

Patologi Birokrasi Dalam Pengelolaan Tenaga Honorer Di Kabupaten Mamuju Tengah

The Pathology of Bureucracy In Honorary Workers Management in Central Mamuju District

Sampar

Program Magister Ilmu Pemerintahan, Universitas Hasanuddin, Indonesia

Diterima: 18 Desember 2020; Direview: 05 Januari 2021; Disetujui: 30 Januari 2021

*Corresponding Email: Sammars148@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengkaji dan menganalisis model patologi birokrasi dalam pengelolaan tenaga honorer di Mamuju Tengah. Beberapa indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi persepsi gaya manajerial, pelanggaran norma hukum, rendahnya pengetahuan dan keterampilan, perilaku yang disfungsi dan situasi internal dalam berbagai instansi pemerintahan. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan menggunakan wawancara sebagai alat penggalan data sekunder. Informasi diperoleh dari pemerintah daerah, yaitu pihak dinas pendidikan, badan kepegawaian daerah, badan keuangan, sekretariat dewan, rumah sakit serta para tenaga honorer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan tenaga honorer di kabupaten Mamuju Tengah masih menunjukkan adanya patologi birokrasi. Hal ini terbukti dalam metode rekrutmen tenaga honorer masih ditemukan beberapa oknum yang masih melakukan praktek nepotisme terhadap penerimaan tenaga honorer; kurangnya kedisiplinan tenaga honorer merupakan bagian dari patologi birokrasi. Selanjutnya, Kedisiplinan tenaga honorer yang ada di beberapa OPD masih belum efektif; ditemukan dissinkronisasi data/mal administrasi. Ketidaksihinggaan data antara data SK yang dikeluarkan dengan data jumlah upah dicairkan oleh keuangan daerah; adanya potensi penggepokan anggaran karena tidak adanya validasi data dari badan keuangan terhadap jumlah SK yang ada di OPD masing-masing dengan realitas dilapangan. Beberapa saran diberikan sebagai masukan untuk memperbaiki kekurangan dari pengelolaan tenaga honorer di Kabupaten Mamuju Tengah.

Kata Kunci: Patologi Birokrasi, Birokrasi, Tenaga Kerja Honorer

Abstract

This study aims to examine and analyze the bureaucratic pathology model in the management of honorary staff in Central Mamuju. Some of the indicators used in this study include perceptions of managerial style, violation of legal norms, low knowledge and skills, dysfunctional behavior and internal situations in various government agencies. The research method used is qualitative by using interviews as a means of extracting secondary data. Information is obtained from local governments, namely the education office, regional civil service agencies, financial institutions, council secretariats, hospitals and honorary staff. The results showed that the management of honorary staff in Central Mamuju district still shows bureaucratic pathology. This is evident in the method of recruiting honorary staff, there are still some individuals who still practice nepotism towards the acceptance of honorary staff; the lack of discipline of honorary staff is part of the pathology of the bureaucracy. Furthermore, the discipline of honorary staff in several OPDs is still not effective; found data dissynchronization / administration mall. Data discrepancies between the SK data issued and the data on the amount of wages disbursed by regional finances; the potential for budget fattening due to the absence of data validation from financial institutions on the number of SKs in each OPD with the reality in the field. Several suggestions were given as input to correct deficiencies in the management of honorary staff in Central Mamuju District.

Keywords: Bureaucratic Pathology; Bureaucracy; Honorary Workforce.

How to Cite: Sampar. (2020). Patologi Birokrasi dalam Pengelolaan Tenaga Honorer di Kabupaten Mamuju Tengah. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 3 (3): 1142-1151.



PENDAHULUAN

Warga negara yang menetap di suatu wilayah negara tidak akan bisa lepas dari adanya pemerintah dan pemerintahan. Semua hal yang dilakukan mulai dari kelahiran hingga kematian selalu berurusan dengan birokrasi pemerintahan. Hal itu dapat kita lihat saat kita mengurus akta kelahiran hingga kita mengurus surat kematian. Apabila kita membahas pemerintah maka hal tersebut sangat erat kaitannya dengan birokrasi. Tuntutan reformasi telah merubah wajah birokrasi Indonesia meskipun belum terlalu signifikan. Agenda reformasi dalam tubuh birokrasi di Indonesia ditujukan bukan lagi sekedar untuk membangun institusi birokrasi yang professional secara menejerial, namun pada bagaimana birokrasi tersebut mampu merepresentasikan konfigurasi sosial yang ada untuk menjamin keterwakilan masing-masing komunitas sosial yang telah mengakar kuat di dalam tubuh birokrasi. Dalam mendeteksi penyakit birokrasi atau yang sering disebut patologi dalam dunia medis, perlu dilakukan pada birokrasi di Indonesia. Hal ini bertujuan agar penyakit-penyakit yang ada dalam tubuh birokrasi di Indonesia tidak menular dan dapat digunakan sebagai upaya preventif atau bahkan upaya penyembuhan secara total meskipun membutuhkan waktu yang lama. Upaya meminimalisir penyakit yang terjadi di birokrasi diharapkan dapat membawa perubahan terhadap pelayanan publik yang prima.

