

Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci Provinsi Jambi

Livia Sikmon Putra
Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Abstrak

Kinerja birokrasi yang masih kurang baik inilah yang kemudian dinilai sebagai kegagalan dalam semangat desentralisasi. Desentralisasi yang juga merupakan bentuk pelaksanaan dari demokrasi lokal dengan memanfaatkan keefektifitasan pemerintah daerah pada akhirnya juga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah agar lebih bertanggung jawab dalam mengelola dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ada di daerah. Hal ini terbukti dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa dari segi orientasi pelayanan birokrasi, kita masih cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaga untuk menjalankan tugas melayani rakyat. Hal ini terjadi karena dalam penempatan aparatur negara tidak ditempatkan pada posisi yang tepat namun ditempatkan pada bukan keahlian aparatur tersebut.

Abstract

The poor performance of bureaucracy is what is then judged as a failure in the spirit of decentralization. Decentralization which is also a form of implementation of local democracy by utilizing the effectiveness of local government is also expected to encourage local governments to be more responsible in managing and providing services to the communities in the region. This is evident from the results of the study is known that in terms of the orientation of bureaucratic services, we still tend not to fully devote time and energy to carrying out the task of serving the people. This happens because in the placement of state apparatus is not placed in the right position but placed on not the expertise of the apparatus.

PENDAHULUAN

Negara sedang berkembang seperti Indonesia, kesejahteraan masyarakat sangat tergantung pada kemampuan mereka mendapat akses dan kemampuan untuk dapat menggunakan pelayanan publik. Akan tetapi permintaan akan pelayanan tersebut biasanya jauh melebihi kemampuan pemerintah untuk dapat memenuhinya.

Hal ini dikarenakan pemusatan segala urusan publik hanya kepada negara dan urusan pelayanan publik yang

demikian kompleks mustahil dapat diurus secara menyeluruh oleh institusi negara (sentralisasi). Oleh karena itulah kemudian dicetuskan ide desentralisasi, yang mencoba menggugat kelemahan yang ada pada diskursus sentralisasi tersebut. 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 sendiri nasib dan mengapresiasi keinginannya secara bebas (Setiyono, 2004: 205).

Mengingat tujuan kebijakan desentralisasi sendiri yaitu untuk menciptakan suatu sistem pembagian kekuasaan antar daerah yang mapan dimana pemerintah pusat dapat meningkatkan kapasitas, memperoleh dukungan masyarakat, dan mengawasi pembagian sumber daya dengan adil. Desentralisasi yang juga merupakan bentuk pelaksanaan dari demokrasi lokal dengan memanfaatkan keefektifitasan pemerintah daerah pada akhirnya juga diharapkan dapat mendorong pemerintah daerah agar lebih bertanggung jawab dalam mengelola dan memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ada di daerah.

Kinerja birokrasi yang masih kurang baik inilah yang kemudian dinilai sebagai kegagalan dalam semangat desentralisasi. Sebagai contoh lain, para birokrat negara kita sendiri ternyata juga masih belum bisa dijadikan panutan. Beberapa kasus yang terjadi menunjukkan banyak tindakan indisipliner yang dilakukan birokrat sehingga hal ini mengurangi kredibilitas dan performanya sebagai pelayan publik. Misalnya pada sebuah kesempatan sidak (inspeksi mendadak)

yang dilakukan oleh seorang pejabat daerah setempat, didapati sebanyak 50% lebih karyawan pada sebuah kantor dinas daerah mangkir dari pekerjaannya. Bahkan dinyatakan sebagian besarnya tersebut membolos tanpa keterangan. Lebih memperhatikan lagi, ternyata kondisi seperti itu hampir terjadi setiap harinya

(http://www.transparansi.or.id/majalah/edisi5/5berita_2.html).

Hal ini tentu saja menambah daftar panjang buruknya birokrasi (selain prosedur birokrasi yang berbelit-belit, lama, kurang peka terhadap tuntutan masyarakat, dll) dan masyarakat juga semakin tidak percaya kepada kinerja aparat untuk dapat memenuhi tuntutan-tuntutan publik tersebut dari permasalahan tersebut perlu adanya reformasi birokrasi demi terlaksananya tujuan negara diantaranya aparat pemerintah benar-benar mengayomi dan melayani masyarakat dengan baik.

Dari gambaran di atas dapat kita ketahui bahwa kinerja birokrasi Indonesia secara keseluruhan memang masih mengecewakan. Dalam survey yang dilakukan oleh Dwiyanto, dkk bahkan dijelaskan nilai capaian kinerja birokrasi dalam hal produktifitas kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas birokrasi kita juga masih

sangat rendah. Bahkan sebagaimana dikutip oleh Dwiyanto dkk, menurut *The World Competitiveness Yearbook* tahun 1999, tingkat indeks *competitiveness* birokrasi kita berada pada urutan terendah dari segi kualitas pelayanan publik dibandingkan dengan 100 negara lain di dunia.

Hal ini terbukti dari hasil penelitian tersebut diketahui bahwa dari segi orientasi pelayanan birokrasi, kita masih cenderung tidak sepenuhnya mencurahkan waktu dan tenaga untuk menjalankan tugas melayani rakyat. Hal ini terjadi karena dalam penempatan aparatur negara tidak ditempatkan pada posisi yang tepat namun ditempatkan pada bukan keahlian aparatur tersebut.

