaran. Agar e government dapat berjalan lebih efektif, maka di perlukan perbaikan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat Jenderal Penguatan Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi sesuai dengan Kontrak Penelitian Nomor: 110 / SP2H / PPM / DRPM / 2019, tertanggal 8 Maret 2019, yang telah memberikan "dukungan finansial" untuk penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Antara News. Com, 2016. Aher bangga e-government Jabar dijadikan percontohan KPKhttps://www.antaranews.com/berita/598152/aher-bangga-e-government-jabar-dijadikan-percontohan-kpk

Brinkerhoff, D.W. 2004. "Accountability and Health Systems: Toward Conceptual Clarity and Policy Relevance." *Health Policy Plan* 19(6): 371–9. Available at: http://heapol.oxfordjournals. org/content/19/6/371.long.

Corsi Marcella Corsi, Gumina Andrea, Ciriaci Daria, 2006. How E-government MayEnhance Public Procurement. International Public Procurement Conference Proceedings

Getrude Ntulo and J. Otike, 2013, E– Government: Its Role, Importance and Challenges, vol. 53, pp. 1–36, 2013

IT Working Group, 2004. E-government in an audit perspective, Eurosai.

Khan Muhammad Akram, 2006. Management Accountability for Public Financial Management, http://siteresources.worldbank.org/PSGLP/Resources/32AccountabilityforPFMKhan.pdf

Pekkonen Anu, Malena Carmen (2002). Budget Transparency https://www.civicus.org/documents/toolkits/PGX_G_Budget%20Transparency.pdf

Tribun Jabar, 2016. Jabar Provinsi Paling Korup, Ini Nama-nama Kepala Daerah di Jawa Barat yang Terjerat Korupsi http://jabar.tribunnews.com/-2018/04/18/jabar-provinsi-paling-korup-ini-nama-nama-kepala-daerah-di-jawa-barat-yang-terjerat-korupsi?page=all

Tribun News, 2017. Keterbukaan Informasi Publik, Dorong Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunanhttp://www.tribunnews.com/regional/2017/09/28/keterbukaan-informasi-publik-dorong-partisipasi-masyarakat-dalam-pembangunan

DAMPAK KORUPSI DITINJAU DARI ASPEK HUKUM, POLITIK DAN EKONOMI DAN HUBUNGANNYA DENGAN MINAT MASYARAKAT SEBAGAI CITIZEN CONTROL

Saadah[1], SyaikiebArsalan[2], Dini Verdania Latif[3]
1,2,3, Department of Accounting, Faculty of Economics, Widyatama University, Bandung
e-mail: [1]saadah.5507@widyatama.ac.id, [2]syakieb.arsalan@widyatama.ac.id, [3]dini.verdania@widyatama.ac.id

ABSTRACT

Bureaucratic corruption can result in public's reduced belief the governance, because corruption can reduce the availability of public fund that should be used for economic growth program. To prevent the bureaucratic corruption from occurring, the government has developed e-government. The development of e-government is intended to provide transparent and accountable information related to the organization of governmental activity. The presence of e government is expected to improve public participation as citizen control. Public interest as citizen control can also be improved when they understand the effect of corruption from various aspects: politic, legal, and economic. This study was an explanatory research with Bandung city's people being the sample.

Keywords: effect of corruption, public interest, citizen control

PENDAHULUAN

Secara umum, dapat dikatakan bahwa korupsi berkembang ketika institusi-institusi pemerintahan lemah, ketika kebijakan pemerintah dan regim yang berkuasa menyediakan ruang untuknya, dan ketika institusi-institusi pencegahnya (seperti parlemen, lembaga hukum, masyarkat sipil dipinggirkan atau lebih melakukan korupsi dalam dirinya sendiri). Hal ini secara khusus bisa saja terjadi dalam interaksi antara sector – sector public dan swasta.Meskipun demikian, harus digaris bawahi bahwa sebab-sebab korupsi sangat kontekstual, berakar pada perkembangan politik, pembangunan hukum, tradisi birokratik, kondisi ekonomi dan kebijakan ekonomi negara, serta sejarah sosial.

Ciri – ciri khusus dari negara – negara berkembang dan tradisional adalah mereka menyokong munculnya korupsi, masyarakat semacam itu mungkin mengalami kekosongan kekuasaan yang muncul karena perjuangan untuk mengontrol insttusi-institusi negara atau memiliki undang-undang yang lemah

sampai tidak berguna, system hukum yang tidak efektif dan belum berkembang dan tidak adanya persaingan poitik yang sehat.