Persoalan patologi atau penyakit birokrasi bersumber dari pengelolaan yang tidak berdasarkan *merit system*. Selain itu keterlibatan birokrasi dalam politik dianggap sebagai hal yang harus diwaspadai karena birokrasi bukanlah institusi atau lembaga yang bisa mewakili kepentingan kelompok atau golongan tertentu. Secara nasional persoalan birokrasi di Indonesia lebih di dominasi karena kurangnya pemisahan yang jelas antara kepentingan politik dan administrasi. Masih sering dijumpai birokrat terlibat secara aktif dalam kegiatan politik. Bahkan, sering muncul politisi yang selalu mendominasi proses-proses birokrasi sehingga kebijakan yang diambil dalam birokrasi merupakan kebijakan politik dari partai atau golongannya. Reformasi birokrasi di Indonesia masih bergulir namun sampai saat ini belum ada regulasi (peraturan) yang menjamin depolitisasi birokrasi secara substansial. Persoalan tersebut sangat rumit karena bila model birokrasi tersebut terus dijalankan maka dapat memunculkan konflik terutama jika terjadi praktek kolusi dan nepotisme dalam pengelolaan, rekrutmen, penempatan, promosi dan mutasi. Praktek-praktek yang seperti ini pada kenyataannya sudah menjadi rahasia umum yang pada akhirnya praktek-praktek korupsi dan pengamanan sumber-sumber ekonomi termasuk keuangan negara dari kelompok yang sedang berkuasa dengan menjalin kerjasama menjadi sebuah sistem yang penuh dengan korupsi, kolusi dan nepotisme. Citra buruk tersebut semakin diperparah dengan isu yang sering muncul ke permukaan, yang berhubungan dengan kedudukan dan kewenangan pejabat publik, yakni korupsi dengan keanekaragaman bentuknya, serta lambatnya pelayanan, dan diikuti dengan prosedur yang berbelit-belit.

Keseluruhan kondisi empirik yang terjadi secara akumulatif telah meruntuhkan konsep birokrasi Hegelian dan Weberian yang menfungsikan birokrasi untuk mengkoordinasikan unsur-unsur dalam proses pemerintahan. Birokrasi, dalam keadaan demikian, hanya berfungsi sebagai pengendali, penegak disiplin, dan penyelenggara pemerintahan dengan kekuasaan yang sangat besar, tetapi sangat mengabaikan fungsi pelayanan masyarakat.

Ada beberapa faktor patologi birokrasi yang dijadikan sebagai indikator penelitian ini, yaitu persepsi gaya manajerial, pelanggaran norma hukum rendahnya pengetahuan dan keterampilan birokrasi, perilaku yang disfungsi, situasi internal yang tidak memadai.

Dalam lingkup birokrasi Mamuju Tengah, Keputusan Bupati Mamuju Tengah tentang Pengangkatan Tenaga Kontrak Kerja Waktu Terbatas tahun 2018-2019, dalam hal ini tenaga honorer (non Aparatur Sipil Negara) berjumlah 4518 orang di tahun 2018. Sedangkan di tahun 2019, Jumlah tenaga honorer (non Aparatur Sipil Negara), 4524 orang. Dalam pengelolaan yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) masih menuai hal penyimpangan. Misalnya, adanya praktek-praktek nepotisme yang dilakukan oleh stakeholder serta ketidak sesuaian data jumlah tenaga honorer dilapangan. Hal ini bukan lagi sebagai hal yang baru dalam dunia birokrasi di Indonesia, khususnya di Kabupaten Mamuju Tengah. Kemudian, soal penggemukan anggaran



serta tidak disiplinnya tenaga honorer di beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkup pemerintah Mamuju Tengah.

Penelitian yang pernah dilakukan (Purwandi & Martini, 2013), melakukan kajian tentang analisis bentuk patologi birokrasi di badan kepegawaian daerah kabupaten Semarang. Penelitiannya berjudul: Patologi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan strategi wawancara mendalam dan kajian dokumentasi. Konsep yang digunakan meliputi patologi birokrasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya patologi birokrasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Selain itu, banyaknya jenis-jenis patologi birokrasi yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. Sebagian besar jenis patologi yang terjadi diakibatkan birokrasi itu sendiri. Budaya birokrasi sejak jaman dahulu masih belum bisa dirubah oleh birokrasi itu sendiri. Dalam melakukan tugas sehari-seharinya banyak dari birokrasi yang belum maksimal dalam menjalankannya, terutama birokrasi yang berhubungan dengan pelayanan. Perubahan paradigma masih sangat diperlukan didalam birokrasi itu sendiri.