Dari permasalahan yang bersifat Nasional juga tidak jauh bedanya dengan permasalahan yang ada di daerah, yaitu kurangnya pelayanan yang maksimal pada masyarakat dan juga tidak sesuai profesional dan proporsionalnya dalam pelaksanaan mutasi pegawai.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten kerinci merupakan salah satu dari bagian organisasi birokrasi pemerintahan. Peran manusia dalam organisasi memegang peranan yang menentukan, karena hidup matinya organisasi semata-mata tergantung dari manusia. Untuk mencapai tujuan

organisasi faktor yang sangat penting adalah prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor salah satunya adalah pengembangan pegawai yang dapat memberikan kejelasan untuk menjalankan tugas sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan dari pengamatan sementara prestasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci belum optimal termasuk salah satu faktor yaitu kualitas kerja pegawai, masih ditemukan kelemahan-kelemahan yang muncul seperti adanya pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan profesi dan proforsinya masing-masing hal itu jelas mempengaruhi dari kinerja suatu instasi yang bisa berlarut-larut dan tidak tepat sasaran, perpindahan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah secara tidak langsung telah menghambat kemajuan suatu daerah itu sendiri.

Masih banyak Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Kerinci melanggar jam kerja. Ada yang terlambat masuk, pulang sebelum waktunya atau tidak berada di kantor saat jam kerja. Data dari setiap SKPD yang masuk ke BKD, pihaknya lantas melakukan monitor ke lapangan dan melihat langsung absen di masing-masing instansi ternyata hampir

30% PNS setiap instansi melakukan pelanggaran tersebut.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang disiplin PNS, jika lebih dari 7,5 jam tidak berada di kantor seorang PNS dianggap tidak bekerja satu hari. Dalam aturan yang sama juga disebutkan, jika seorang PNS tidak bekerja 46 hari selama satu tahun dapat diberi sanksi hingga pemecatan.

Berdasarkan tupoksi BKD kabupaten kerinci Adapun beberapa tugas dan fungsi dari BKD Kerinci yaitu melaksanakan Pembinaan Aparat Pengawas Internal Pemerintah dilingkungan Inspektorat Kabupaten Kerinci, Melaksanakan sidak, evaluasi pengawasan melekat (WASKAT) evaluasi Gerakan Disiplin Nasional (GDN) dan laporan pajak-pajak pribadi (LP2P) terhadap Perangkat Daerah, Melakukan evaluasi dan Pelaporan pelaksanaan tugas Satuan Kerja Perangkat Daerah, dari beberapa tugas tersebut banyak yang tidak dilaksanakan dengan baik maka menurut penulis kantor BKD Kab. Kerinci juga harus melakukan reformasi birokrasi.

Reformasi birokrasi menjadi bagian penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Titik berat dari pemerintahan yang baik adalah pada upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan korupsi secara

terarah, sistematis, dan terpadu. Reformasi birokrasi, mustahil akan terwujud jika tata pemerintahan masih memberikan peluang terhadap praktik-praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Selain memberantas praktik KKN, reformasi birokrasi harus kita jalankan dengan meningkatkan budaya kerja. Meningkatkan, pengetahuan dan pemahaman para penyelenggara negara terhadap prinsip-prinsip good governance. Para pegawai negeri harus didorong untuk meningkatkan budaya kerja yang efektif efisien, dan profesional dalam melayani kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Beberapa contoh reformasi, birokrasi adalah reformasi kelembagaan dan kepegawaian, keuangan, perbendaharaan, perencanaan dan penganggaran, perizinan, dsb. Hal yang penting dalam reformasi birokrasi adalah perubahan *mind-set* dan *culture-set* serta pengembangan budaya kerja. Reformasi Birokrasi diarahkan pada upaya-upaya menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (good governance),

pemerintah yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN.

Secara sederhana Reformasi Birokrasi dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. perubahan *mind-set*, cara berpikir (pola pikir, pola sikap, dan pola tindak);
2. perubahan paradigma dari penguasa menjadi pelayanan;
3. mendahulukan peranan dari wewenang;
4. perubahan manajemen kinerja; dan
5. pemantauan percontohan keberhasilan (*best practices*);

Untuk melaksanakan reformasi Menpan mengeluarkan peraturan sebagai pegangan bagi pemerintah daerah untuk melaksanakan reformasi birokrasi yaitu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011, dengan adanya pegangan atau payung hukum maka diharapkan pemerintahan daerah tidak ragu-ragu dalam melaksanakan reformasi.

Reformasi birokrasi menjadi bagian penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik. Titik berat dari pemerintahan yang baik adalah pada upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dan pemberantasan korupsi secara terarah, sistematis, dan terpadu. Reformasi birokrasi, mustahil akan terwujud jika tata

pemerintahan masih memberikan peluang terhadap praktik-praktik Kolusi, Korupsi, dan Nepotisme (KKN). Selain memberantas praktik KKN, reformasi birokrasi harus kita jalankan dengan meningkatkan budaya kerja. Meningkatkan, pengetahuan dan pemahaman para penyelenggara negara terhadap prinsip-prinsip *good governance*. Para pegawai negeri harus didorong untuk meningkatkan budaya kerja yang efektif efisien, dan profesional dalam melayani kepentingan masyarakat, bangsa, dan negara.