Berikut ini ditunjukan beberapa kondisi dan kebijakan yang memfasislitasi munculnya korupsi yaitu pertama factor-faktor politik ; tingkat korupsi berhubungan dengan kuatnya kebebasan sipil, khususnya tingkat kebebasa pers, kemampuan individu-individu untuk membentuk lembaga-lembaga swadaya masyarkat dan tingkat persaingan politik yang aktif dan terstruktur, yang juga penting adalah kekuatan masyarkat sipil, agar korupsi dapat dikontrol, warga negara harus mempunyai kemampuan untuk mempelajari kegiatan-kegiatan pemerintah dan mengambil tindakan yang sesuai. Negara- negara yang kebebasan sipilnya telah ditekan mudah terpengaruh oleh korupsi.

Agar warga Negara dapat melakukan kontrol terhadap kegiatan pemerintah, maka sejak tahun 2014, pemerintah Kota Bandung telah mengimplementasikan e government. Untuk itu Pemerintah kota Bandung telah menyediakan 5.000 hotspot Wi-Fi publik secara gratis. Dengan adanya fasilitas sperti ini diharapkan minat masyarakat sebagai citizen control dapat meningkat.Warga masyarakat dapat memanfaatkannya untuk mempelajari kegiatan yang dilakukan pemerintah, karena dalam e government, pemerintah telah menyediakan informasi secara transparan dan akuntabel.

Langkah awal yang perlu dilakukan adalah menumbuhkan kesadaran warga negara tentang partisipasi dalam kebijakan publik. Warga negara harus menyadari bahwa partisipasi sebagai pengawas (controller) dalam proses implementasi kebijakan publik bukan hanya hak warga negara tetapi juga kewajiban warga negara. Partisipasi kondusif warga negara sangat diperlukan agar dapat memaksimalkan kepentingan warga Negara dan mencegah timbulnya korupsi (Xiaodong dkk, 2018).Minat masyarakat sebagai citizen control juga dapat di pengaruhi oleh pemahaman masyarakat mengenai dampak korupsi. Jika masyarakat mengetahui kerugian akibat adanya korupsi maka masyarakat akan terpacu untuk mengawasi pemerintahan secara seksama.

METODE

Penelitian ini betujuan untuk mengetahui pengaruh pemahaman dampak korupsi terhadap minat masyarakat sevagai citizen control.Korupsi dapat di tinjau dari 3 aspek yaitu aspek hokum, politik, dan eknomi. Adanya dampak yang merugikan masyarakat akan mendorong minat warga masyarakat untuk melakukan control. Dalam penelitian ini akan diteliti seberapa besar minat masyarakat untuk

menjadi citizen control yang berlandaskan pemahaman mereka terhadap dampak korupsi.

Indikator penelitian :

Minat masyarakat menjadi citizen control di picu oleh adanya :

1. Pemahaman warga terhadap dampak korupsi dari aspek politik yang meliputi :
   - ✓ Korupsi dapat menguatkan Plutokrasi, yaitu sistem yang dikuasai pemilik modal
   - ✓ Korupsi menyebabkan biaya politik yang tinggi
   - ✓ Korupsi menyebabkan munculnya pemimpin yang korup
   - ✓ Korupsi fungsi pemerintahan mandul, menghambat jalannya pemerintahan
   - ✓ Korupsi menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat kepada lembaga negara
   - ✓ Korupsi menyebabkan hilangnya kepercayaan public pada demokrasi
   - ✓ Korupsi menyebabkab hancurnya kedaulatan rakyat.
2. Pemahaman warga terhadap dampak korupsi dari aspek hukum yang meliputi :
   - ✓ Korupsi menyebabkan ketidak percayaan public terhadap lembaga hukum
   - ✓ Korupsi menyebabkan melambatnya proses hukum
3. Pemahaman warga terhadap dampak korupsi dari aspek ekonomi yang meliputi :
   - ✓ Korupsi menyebabkan penurunan produktifitas dan lambatnya pertumbuhan ekonomi
   - ✓ Korupsi menyebabkan rendahnya kualitas barang dan jasa produksi bagi public
   - ✓ Korupsi menyebabkan menurunnya tingkat pendapatan suatu negara
   - ✓ Korupsi menyebabkan menurunnya kepercayaan dari para investor
   - ✓ Korupsi menyebabkan keterbelakangan perekonomian negara.