Sementara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hamirul, 2017) dengan judul Patologi Birokrasi Dimanifestasikan dalam Perilaku Birokrasi yang bersifat Disfungsional yang dilakukan di kota Cimahi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melayani publik masih menderita jenis patologi birokrasi yang dimanifestasikan dalam perilaku birokrat yang bersifat disfungsional atau negatif, diantaranya: tidak disiplin, berpura-pura sibuk, bersekongkol dan bekerjasama dengan calo, arogansi. Beberapa strategi yang dapat dilakukan dalam meminimalisir patologi jenis ini yakni dengan transparansi waktu serta biaya dalam mengurus sertifikat dengan penguatan administrasi, penguatan birokrasi itu sendiri baik individu dengan cara meningkatkan kualitas sumberdaya manusianya dan secara organisasi dengan pendekatan secara struktural, pendekatan teknologi, pendekatan yang berfokus pada kinerja serta pendekatan orang secara keagamaan, secara psikologis dan secara kesisteman dengan menggunakan sistem pelayanan satu atap atau *one stop service*.

Penelitian yang dilakukan oleh (SETIO, 2020), Dalam rangka meningkatkan good governance dan clean governance, maka seluruh pemerintah daerah harus membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan kualitatif dengan informan sebanyak 14 orang. Hasil penelitian menunjukkan Urgensi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Terhadap Pengambilan Keputusan Pimpinan Daerah pada Inspektorat Kabupaten Bungo telah berjalan dengan baik walaupun masih ada beberapa program yang belum terlaksana 100%. Selanjutnya, terdapat 2 (dua) program yang belum terlaksana sehingga beberapa patologi birokrasi yang berkaitan dengan proses akuntabilitas masih terjadi. Untuk melihat rencana indikator kinerja dengan realisasi indikator kinerja yang telah ditetapkan, dilakukan beberapa upaya meliputi: Pemberian pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kapasitas SDM personil Inspektorat Kabupaten Bungo; Memberikan pemahaman berupa pembinaan kepada objek pemeriksaan mengenai pentingnya internal audit; Mengupayakan peningkatan sarana dan prasarana guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengkaji dan menganalisis model patologi birokrasi dalam pengelolaan tenaga honorer di Mamuju Tengah. Dengan indikator persepsi gaya manajerial, pelanggaran norma hukum, rendahnya pengetahuan dan keterampilan, perilaku yang disfungsional dan situasi internal dalam berbagai instansi pemerinahan.

METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif-kualitatif berupa studi kasus. Terkait penelitian studi kasus ini, penelitian dilakukan dengan menganalisis dan mengkaji indikator persepsi gaya manajerial, pelanggaran norma hukum, rendahnya pengetahuan dan keterampilan, perilaku yang disfungsi dan situasi internal dalam berbagai instansi pemerintahan melalui model pantologi birokrasi tenaga kerja honorer di Mamuju Tengah.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, observasi dan studi data sekunder dari jumlah tenaga honorer dan keuangan (upah tenaga kontrak) dilingkup pemerintah kabupaten mamuju tengah. Selanjutnya, data dianalisis dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Patologi Birokrasi Dalam Pengelolaan Tenaga Honorer

Secara bahasa, istilah Birokrasi berasal dari bahasa Prancis yaitu "bureau" yang berarti kantor atau meja tulis, dan kata Yunani kratein yang berarti mengatur (M. Mas'ud, 2007) dalam (Sufiyah, 2011). Istilah birokrasi berasal dari bahasa Prancis bureau yang berarti kantor atau Menurut Max Weber seperti yang dikutip (Umamah, 2019) menyatukan:

"Birokrasi adalah system administrasi rutin yang dilakukan dengan keseragaman, diselenggarakan dengan cara-cara tertentu didasarkan aturan tertulis oleh orang-orang yang berkompeten di bidangnya"

Istilah birokrasi seringkali dikaitkan dengan organisasi pemerintah, padahal birokrasi ciptaan Max Weber itu bisa terjadi di organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Di suatu perusahaan juga terdapat adanya birokrasi. Birokrasi merupakan system untuk mengatur organisasi yang besar agar diperoleh yang efisien, rasional, dan efektif. Birokrasi menurut kamus umum Bahasa Indonesia adalah system pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan.