Reformasi Birokrasi merupakan perubahan signifikan elemen-elemen birokrasi, antara lain kelembagaan, sumber daya manusia aparatur, ketatalaksanaan, akuntabilitas aparatur, pengawasan, dan pelayanan publik. Beberapa contoh reformasi, birokrasi adalah reformasi kelembagaan dan kepegawaian, keuangan, perbendaharaan, perencanaan dan penganggaran, perizinan, dsb. Hal yang penting dalam reformasi birokrasi adalah perubahan *mind-set* dan *culture-set* serta pengembangan budaya kerja. Reformasi Birokrasi diarahkan pada upaya-upaya mencegah dan mempercepat pemberantasan korupsi secara berkelanjutan, dalam menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, dan berwibawa (*good governance*),

pemerintah yang bersih (*clean government*), dan bebas KKN.

METODE

Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif yaitu metode penelitian yang dilakukan melalui pengamatan untuk mendapatkan keterangan-keterangan terhadap suatu masalah tertentu serta untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja birokrasi pemerintahan Kabupaten Kerinci. Kecenderungan untuk menggunakan metode penelitian ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa metode ini dianggap sangat relevan dengan penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, yaitu menggambarkan apa adanya dari kejadian yang diteliti. Selain itu, guna memperoleh data yang obyektif dan valid dalam rangka memecahkan permasalahan yang ada.

Untuk memperoleh data yang autentik, mengenai data penelitian ini penulis mengemukakan metode pengumpulan data yaitu :

1. Metode Wawancara atau lisan yaitu penulis mewawancarai langsung dengan informan yang mengetahui permasalahan yang diteliti.
2. Metode observasi (Pengamatan) yaitu mengadakan pengamatan langsung dengan cara mengumpulkan data serta mencatat

gejala-gejala yang nampak pada objek penelitian.

3. Metode Dokumenter yaitu melacak sumber-sumber tertulis yang berhubungan dengan masalah-masalah penelitian. Sumber ini berupa literatur yang memuat data yang relevan dengan masalah penelitian.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Sumber data utama atau primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai Moleong (2000:112). Sumber data primer diperoleh peneliti melalui wawancara terhadap informan yang didukung dengan pengamatan atau observasi. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara dan pengamatan (observasi) merupakan hasil usaha gabungan dari kegiatan melihat, mendengar dan bertanya yang dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh informasi yang diperlukan. Informan yaitu orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian Moleong (2000:90).

2. Data Sekunder

Selain kata-kata dan tindakan sebagai sumber data utama di perlukan juga data tambahan seperti dokumen dan lain-lain sebagai data sekunder Moleong (2002:112). Jadi data sekunder digunakan untuk membantu menyelesaikan data primer dan arsip ataupun dokumen yang berkaitan dengan aktifitas mereka dengan instansi terkait. Adapun data data skunder yang diperoleh seperti peraturan-peraturan, majalah, selebaran atau arsip kegiatan yang di keluarkan oleh kantor Badan Kepegawian Daerah Kab. Kerinci..

Menurut Rachman penelitian disamping perlu menggunakan metode yang tepat juga perlu memiliki teknik dan alat pengumpul data yang relevan agar memungkinkan diperolehnya data yang objektif (Rachman, 1997:77).

Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan adalah:

a. Wawancara (*Interview*)

Ciri utama dari *interview* adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informan (*interviewer*) dan sumber informan (*interviewee*). Wawancara dilakukan dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula (Rachman, 1999:83).

Selain faktor pewawancara (*interviewer*) dan responden (*interviewee*), kualitas data hasil

wawancara juga dipengaruhi oleh situasi wawancara dan topik penelitian yang biasanya tertuang dalam bentuk daftar pertanyaan. Dari keempat sektor ini, posisi pewawancara sangatlah menentukan. Artinya, pewawancara dalam praktiknya dituntut mampu mengadakan pendekatan kepada responden, menjelaskan topik penelitian sehingga dapat membangun dan menciptakan situasi yang kondusif terhadap kelancaran wawancara (Suyanto, Bagyo, 1995:224).

b. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Rachman, 1997:77). Dalam hal ini peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang dilakukan oleh Kantor Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Kerinci terhadap proses berjalan reformasi birokrasi. Dalam hal ini peneliti mengamati secara langsung kegiatan yang dilakukan Kantor Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Kerinci terhadap upaya pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Adapun observasi yang dilakukan oleh peneliti diantaranya adalah mengamati secara langsung proses pelaksanaan reformasi seperti kinerja pegawai Pemerintahan

Daerah dan proses mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.

c. Dokumentasi

Yaitu cara pengambilan data menggunakan barang-barang tertulis, misalnya benda benda tertulis, buku-buku, majalah, dokumen peraturan, notulen, rapat, catatan harian yang berhubungan dengan masalah penelitian (Suharsini, 1997:77).