Penelitian ini mengguanakan pendekatan kuantitatif untuk menentukan seberapa besar kuatnya pengaruh pemahaman dampak korupsi terhadap minat warga menjadi citizen control.Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner baik secara offline maupun online penyebaran kuesioner dilakukan pada Bulan Mei-Maret 2019.

Populasi penelitian adalah warga masyarakat kota Bandung. Dalam penelitian ini sampel dibatasi karena masih kurangnya pemahaman masyarakat kota Bandung terhadap e government. Sampel meliputi 200 warga kota Bandung yang paham akan

implementasi e government. Sampel meliputi warga masyarakat yang pernah menggunakan e government untuk mendapatkan pelayanan dari pemerintah.

Instrumen penelitian adalah dengan menggunakan kuesioner. Untuk kuesioner mengenai pemahaman dampak korupsi, setiap pernyataan di berikan skor 1 samapai dengan 5. Kriteria skor :

- Skor 1 = jika responden sangat tidak setuju dengan pernyataan
- Skor 2 = jika responden tidak setuju dengan pernyataan
- Skor 3 = jika responden ragu-ragu dengan pernyataan
- Skor 4 = jika responden setuju dengan pernyataan
- Skor 5 = jika responden sangat setuju dengan pernyataan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Hasil Penelitian mengenai minat masyarakat sebagai citizen control dipengaruhi oleh pemahamannya terhadap dampak korupsi disajikan dalam table 1.

Tabel 1. Minat Warga untuk Menjadi Citizen Control

Pernyataan	Tanggapan (persentase)				
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
Dampak korupsi ditinjau dari aspek politik					
Saya berminat menjadi citizen control karena saya mengetahui bahwa :					
• Korupsi dapat menguatkan Plutokrasi, yaitu sistem yang dikuasai pemilik modal	33,3	36	24	4	2.7
• Korupsi menyebabkan biaya politik yang tinggi	40,9	27	8	4,1	20
• Korupsi menyebabkan munculnya pemimpin yang korup	35,8	28,9	17,7	10,3	7,3
• Korupsi fungsi pemerintahan mandul, menghambat jalannya pemerintahan	43,2	26,4	16,5	12,6	1,3
• Korupsi menyebabkan hilangnya kepercayaan masyarakat kepada lembaga negara	34,6	27,3	11,7	13,9	12,6

Pernyataan	Tanggapan (persentase)				
	Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat tidak setuju
• Korupsi menyebabkan hilangnya kepercayaan public pada demokrasi	43,6	32,5	26	20	1,3
• Korupsi menyebabkab hancurnya kedaulatan rakyat.	38,,8	28,9	19,7	7,3	5,3
Dampak Korupsi ditinjau dari aspek politik					
Saya berminat menjadi citizen control karena saya mengetahui bahwa :					
• Korupsi menyebabkan ketidak percayaan public terhadap lembaga hukum	53,2	22,5	17	5	2,3
• Korupsi menyebabkan melambatnya proses hukum	54,9	25	8,1	12	0
Dampak Korupsi ditinjau dari aspek ekonomi					
Saya berminat menjadi citizen control karena saya mengetahui bahwa :					
• Korupsi menyebabkan penurunan produktifitas dan lambatnya pertumbuhan ekonomi	33,2	36,4	26,5	2,8	1,1
• Korupsi menyebabkan rendahnya kualitas barang dan jasa produksi bagi public	34,6	27,3	21,7	13,9	2,5
• Korupsi menyebabkan menurunnya tingkat pendapatan suatu negara	44,6	27,3	15	8,9	4,2
• Korupsi menyebabkan menurunnya kepercayaan dari para investor	33,6	28,6	15,2	11,3	11,3
• Korupsi menyebabkan eterbelakangan perekonomian negara.	30,8	23,9	29,7	13,3	2,3

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesiner dapat di lihat bahwa minat masyarakat menjadi citizen control sangat tinggi, jika ditinjau dari pemahannya dari pihak politik dan hukum. Jika dilihat dari aspek politik, minat masyarakat sebagai citizen control yang tinggi ini di picu karena masyarakat itu mengalami langsung kerugian akibat adanya korupsi seperti munculnya kesenjangan ekonomi, karena perekonmian di kuasai oleh pemimpin yang korup dan para pemilik modal. Minat yang tinggi juga mucul akibat adanya ketidakpercayaan akan lembaga Negara, Ini terbukti dari banyaknya pejabat Negara yang melakukan korupsi, sehingga masyarakat yakin bahwa korupsi menghambat jalannya pemerintahan. Korupsi juga dapat menimbulkan ketidakpercayaan pada demokrasi karena warga merasa tidaak dilibatkan dalam setiap kegiatan pemerintah.