Max Weber seorang sosiolog asal Jerman yang pada abad ke-19 menulis karya yang sangat berpengaruh bagi Negara-negara yang berbahasa Inggris dan Negara di daratan Eropa lainnya, karya itu sampai sekarang dikenal dengan konsep tipe ideal ini kurang dikenal tentang kritiknya terhadap seberapa jauh peran birokrasi terhadap kehidupan politik, atau bagaimana peran politik terhadap birokrasi. Birokrasi Weberian hanya menekankan bagaimana seharusnya mesin birokrasi itu secara profesional dan rasional dijalankan. Weber berpendapat jika tidak memungkinkan bagi kita untuk memahami setiap gejala kehidupan yang ada secara keseluruhan. Adapun yang mampu kita lakukan hanyalah memahami sebagian dari gejala tersebut. Satu hal yang amat penting ialah memahami mengapa birokrasi itu bisa diterapkan dalam kondisi organisasi tertentu, dan apa yang membedakan kondisi tersebut dengan kondisi organisasi lainnya.

Agus Dwiyanto (2003:1), dan A.T. Sulistiyani (2004:10) dalam (SAPUTRA, 2017) menyatakan bahwa Birokrasi menurut model Weber ini sangat ideal bahkan sempurna. Karena itu cenderung tidak sesuai dengan praktek di sebagian besar birokrasi di dunia, terlebih di Indonesia (Dwiyanto, 2018).

Terminologi birokrasi dalam literatur ilmu administrasi publik dan ilmu politik, sering digunakan dalam beberapa pengertian. Dari berbagai macam pengertian yang sering muncul dalam teori birokrasi, dapat di klasifikasikan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu:

1. Birokrasi dalam pengertian yang baik atau rasional
2. Birokrasi sebagai suatu penyakit;
3. Birokrasi dalam pengertian yang netral artinya tidak terkait dengan pengertian buruk.

Meskipun secara umum sudah ada penjelasan atau definisi tentang birokrasi, tetapi dalam khasanah ilmu pengetahuan perbedaan pendapat dan pandangan sangat dihargai. Demikian juga dengan perbedaan pandangan tentang birokrasi. Ada beberapa tokoh atau ahli yang memandang



birokrasi secara positif, ada juga yang secara negatif, tetapi ada juga yang melihatnya secara netral (*value free*). (Setiawan, 2014)

- a. Makna Positif, Birokrasi yang bermakna positif diartikan sebagai birokrasi legal rasional yang bekerja secara efisien dan efektif. Birokrasi tercipta karena kebutuhan akan adanya penghubung antara masyarakat untuk menegajawantahkan kebijakan-kebijakan negara. Artinya, birokrasi dibutuhkan baik oleh negara maupun oleh rakyat. Tokoh pendukungnya adalah: Max Weber dan Hegel.
- b. Makna Negatif. Birokrasi yang bermakna negatif diartikan sebagai birokrasi yang penuh dengan patologi (penyakit), organisasi tambun, boros, tidak efisien dan tidak efektif, korupsi, dll. Birokrasi adalah alat penindas (penghisap) bagi kaum yang lemah (miskin) dan hanya membela kepentingan orang kaya. Artinya, birokrasi hanya menguntungkan kelompok orang kaya saja. Tokoh pendukungnya adalah: Karl Max dan Harold Lask.
- c. Makna Netral (*value free*), Sedangkan birokrasi yang bermakna netral diartikan sebagai keseluruhan pejabat negara pada cabang eksekutif atau bisa juga diartikan sebagai setiap organisasi yang berskala besar.

Sementara itu menurut Taliziduhu Ndaraha, Miftah Thoha, Peter M. Blau, David Osborne, JW Schroom dalam (Nurhidayah, 2013), Patologi birokrasi adalah penyakit, perilaku negative, atau kegiatan yang dilakukan pejabat atau lembaga birokrasi dalam rangka melayani public, melaksanakan tugas, dan menjalankan program pembangunan. Lebih lanjut, Taliziduhu Ndaraha, dkk menjelaskan bahwa terjadinya patologi birokrasi disebabkan oleh beberapa faktor yakni: Lemahnya faktor moral, gaji rendah, system rekrutmen dan promosi tidak baik, aturan dan mekanisme kerja yang belum jelas, birokrasi berpotensi politis, lemahnya pengawasan. Sedangkan, JW Schroom menjelaskan penyebab patologi birokrasi ialah: kekurangan Administrasi yang cakap, besarnya jumlah aparat birokrasi, luasnya tugas pemerintahan, analisis tradisional (nepotisme, patrimonial, Hirarkis), sentralisasi dan besarnya kekuasaan birokrasi.