Teknik pengumpulan data ini digunakan peneliti untuk melengkapi data yang sebelumnya, dimana teknik ini merupakan alat pengumpulan data yang utama karena pembuktian hipotesisnya yang diajukan secara logis dan rasional melalui pendapat, teori atau hukum yang diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Pelaksanaan Reformasi Kantor

BKD

Reformasi Birokrasi

Salah satu faktor dan aktor utama yang turut berperan dalam perwujudan pemerintah yang bersih (*clean government*) dan pemerintahan yang baik penting dalam pengelolaan kebijakan dan pelayanan publik, birokrasi sangat menentukan efisiensi dan kualitas pelayanan kepada masyarakat, serta efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Undang-undang telah ditetapkan oleh DPR dan

diundangkan oleh pemerintah, dan berbagai kebijakan publik yang dituangkan dalam berbagai bentuk aturan perundang-undangan yang dikembangkan dalam rangka penyelenggaraan negara dan pembangunan, akan dapat dikelola secara efektif oleh pemerintah apabila terdapat “birokrasi yang sehat dan kuat”, yaitu “birokrasi yang profesional, netral, terbuka, demokratis, mandiri, serta memiliki integritas dan kompetensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selaku abdi masyarakat dan abdi negara, dalam mengemban misi perjuangan bangsa mewujudkan cita-cita dan tujuan bernegara”.

“Birokrasi yang sakit” akan menjadi corong dan memberikan kontribusi pada penguasa. Semangat keberpihakannya banyak diarahkan pada kepentingan segelintir orang atau pun kelompok-kelompok tertentu dalam masyarakat, bekerja dengan lamban, tidak akurat, berbelit-belit, berkencenderungan pada motif uud (bukan UUD), dan sudah barang tentu tidak efisien serta memberatkan masyarakat. Sebaliknya, birokrasi yang terlalu kuat dengan kemampuan profesional yang tinggi tapi tanpa etika dan integritas pengabdian, akan cenderung menjadi tidak konsisten, bahkan arogan, sulit dikontrol, masyarakat menjadi serba tergantung pada birokrasi.

Dalam perkembangan birokrasi seperti ini, juga akan memberikan dampak negatif bagi pengembangan inisiatif masyarakat, dan sudah barang tentu tidak efisien serta sangat memberatkan masyarakat. Namun pada sisi yang berseberangan hal tersebut telah sangat menguntungkan pihak-pihak tertentu yang jumlahnya sangat sedikit bila dibandingkan dengan masyarakat Indonesia secara keseluruhan.

Sejarah Indonesia Merdeka menunjukkan, birokrasi yang tidak netral telah turut membawa Indonesia pada jurang kekacauan politik, dan birokrasi yang tidak netral selalu tumbuh bersama dengan kekuatan dan kepentingan politik atau golongan tertentu, selalu terjebak dalam godaan KKN, dan akhirnya juga membawa negara kita pada kehancuran ekonomi. Hal semacam itu telah terjadi pada setiap “rezim pemerintah”, dengan akibat dan dampak yang serupa berupa kelemahan bangunan kelembagaan hukum, dan kehancuran kehidupan ekonomi, politik, dan sosial.

Proses pelaksanaan Reformasi Birokrasi di BKD Kabupaten Kerinci sudah berjalan dengan cukup baik. Meskipun langkah-langkah yang dilakukan pada umumnya masih pada tahap perencanaan, tetapi upaya untuk melaksanakan Reformasi Birokrasi sesuai dengan rencana yang dibuat/disusun

seperti yang dicanangkan dalam UU (Undang-undang) dan Permen PAN No 15 Tahun 2008, memberikan prospek yang baik adapun beberapa program yang dicanangkan dalam reformasi birokrasi adalah:

Program Pelayanan Administrasi Perkantoran

Program ini bertujuan sebagai media pendukung pelaksanaan seluruh program dan kegiatan yang mana kebijakannya mengarah pada peningkatan kualitas pelayanan prima bidang administrasi perkantoran. Indikator hasil dari program ini adalah terwujudnya suatu pelayanan administrasi perkantoran yang sesuai dengan pelayanan prima dan peningkatan pengolahan administrasi barang daerah. Sifat kegiatan dari program ini merupakan kegiatan rutinitas pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran yang terdiri dari sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan administrasi perkantoran. Keegiatannya adalah sebagai berikut:

1. Penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik.
2. Penyediaan jasa administrasi keuangan
3. Penyediaan jasa kebersihan kantor
4. Penyediaan alat tulis kantor
5. Penyediaan barang cetakan dan penggandaan

6. Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor
7. Penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang undangan
8. Penyediaan makanan dan minuman
9. Rapat rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah
10. Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan operasional/dinas;

Beberapa program administrasi perkantoran yang disebutkan diatas manandakan bahwa ada semangat dari BKD untuk membuat para PNS di lingkungan Kabupaten Kerinci berkerja dengan profesional.