Demikian juga jika dilihat dari aspek politik, minat masyarakat sebagai citizen control yang tinggi ini di picu karena masyarakat itu mengalami langsung kerugian akibat adanya korupsi, seperti adanya kasus kasus hukum yang lebih membela kepentingan para pemilik modal besar.

Sedangkan minat masyarakat sebagi citizen control di bidang ekonomi tidak begitu tinggi. Hal ini disebabkan karena masyarakat tidak merasakan secara langsung dampak dari aspek ekonomi tersebut.Jika di tinjau dari aspek ekonomi, dampak korupsi lebih kepada perekonomian secara makro, yaitu dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi Negara.

KESIMPULAN

Korupsi terjadi karena adanya prinsip keagenan. Pemerintah sebagai agen diberikan wewenang untuk melakukan kegiatan pemerintahan dengan menggunakan sumber daya yang dipercayakan oleh masyarkat. Karenanya agen memiliki informasi yang lebih banyak di banding masyarakat yang berperan sebagai prinsipal.Wewenang yang ada seringkali disalahgunakan oleh agen. Masyarakat sebagai prinsipal harus dapat berperan aktif sebagai *controller*.

Hasil penelitian menunjukkan minat warga Bandung untuk berperan sebagai controller adalah sanagat tinggi jika ditinjau dari aspek politik dan hukum. Sedangkan jika ditinjau dari aspek ekonomi, minat masyarakat cenderung rendah. Hal ini disebabkan karena jika dilihat dari aspek politik dan hukum masyarakat merasakan dampaknya secara langsung, yang mengakibatkan lunturnya kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga hukum. Jika di tinjau dari aspek ekonomi, dampak korupsi lebih kepada perekonomian secara makro, yaitu dampaknya terhadap pertumbuhan ekonomi Negara.

(di atas 50 persen). Meskipun minat warga tersebut tinggi, tetapi tanpa di dukung fasilitas yang ada, pengawasan publik dalam kegiatan pemerintah di bidang keuangan tidak dapat di lakukan secara kondusif. Kelemahan yang masih di rasakan warga adalah informasi yang di sediakan dalam *e government* bersifat ringkas, perlunya perlindungan hukum yang jelas bagi pelapor, dan laporan pertanggungjawaban yang mundah di akses

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada Direktorat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, Direktorat jenderal Penguatan Penelitian dan Pengembangan di Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi sesuai dengan kontrak Penelitian Nomor : 110 / SP2H / PPM / DRPM / 2019, tertanggal 8 maret 2019, yang telah memberikan "dukungan finansial" untk penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Khan Muhammad Akram (2006).Management Accountability for Public Financial Management.http://siteresources.worldbank.org/PSGLP/Resources/32AccountabilityforPFMKhan.pdf,

United Nations Department of Economic and Social Affairs, 2014 "United Nations E-Government Survey 2014

https://publicadministration.un.org/egovkb/Portals/egovkb/Documents/un/2014-Survey/E-Gov_Complete_Survey-2014.pdf

Wilson Report (1975). *Report of the Independent Review Committee on the Office of the Auditor General of Canada,*], Ottawa: Information Canada,, pp.9.

Xiaodong, Liao, Liu Xiaoping, Feng Feng (2018). Research on *Citizen Participation* in the *Implementation* of. *Public Policy* in *Big Data Age*.CISAT 2018. IOP Publishing

World Bank,2012 E- Governments.Retrieved From; http://web.worldbank.org/

http://aclc.kpk.go.id/ materi/bahaya dan dampakkorupsi / infogafis/ dampak korupsi terhadap penegakan hukum.

http : //Qureta.com/post/ dampak korupsi terhadap system politik Indonesia.

http : // kompasiana.com/ M. Zaihuri/ dampak korupsi terhadap beberapa bidang.

http://otoritas.semu.blogspot.com/2017/dampak korupsi terhadap politik-demokrasi – hukum.