Kata patologi sendiri umumnya lazim digunakan dalam istilah kedokteran untuk merujuk pada kata penyakit yang dialami oleh manusia. Hal tersebut senada dengan pernyataan Prof. Siagian P. Sondang dalam bukunya "Patologi Birokrasi: Analisis, Identifikasi, dan Terapinya dalam (Suwarni and Sragen, n.d.) "bahwa pentingnya mempelajari ialah agar diketahui berbagai jenis penyakit yang mungkin diderita oleh manusia. Analogi itulah yang berlaku pula bagi suatu birokrasi. Artinya agar seluruh birokrasi pemerintahan Negara mampu menghadapi berbagai tantangan yang mungkin timbul baik bersifat politik, ekonomi, sosio-kultural dan teknologikal (Siagian Sondang, 1994) dalam (Aulia et al., 2015). Dalam ilmu kedokteran, patologi merupakan cabang ilmu kedokteran itu sendiri yang mempelajari tentang hal-hal yang berhubungan dengan penyakit, termasuk penyebab timbulnya penyakit serta perubahan-perubahan susunan, fungsi, dan biokimiawi jaringan yang mempengaruhi. Selain itu, patologi memberi petunjuk mengenai bagaimana sebaiknya pencegahan dan pengobatan penyakit dilakukan.

Dari uraian tersebut, maka dapat dilihat bahwa kajian patologi dalam birokrasi pun menjadi suatu hal yang cukup penting untuk mengetahui gejala ataupun penyakit yang terjadi dalam suatu birokrasi serta cara dan solusi dalam penanganannya.

Munculnya patologi birokrasi di Indonesia ternyata juga tidak bisa dilepaskan dari pengaruh karakteristik birokrasi Weberian. Konsep birokrasi Weberian yang awalnya yang dibuat untuk melancarkan proses dalam birokrasi sekarang justru menjadi penyakit dalam tubuh birokrasi di Indonesia saat ini. Memang tidak bisa dipungkiri konsep birokrasi Weberian menawarkan prinsip efektifitas dan efisiensi. Dalam birokrasi Weberian juga disebutkan karakteristik birokrasi ideal: adanya formalisasi aturan, struktur organisasi yang hirarkis, impersonal, dan ada spesialisasi kinerja yang jelas. Namun, karena adanya budaya paternalis



yang masih melekat dalam diri masyarakat di Indonesia karakteristik tersebut berubah menjadi tidak sesuai lagi.

Budaya paternalis tersebut berubah menjadi suatu persoalan yang lebih kompleks lagi jika disandingkan dengan karakteristik hierarki dalam konsep birokrasi Weberian. Struktur ini cenderung mengajarkan adanya pola atasan dan bawahan, di mana bawahan akan bersikap berlebihan kepada atasannya dengan maksud agar atasannya dapat memberikan keistimewaan tertentu. Hal ini juga akan menimbulkan sikap ketergantungan dari bawahannya terhadap atasannya, sehingga muncul perilaku ABS (asal bapak senang). Perilaku ABS di kalangan pejabat birokrasi ini terbentuk sebagai hasil interaksi antar budaya paternalis yang hidup mengakar dalam masyarakat dengan struktur birokrasi weberian, yang selanjutnya menghasilkan penyakit birokrasi (Dwiyanto, 2011)

Di samping itu, pola seperti ini akan mengakibatkan munculnya sikap responsivitas yang rendah pada kinerja para birokrat. Birokrat yang berada pada street level bureaucracy tidak lagi mementingkan kepentingan masyarakat untuk dilayani. Hal ini diperburuk dengan perilaku ABS dan adanya pola ketergantungan antara bawahan dan atasan. Mereka sebagai bawahan hanya akan memberikan informasi atau laporan kepada atasannya mengenai hal-hal yang baik saja dengan menciptakan distorsi informasi. Mereka juga akan cenderung bersikap, menjaga *image* kerjanya seolah tidak ada persoalan apapun “Asal Bapak Senang” maka mereka akan aman.

Birokrasi “*parkinsonian*”, dimana terjadinya proses pertumbuhan jumlah personil dan pemekaran struktur dalam birokrasi secara tidak terkendali. Pemekaran yang terjadi bukan karena tuntutan fungsi, tetapi semata-mata untuk memenuhi tuntutan struktur dan kekuasaan. Birokrasi “*orwellian*” yakni proses pertumbuhan kekuasaan birokrasi atas masyarakat, sehingga kehidupan masyarakat menjadi dikendalikan oleh birokrasi.

Siagian (1994: 36-145) dalam (Raga et al., 2020), mengidentifikasi berbagai patologi birokrasi yang dikategorikan ke dalam lima kelompok, yaitu:

- a. Patologi yang timbul karena persepsi dan gaya manajerial para pejabat di lingkungan birokrasi.
- b. Patologi yang disebabkan karena kurangnya atau rendahnya pengetahuan dan keterampilan para petugas pelaksana berbagai kegiatan operasional.
- c. Patologi yang timbul karena tindakan para aparat birokrasi yang melanggar norma-norma hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. Patologi yang dimanifestasikan dalam perilaku para birokrat yang bersifat disfungsi atau negatif.
- e. Patologi yang merupakan akibat situasi internal dalam berbagai instansi dalam lingkungan pemerintahan.