Menurut kepala BKD Kab. Kerinci Armidis Spd.M.Si. dari beberapa item program pelayanan administrasi perkantoran ada yang telah terlaksana dan ada yang belum terlaksana seperti penyediaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan operasional/dinas, telah terlaksana dengan baik adapun program yang masih tahap perencanaan dan akan terealisasi dalam waktu dekat adalah Penyediaan barang cetakan dan penggandaan, Penyediaan makanan dan minuman, Penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor. Ini semua dilakukan untuk mempermudah kinerja instansi agar

bisa berkerja profesional, cepat dan tepat. (wawancara 25 maret 2018)

Program ini bertujuan sebagai media pendukung pelaksanaan seluruh program dan kegiatan yang mana kebijakannya mengarah pada peningkatan kualitas pelayanan prima bidang administrasi perkantoran. Indikator hasil dari program ini adalah terwujudnya suatu pelayanan administrasi perkantoran yang sesuai dengan pelayanan prima dan peningkatan pengolahan administrasi barang daerah. Sifat kegiatan dari program ini merupakan kegiatan rutinitas pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran yang terdiri dari sarana dan prasarana sebagai penunjang pelayanan administrasi perkantoran. Keegiatannya adalah sebagai berikut:

Penyediaan Jasa Komunikasi, Sumber

Daya Air & Listrik

Melaksanakan sebagian tugas Badan Kepegawaian Daerah yang meliputi melaksanakan pengkoordinasian kegiatan pengembangan karier pegawai, analisis dan kebutuhan pegawai, pengadaan pegawai, pembinaan kedudukan pegawai dan pembinaan kedisiplinan kepegawaian.

Untuk dapat menggambarkan kemajuan pelaksanaan pembangunan yang dilakukan oleh BKD dalam mewujudkan Visi "Menjadi institusi perencana yang profesional, handal dan secara proaktif

berperan dalam penentu arah pembangunan menuju terwujudnya Ende Lio Sare Pawe” dan 3 misi yaitu meningkatkan sumber daya manusia perencana yang profesional dan handal, meningkatkan kualitas rencana pembangunan jangka panjang, menengah dan tahunan, serta mengembangkan koordinasi dan kemitraan dalam pembangunan dengan lembaga pemerintah dan non pemerintah, masyarakat, swasta serta lembaga-lembaga donor, maka diperlukan suatu ukuran yaitu indikator kinerja yang dapat dipercaya, akurat dan valid. Indikator pembangunan yang digunakan tersebut memiliki peranan penting sebagai tolak ukur keberhasilan kinerja dan pencapaian indikator makro serta hasil yang diperoleh diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam pengelolaan kebijakan program dan kegiatan dalam manajemen pembangunan di Kabupaten Ende.

Kegiatan ini merupakan kegiatan pendukung administrasi perkantoran dalam memenuhi kebutuhan biaya penggunaan jasa komunikasi, sumber daya air dan listrik SKPD yang disediakan pihak pemberi jasa. Renstra DPPKAD 2013—2018

Penyediaan Jasa Administrasi

Keuangan

Kegiatan ini mengarah pada belanja pegawai yang tujuannya untuk memenuhi kebutuhan jasa administrasi keuangan dalam pelaksanaan kegiatan SKPD untuk satu tahun anggaran berjalan. Sebagai salah satu fungsi dan peranan yang penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah maka berdasarkan urusan desentralisasi yang dikelola, urusan otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian merupakan salah satu urusan wajib yang diselenggarakan Pemerintah Daerah Kabupaten kerinci.

Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor

Untuk pelaksanaan suatu administrasi perkantoran yang dinamis diperlukan suatu kenyamanan dalam pelaksanaan administrasi perkantoran, oleh karena itu pemenuhan kebersihan kantor sebagai pendukung program pelayanan administrasi perkantoran merupakan tujuan kegiatan ini.

Penyediaan Alat Tulis Kantor

Indikator hasil dari kegiatan ini adalah pemenuhan kebutuhan alat tulis kantor untuk personil SKPD dalam pelaksanaan pelayanan administrasi perkantoran.

Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan

Indikator hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan barang cetakan kebutuhan administrasi perkantoran dalam pengelolaan pendapatan dan belanja daerah sesuai standar akuntansi pemerintah dan pemenuhan kebutuhan penggandaan/copy beberapa dokumen sesuai kebutuhan.

Penyediaan Komponen Instalasi

Listrik/Penerangan Bangunan Kantor

kegiatan ini berhubungan dengan kebutuhan pelayanan administrasi perkantoran yang memadai. Indikator hasil dari kegiatan ini adalah terpenuhinya kebutuhan instalasi kelistrikan dan penerangan dalam gedung perkantoran.

Penyediaan Bahan Bacaan dan

Peraturan Perundang-Undangan

Indikator hasil dari kegiatan ini adalah pemenuhan kebutuhan bahan bacaan dan buku-buku literatur sebagai media informasi perkembangan dalam pelaksanaan SKPD dan merupakan pendukung nilai-nilai strategis pelaksanaan program kegiatan.

Penyediaan Makanan dan Minuman

Indikator hasil dari kegiatan ini adalah tersedianya jamuan makan dan minum untuk tamu-tamu dinas dan rapat dinas yang dilaksanakan di SKPD Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Daerah.

Rapat Koordinasi dan Konsultasi

Bentuk kegiatan ini mengarah pada belanja perkalanan dinas personil SKPD yang mana tujuannya adalah penyediaan uang perjalanan dalam dan luar daerah dalam rangka rapat-rapat koordinasi dan konsultasi kedinasan.

Penyediaan Jasa Pemeliharaan dan

Perizinan Kendaraan

Operasional/Dinas

Kegiatan ini selain penyediaan jasa perizinan juga terdapat kegiatan penilaian/appraisal dan tindakan pengamanan serta penertiban administrasi aset bergerak milik pemerintah kota Sukabumi. Indikator hasil dari kegiatan ini adalah penyediaan jasa perizinan kendaraan operasional/dinas dan peningkatan tertib administrasi bidang aset bergerak pada aset kendaraan bermotor milik pemerintah kota sukabumi.