Persepsi Gaya Manajerial

Nepotisme. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan atau rekrutmen tenaga honorer di Mamuju Tengah, masih adanya praktek nepotisme di dalamnya. Hal ini disampaikan oleh beberapa tenaga honorer yang ada di masing-masing OPD. Hal ini rentan terjadi disebabkan tidak adanya metode rekrutmen secara terbuka oleh pihak pemerintah kabupaten, yang seharusnya menggunakan metode yang sifatnya umum, guna untuk meminimalisir praktek KKN dilingkup pemerintah dalam hal ini pengelolaan tenaga honorer.

Nepotisme merupakan tindakan yang pilih kasih (*spoil system*) terhadap seseorang. Nepotisme sendiri termasuk dari beberapa patologi birokrasi. Sejauh ini, dalam pengelolaan tenaga honorer di kabupaten Mamuju Tengah. Dapat disimpulkan masih adanya praktek nepotisme dalam penerimaan anggota tenaga honorer. Pencegahan praktek nepotisme dalam pengelolaan tenaga honorer dilakukan dengan mengeluarkan regulasi dalam penerimaan atau pengelolaan tenaga honorer, misalnya adanya seleksi terbuka terhadap tenaga honorer



dikabupaten mamuju tengah. Perekrutan dan penempatan posisi atas dasar “pertalian darah” /kesukuan kedaerahan bukan kompetensi. Dalam metode rekrutmen tenaga kontrak di kabupaten mamuju tengah, belum ada seleksi secara terbuka yang dilakukan pemerintah kabupaten Mamuju Tengah. Sejak terbentuknya Mamuju Tengah, pemerintah hanya menerapkan seleksi administrasi saja. Misalnya, berdomisili di Mamuju Tengah, mempunyai ijazah minimal SMA “selain tenaga medis” dan yang linear dengan jurusan dan pekerjaan yang dilamarnya.

Rendahnya pengetahuan dan keterampilan petugas birokrat

Mal Administrasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya mal administrasi yang terjadi dalam pengelolaan tenaga honorer di Mamuju Tengah. Dari data yang ada bahwa, SK tenaga honorer yang ada di setiap OPD berbanding dengan data yang ada di badan keuangan daerah.

Mal Administrasi, merupakan ketidaksinkronnya data yang ada. Dalam verifikasi data yang ada mengenai pengelolaan tenaga honorer di kabupaten Mamuju Tengah, Ada perbedaan data dari instansi tersebut dengan badan keuangan daerah Mamuju Tengah. Untuk mensinkronkan kembali data yang ada maka, perlu kiranya validasi data tenaga honorer di semua instansi dengan melihat jumlah yang ada di lapangan.

Seperti yang terjadi ditiga dinas (dinas pendidikan, sekretariat dewan, rumah sakit umum daerah Mamuju Tengah). Dari data surat keputusan yang didapatkan berbanding jauh dengan yang ada disurat keterangan pencairan upah tenaga honorer. Diantaranya:

Dinas Pendidikan, dalam surat Dalam surat keputusan kepala dinas pendidikan nomor: 890/144/SK/disdik/III/2020. Tenaga kontrak berjumlah 1.349 orang. Sedangkan dalam surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 1.565 orang.

Sekretariat Dewan, Dalam surat keputusan sekretaris dewan nomor: 816/006/I/2020. Tenaga kontrak berjumlah 89 orang. Sementara dalam surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 89 orang.

Sedangkan untuk **RSUD Mamuju Tengah**, dalam surat keputusan direktur RSUD mamuju tengah nomor : 800/196.a/I/2020. Tenaga kontrak berjumlah 449 orang. Serta, surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 555 orang.

Dari data di atas, antara surat keputusan pengangkatan tenaga kontrak dinas pendidikan dengan surat keterangan dari badan keuangan, berselisih sekitar 216 orang. Begitu juga dengan sekretariat dewan. Selisih jumlah dari surat keputusan dengan surat keterangan, sekitar 96 orang. Hal yang masih sama, di RSUD Mamuju Tengah, juga mempunyai selisih jumlah sekitar 106 orang. Ketidak sinkron nya data dari ketiga organisasi pemerintah mamuju tengah ini dengan badan keuangan daerah maka, bisa dikatakan adanya patologi birokrasi dilingkup pemerintah Mamuju Tengah.

Perilaku yang bersifat disfungsional

Tidak disiplin. Hasil penelitian menjelaskan bahwa minimnya kedisiplinan bagi tenaga honorer yang ada diOPD lingkup pemerintah kabupaten mamuju tengah. Secara penerapan kedisiplinan memang belum adanya regulasi tegas dari pihak pimpinan instansi tersebut. Olehnya itu secara keseluruhan instansi yang ada masih belum maksimal soal kedisiplinan kerja ditenaga honorer itu sendiri. Banyaknya ketidak professional kerja serta bermalas-malasan ditubuh tenaga honorer.