Program Peningkatan Sarana dan

Prasarana Aparatur

1. pengadaan Kendaraan dinas/operasional
2. Pengadaan peralatan gedung kantor
3. Pemeliharaan rutin/berkala gedung kantor
4. Pemeliharaan rutin/berkala kendaraan dinas/operasional
5. Pemeliharaan rutin/berkala perlengkapan gedung kantor

Untuk pertama kalinya, setelah melalui amandemen ke-4, UUD 1945 mencantumkan ilmu pengetahuan dan

teknologi sebagai bagian yang diatur secara eksplisit. Pasal 31 ayat (5) UUD 1945 hasil amandemen ke-4 menyatakan bahwa pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Pak Armidis juga menjelaskan bahwa Program Peningkatan sarana dan prasarana ini diharapkan agar pelaksanaan kerja instansi berjalan dengan baik cepat, dan tepat. Masalah prasarana ini merupakan paktor utama dalam meningkatkan kinerja PNS dalam melayani masarakat. Salah satu tujuan dari reformasi yang di canangkan adalah suatu pelayanan kepada masyarakat secara cepat tepat dan bermanfaat. (wawancara 25 maret 2018)

Menurut ibu Rosliwati M.Si. Program Peningkatan sarana dan prasarana diharapkan bisa menumbuhkan kedisiplinan pegawai dalam setiap pekerjaan sehingga semua program-program yang di canangkan bisa terlaksana dengan baik. Ini merupakan suatu terobosan awal untuk memacu kinerja setiap pegawai sehingga tidak ada lagi alasan bagi setiap Pegawai untuk tidak bekerja secara profesional (wawancara 28 maret 2018)

Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur

1. Sistem Rekrutman Pegawai Negeri
2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai negeri
3. Mutasi Pegawai negeri
4. Pembinaan Pegawai

Dalam upaya penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik di Indonesia dengan agenda peningkatan SDM sehingga terciptanya disiplin kerja yang bertanggungjawab, serta pelayanan yang prima kepada masyarakat. Dalam penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik memfokuskan pada upaya penataan kelembagaan dan ketatalaksanaan; peningkatan kualitas sumber daya manusia aparatur agar memiliki kinerja yang optimal dengan disertai upaya perbaikan tingkat kesejahteraan pegawai negeri.

Pada hal ini sumberdaya aparatur pada pemerintahan di hadapkan pada beberapa permasalahan yang sangat urgen yakni kualitas sumberdaya yang dipandang masih rendah Permasalahan yang lain adalah obyektivitas pemerintah daerah dalam penempatan pegawai negeri sesuai dengan kompetensi dasar dan bidang masing-masing pegawai. Masih sedikit jumlah pemerintah daerah yang secara serius melakukan tes kelayakan dan kepatutan (fit and proper test) dalam

rangka penempatan ataupun promosi pegawai.

1. Sistem Rekrutmen Pegawai negeri

Pemerintahan dan pembangunan di daerah dan juga tidak lepas dari peranan Pegawai negeri dalam meningkatkan roda pemerintahan dan pembangunan di daerah.

Menyadari akan pentingnya hal tersebut, diharapkan Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan dan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stoner (1995), sedangkan tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon tenaga kerja yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau ,menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Sudah barang tentu melalui penerimaan pegawai yang baik dan benar akan mendapatkan tenaga-tenaga aparatur negara yang berkualitas baik dan sesuai dengan kompotensi yang dibutuhkan. Namun kenyataannya hal tersebut tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi malah disinilah awal mula kesalahan atau kebobrokan dari pegawai. Persoalan tersebut patut kita maklumi, namun ingat bahwa Pegawai adalah unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan

pemerintah daerah dalam hal ini pihak pembuat kebijakan agar kedepan jeli melihat persoalan ini, karena rekrutmen Calon Pegawai negeri merupakan hal mendasar yang dapat menentukan kualitas kinerja aparatur pemerintahan itu sendiri terhadap peningkatan pelayanan masyarakat sebagai penyedia layanan.

Karena apa selama ini rekrutmen sebagai pintu pertama dalam manajemen sumberdaya manusia ternyata tidak selamanya digunakan sebagai pangkal penempatan dan pengembangan sumberdaya manusia. Dalam beberapa kenyataan Hal- hal ini akan di tunjukan dalam kasus promosi, mutasi dan penempatan seperti yang terjadi dalam kasus penerapan peraturan pemerintah (PP) No.8 tahun 2003. Rekrutmen yang katanya harus melalui tes, ternyata secara umum tidak bisa digunakan sebagai instrument yang *predictable* dalam kaitanya dengan *Track* karier di kemudian hari. Seperti lingkaran setan, rekrutmen didasarkan pada anjab yang kemudian dikaitkan dengan analisis kebutuhan pegawai, namun kalau kedua hal tersebut tidak dilakukan dengan baik, maka penentuan kebutuhan pegawai akhirnya spekulatif. Kalau kemudian rekrutmen spekulatif , maka proses penempatan, promosi dan seterusnya juga tidak rasional,

sistem rekrutmen memang harus dilihat secara integral, bukan partial.

Artinya dalam beberapa paparan yang saya ungkapkan diatas maka dapat saya ambil sebuah kesimpulan bawasanya proses rekrutmen merupakan sebuah proses awal untuk mendapat pegawai yang berkualitas artinya dengan demikian proses ini harus dibenahi karena ini merupakan proses awal dalam mendapatkan pegawai karena bila dalam proses ini hancur dan tenaga pegawai yang didapatkan tidak sesuai yang diharapkan, maka kedepannya juga pegawai tersebut tidak akan dapat bekerja secara maksimal. Maka hal apa yang kemudian pertama harus dibenahi adalah pembenahan dalam proses rekrutmen.

2. Pendidikan dan Pelatihan Pegawai negeri

Disamping penerimaan pegawai yang baik dan benar, perlu diperhatikan pula terhadap pembinaan aparatur tersebut pada saat bertugas yang antara lain dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya melalui mengikutsertakan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang tersedia dan bermutu. Dalam hal ini, pendidikan dan pelatihan yang mengarah kepada 3 (tiga) aspek, yaitu (a) meningkatkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. (b) meningkatkan potensi teknik

manajerial dan atau kepemimpinan. (c) meningkatkan efesiensi, efektifitas, dan kualitas, pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Pengembangan sumber daya manusia bagi aparatur pemerintahan, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efesiensi kinerja, serta produktifitas kinerja pegawai agar Pegawai dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Dalam upaya meningkatkan efesiensi kinerja, serta produktivitas kinerja aparatur melalui pendidikan maupun pelatihan-pelatihan serta pembinaan-pembinaan terhadap Pegawai.

Menyadari akan persoalan tersebut diperlukan upaya-upaya pemerintah daerah secara terus menerus dalam meningkatkan pembinaan dan pengembangan program pendidikan dan pelatihan. Sebab diklat itu sendiri pada hakekatnya adalah “proses transformasi kualitas sumber daya manusia aparatur negara” yang menyentuh empat dimensi utama yaitu dimensi spiritual, intelektual, mental, dan physical yang terarah pada perubahan-perubahan mutu dari keempat dimensi sumber daya apratur pemerintahan itu.

Hal ini menjadi tanggung jawab pemerintah daerah dalam meningkatkan sumber daya aparatur pemerintah agar Pegawai dapat berkembang ke arah yang lebih maju sesuai dengan kebutuhan dan kondisi perkembangan jaman. Diperlukan pembinaan Pegawai di setiap instansi pemerintahan. Dengan harapan di setiap instansi mempunyai kewajiban untuk menyusun program pendidikan diklat.

Masalah ini perlu dipikirkan secara baik dan bijaksana, sebab sumber daya manusia dalam bidang paratur pemerintahan merupakan *power* bagi pelayanan publik demi suksesnya pembangunan di seluruh bidang serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Hal ini tidak dapat dipungkiri oleh siapa saja, termasuk pemerintah daerah dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam bidang aparatur pemerintahan yang cerdas, berdisiplin, tanggap, bijaksana, profesional, mempunyai mentalitas rohani, dan jasmani yang baik serta terampil dalam mensosialisasikan setiap kebijakan baik dari pemerintah pusat maupun dari pemerintah daerah. Untuk menciptakan sumber daya aparatur pemerintahan yang handal dan profesional diperlukan suatu pengorbanan, sehingga harus memiliki komitmen bersama antara pemerintah dan masyarakat mewujudkan pemerintahan yang bersih, bertanggung jawab dan tidak

adanya Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Agar kabupaten daerah di Indonesia menjadi setara dengan kabupaten lain di Papua dan di seluruh Indonesia pada umumnya.

Artinya dalam hal ini bawasanya selain rekrutmen pelatih kepada pegawai juga sangat diperlukan karena apa kalau kemudian kita melihat kebelakang apa yang menjadi permasalahan di dalam proses pelatihan pegawai adalah tidak adanya sebuah hasil yang dapat diperoleh atau diterapkan pada saat kembali dari pelatihan karena biasanya para pegawai tidak mendapatkan hasil yang maksimal setelah kembalinya dari diklat atau dengan kata lain setelah diklat para pegawai tersebut bukannya tambah menjadi lebih baik tetapi malah terkesan menjadi lebih buruk dan terkesan malas-malasan dalam menjalankan tugasnya. Untuk itulah maka berdasarkan analisis tersebut saya dapat mengambil sebuah solusi bawasanya perlu diadakan pembenahan secara serius dalam proses pelatihan pegawai, misalnya saja dengan mengambil pemateri dari luar yang lebih berkualitas, kemudian agar mereka tidak lupa dengan apa yang dia dapatkan dalam pelatihan, maka setiap kembali dari diklat diharapkan para pegawai tersebut untuk mempresentasikan beberapa poin-poin penting yang dia dapatkan dari

pelatihan tersebut agar lebih efektif dan tidak lupa.

Dari sisi eksternal, faktor globalisasi dan revolusi teknologi informasi (*e-Government*) merupakan tantangan tersendiri dalam upaya menciptakan pemerintahan yang bersih, baik dan berwibawa. Hal tersebut terkait dengan makin meningkatnya ketidakpastian akibat perubahan faktor lingkungan politik, ekonomi, dan sosial yang terjadi dengan cepat; makin derasnya arus informasi dari manca negara yang dapat menimbulkan infiltrasi budaya dan terjadinya kesenjangan informasi dalam masyarakat (*digital divide*). Perubahan-perubahan ini, membutuhkan aparatur negara yang memiliki kemampuan pengetahuan dan keterampilan yang handal untuk melakukan antisipasi, menggali potensi dan cara baru dalam menghadapi tuntutan perubahan.