Tidak disiplin, merupakan sikap yang tidak baik dalam birokrasi, mencakup tentang: Bermalas-malasan, tidak tepat waktu, suka menunda nunda pekerjaan dan lain sebagainya.



Kedisiplinan tenaga honorer di kabupaten Mamuju Tengah, masih sebagian besar yang absensinya, hanya sekitar 60% bahkan 30% (kehadiran).

Ditinjau dari segi terminologi disiplin menurut para ahli pendidikan mendefinisikan berbagai pengertian disiplin Menurut Menurut Suharsimi Arikunto (1980: 114) dalam (Pranata, 2012), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Sedangkan dalam (Ningsih & Widiharto, 2014) menurut Thomas Gordon (1996: 3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Tujuan Kedisiplinan Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan oleh seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut, bertujuan agar tenaga honorer belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya.

Di tiga dinas terkait terdapat permasalahan kedisiplinan. Banyaknya tenaga honorer yang bermalas-malasan dan tidak profesional sehingga, beberapa tahun terakhir adanya pengurangan jumlah tenaga honorer di dinas terkait. Dari tanggapan tenaga honorer mengenai kurangnya kedisiplinan adalah salah satu faktor soal upah yang diberikan pemerintah kabupaten sangat minim.

Situasi internal dalam berbagai instansi pemerintahan

Terlalu banyak tenaga honorer (pegawai). Banyaknya tenaga honorer, justru menimbulkan ketidaksesuaian kinerja, tidak efisien, bermalas-malasan, ketergantungan kerja, dan pemborosan anggaran. Dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2020, jumlah tenaga honorer cukup signifikan bertambah. Padahal dalam beban kerja di dinas masing-masing tidak ada penambahan tugas. Harusnya pemerintah atau pihak dinas/instansi terkait mengevaluasi jumlah tenaga honorer dengan beban kerja yang ada. Sehingga jumlah yang ada sesuai dengan apa yang menjadi beban kerja di dinas terkait.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya jenis birokrasi “parkinsonian”, dimana terjadinya proses pertumbuhan jumlah personil dan pemekaran struktur dalam birokrasi secara tidak terkendali. Pemekaran yang terjadi bukan karena tuntutan fungsi, tetapi semata-mata untuk memenuhi tuntutan struktur dan kekuasaan. Banyaknya jumlah tenaga honorer bukan karena kebutuhan kerja-kerja birokrasi melainkan hanya sebagai bentuk formalitas struktur dalam kerja birokrasi. Penulis berkesimpulan bahwa adanya tenaga honorer yang banyak hanya untuk pemborosan anggaran yang ada serta banyaknya tenaga honorer tidak menjadi jaminan peningkatan mutu pelayanan publik, justru hanya membuat tenaga honorer tidak profesional dan saling ketergantungan satu sama lain.

Pelanggaran terhadap Norma hukum

Penghematan anggaran. Hasil penelitian membuktikan bahwa terjadinya kesengajaan penghematan anggaran khususnya dalam upah tenaga honorer. Didalam surat keputusan pengangkatan tenaga kontrak yang justru dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020, adanya pengurangan jumlah. Seperti yang disampaikan sekretaris dewan dan direktur rumah sakit bahwa pihaknya melakukan evaluasi/pengurangan jumlah personil tenaga honorer, sejak tahun 2018 kemarin. Akan tetapi justru berbanding jauh dengan surat keterangan dari badan keuangan. Dalam jumlah pencairan anggaran upah tenaga honorer justru tak ada yang berubah dari data tahun 2017 kemarin. Dari data dan hasil wawancara tersebut, penulis menarik kesimpulan bahwa adanya kesengajaan penghematan anggaran di OPD terkait.



Penggemukan anggaran adalah tindakan yang melanggar norma hukum, yang sering terjadi dalam birokrasi Indonesia. Berikut adalah metode Dalam pengelolaan keuangan pengupahan tenaga honorer di mamuju tengah.

Pada umumnya di semua instansi kabupaten mamuju tengah, melakukan pencairan upah setiap 3 bulan sekali. Jika dilihat perbandingan antara surat keputusan (SK) tenaga honorer dengan surat keterangan pencairan upah dari keuangan maka, dapat disimpulkan bahwa adanya penggemukan anggaran yang dilakukan dinas terkait di Mamuju Tengah. Berikut adalah perbandingan antara surat keputusan dengan surat keterangan:

Dinas Pendidikan, dalam surat keputusan kepala dinas pendidikan nomor: 890/144/SK/disdik/III/2020. Tenaga kontrak berjumlah 1.349 orang. Serta dalam surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 1.565 orang.

Sekretariat Dewan, dalam surat keputusan sekretaris dewan nomor: 816/006/I/2020. Tenaga kontrak berjumlah 89 orang. Sedangkan, dalam surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 89 orang.

Sementara itu RSUD Mamuju Tengah, dalam surat keputusan direktur RSUD mamuju tengah nomor : 800/196.a/I/2020. Tenaga kontrak berjumlah 449 orang, dan dalam surat keterangan dari badan keuangan daerah, Jumlah tenaga kontrak yang terinput dan dicairkan anggarannya (gaji) adalah 555 orang.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai patologi birokrasi dalam pengelolaan tenaga honorer di kabupaten mamuju tengah, ditemukan beberapa jenis patologi birokrasi dalam pengelolaan tenaga honorer di Mamuju Tengah. Diantaranya adalah Nepotisme, Mal Administrasi, Penggemukan Anggaran, Banyaknya tenaga honorer dan tidak disiplin. Adapun ketidaksesuaian indikator yang menyebabkan, diantaranya; persepsi gaya manajerial, rendahnya pengetahuan dan keterampilan, melanggar norma hukum, perilaku birokrasi yang disfungsi, situasi internal pemerintahan yang negative. Sebagai saran terhadap hasil penelitian ini, pemerintah kabupaten mamuju tengah perlu memvalidasi kembali data tenaga kontrak di semua instansi, dan untuk menaikkan upah dapat dilakukan setelah tenaga kontrak divalidasi di semua instansi. Jika anggaran daerah memenuhi, maka perlu dibuat regulasi tentang kedisiplinan ASN dan non ASN (tenaga kontrak), melakukan metode rekrutmen (seleksi) secara terbuka dengan tes tertulis/UBK dan keterampilan, serta mengurangi jumlah tenaga honorer (sesuai kebutuhan kerja).

DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, H. R., Mappamiring, M., & Kuba, A. (2015). Strategi Pemerintah Daerah Dalam Meminimalkan Pelayanan Berbelit-Belit (Red Tape) Birokrasi Di Kantor Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1). Administrasi Manunggal Satu Atap Kabupaten Gowa. *Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Dwiyanto, B. S. (2011). Model Eliminasi Kemiskinan melalui Democratic-Governance Approach Berbasis Local-Resources di Era Otonomi Daerah. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 1(1), 58-70.
- Dwiyanto, A. (2018). *Manajemen Pelayanan Publik: Peduli Inklusif Dan Kolaborasi*. UGM PRESS.
- Hamirul, H. (2017). Patologi Birokrasi Yang Dimanifestasikan Dalam Perilaku Birokrat Yang Bersifat Disfungsional. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), 14-18.
- Moleong, L. J. (2019). Metodologi penelitian kualitatif.
- Ningsih, B. M., & Widiharto, C. A. (2014). Peningkatan Disiplin Siswa dengan Layanan Informasi Media Film. *Empati-Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 1(1/oktober).



- Nurhidayah, N., Mappamiring, M., & Burhanuddin, B. (2013). Kinerja Birokrasi Pemerintah Daerah (Studi Kasus: Masalah Pengetahuan Dan Keterampilan Aparatur Di Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng). *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 3(2).
- Pranata, A. (2012). *Implementasi kepemimpinan guru dalam membina kedisiplinan dan mentaati tata tertib siswa Di SD Negeri 01 Dukuh Ngargoyoso Karanganyar Tahun 2011/2012* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purwandri, D. N., & Martini, R. (2013). Patologi Birokrasi Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 235–426.
- Raga, Y. W. I. Y., Wadu, J. J., & Ratoebandjoe, P. (2020). Identifikasi Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Kantor Pertanahan Kabupaten Belu. *Jurnal Administrasi Publik*, 16(1), 15-31.
- Saputra, D. (2017). Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Administrasi Kependudukan di Kantor Kecamatan Panakkukang).
- Setiawan, I. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. irfan setiawan.
- Setio, H. H. S. S. (2020). Akuntabilitas Lembaga Pemerintah Daerah Dalam Mencegah Patologi Birokrasi. *Journal Publication*, 6(2).
- Sufiyah, A. (2011). Pengaruh Kualitas Layanan Akademik dan Birokrasi terhadap Kepuasan Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Aset*, 13(2), 85-93.
- Umamah, C. (2019). *Konsep birokrasi Max Weber dalam perspektif etika Ibnu Miskawaih* (Doctoral dissertation, UIN Walisongo).

UNDANG-UNDANG

UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
PP No 48 Tahun 2005 Tentang Tenaga Honorer

DOKUMEN

Surat Keputusan Bupati Mamuju Tengah Tahun 2018
Surat Keputusan Bupati Mamuju Tengah Tahun 2019
Surat Keputusan Dinas Pendidikan Mamuju Tengah Tahun 2020
Surat Keputusan Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju Tengah Tahun 2020
Surat Keputusan Sekertariat Dewan Mamuju Tengah Tahun 2020