Di samping itu, aparatur negara harus mampu meningkatkan daya saing, dan menjaga keutuhan bangsa dan wilayah negara. Untuk itu, dibutuhkan suatu upaya yang lebih komprehensif dan terintegrasi dalam mendorong peningkatan kinerja birokrasi aparatur Negara dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan akuntabel yang merupakan amanah reformasi dan tuntutan rakyat.

Untuk mengatasi masalah SDM setiap aparatur, pak Armedis menjelaskan pihak Kami (BKD) juga membuat suatu program peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia, dengan adanya program ini kami bisa memberikan pendidikan dan pelatihan formal sehingga akan terbentuk pegawai-pegawai yang profesional andal dan bisa bekerja dengan baik. Dan ini telah berjalan dan sedang berjalan, seperti adanya pengiriman mahasiswa, adanya pelatihan-pelatihan (wawancara 28 maret 2018)

3. Mutasi Pegawai negeri

“Mutasi kepegawaian sering kali hanya kita persepsi sebagai perpindahan wilayah kerja semata, namun sejatinya mutasi kepegawaian juga mencakup kenaikan pangkat pegawai” demikian disampaikan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci (wawancara 10 Maret 2018)

Dalam paparannya, Bapak Armidis S.Pd.M.Si. juga menjelaskan mutasi Kepegawaian adalah segala perubahan mengenai seseorang Pegawai Negeri Sipil, seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pemensiunan, perubahan susunan keluarga, dan lain-lain. Adapun jenis mutasi adalah:

Mutasi Cuti Luar Tanggungan Negara, Mutasi CPNS, Mutasi Diklat, Mutasi Hukuman, Mutasi Jabatan, Mutasi

Keluarga, Mutasi Karpeg, Mutasi Pendidikan, Mutasi Penghargaan, Mutasi Pindah Wilayah Kerja, Mutasi Pemberhentian, Mutasi Pindah Instansi, Mutasi Peninjauan Masa Kerja, Mutasi Berita Acara Pengambilan Sumpah/ Janji PNS , Mutasi Kenaikan Pangkat, Mutasi Pensiun, Mutasi Pegawai Baru.

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan produktivitas organisasi diperlukan pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu upaya untuk memperbaiki prestasi kerja adalah dengan pelaksanaan program mutasi pegawai. Pelaksanaan mutasi pegawai yang selama ini pegawai pahami, rasakan dan lakukan sebagai persepsinya, menjadi salah satu faktor yang menentukan terhadap prestasi kerjanya.

4. Pembinaan Pegawai

Salah satu implementasi dari pembinaan pegawai adalah dengan pemberian *punish* and *reward* kepada PNS. Khusus pemberian *punish* atau hukuman kepada PNS, Pemerintah Kota Probolinggo melalui Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci telah menerbitkan hukuman disiplin kepada

PNS yang telah melakukan tindakan indisipliner setelah sebelumnya dilakukan pemeriksaan dengan berkoordinasi dengan Inspektorat serta Kepala Satuan Kerja. Dengan PP 53 tahun 2010 sebagai acuan sekaligus koridor bagi PNS dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari, diharapkan terwujud peningkatan tingkat disiplin PNS yang nantinya bisa meningkatkan kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Probolinggo guna menunjang terwujudnya suatu tata pemerintahan yang baik atau *Good Governance*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disajikan hasil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis mengenai pelaksanaan fungsi pengawasan khususnya pada Kantor Badan Kepegawaian Derah Kabupaten Kerinci ternyata dapatlah disimpulkan bahwa pelaksanaan pengawasan baik dilihat dari pemeriksaan, pengujian hingga penyelidikan, ternyata belum efektif, hal ini disebabkan karena masih banyaknya program yang tidak berjalan dengan baik.
2. Pelaksanaan reformasi sesuai yang dicanangkan pemerintah dikantor BKD

Kabupaten Kerinci ada yang sudah jalan dan ada yang masih dalam proses. Sehingga reformasi di BKD Kab. Kerinci berjalan terkesan sangat lambat.

DAFTAR PUSTAKA

Batley, Richard. 2004. *Development and Change 35(1): 31-56*. Blackwell Publishing, Oxford, UK.

Dialogue, 2004, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik* Vol. 1, No. 2, Mei 2004 (175-350).

Gie, The Liang. *Adminidtrasi Perkantoran Moderen*. Rada Indra, Yogyakarta : 1980

Goss, Sue, 2001, *Making Local Governance Work: Network, Relationship and The Management of Change*, New York: Palgrave.

Moleong, Lexy J. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

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

Purwanto, Erwan Agus dan Wahyudi Kumorotomo, 2005, *Birokrasi Publik dalam Sistem Politik Semi-Parlementer*, Yogyakarta: Gava Media.

Rachman, Maman. 1999. *Strategi dan Langkah-langkah Penelitian*. Semarang: IKIP Semarang Press.

Radya Indra 1980, *Adminidtrasi Perkantoran Moderen.*, Yogyakarta : Gaha Media

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

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