

TATA KELOLA APARATUR PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR PASCA PENGALIHAN KE PEMERINTAH

Erlinda^{1*}, Zaili Rusli², Febri Yuliani³

¹Program Studi Magister Ilmu Administrasi

²Program Studi Magister Ilmu Administrasi

³Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Abstract

Abstrack: Implementation Of Pekanbaru Mayor Regulation. *This study aims to determine and analyze the governance of the apparatus, especially the post-transition family planning board and the obstacles encountered and the efforts made to overcome these obstacles. at the Faculty of Social and Political Sciences, Riau University. This type of research is a qualitative research method approach. Primary data collection through interviews with apparatus managers within the BKKBN Representative of Riau Province and DPPKBP3A Kampar Regency and KB extension as well as secondary data through documents and literature related to the problem under study. The results of the study indicate that there is a need for broader socialization of the regulations on the management of family planning instructors, both for family planning extension workers themselves and to agencies managing family planning extension agents.*

Keywords: *Human Resources Management, BKKBN, DPPKBP3A, Family Planning Extension*

1. Pendahuluan

Tata kelola yang baik (Good Governance) adalah rangkaian proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan baik di organisasi swasta maupun publik. Pemerintah yang baik pada dasarnya adalah konsep yang mengacu pada realisasi pengambilan keputusan dan proses pelaksanaannya, yang secara kolektif dapat dijelaskan sebagai kesepakatan yang dicapai oleh pemerintah. , Warga negara dan sektor swasta. Istilah good governance menjadi populer di kalangan pemerintah, swasta, dan masyarakat secara keseluruhan. Di Indonesia, istilah tersebut biasanya diterjemahkan sebagai pemerintahan yang baik.

Untuk menciptakan pemerintahan yang baik diperlukan aparatur pemerintah yang handal karena mereka mempunyai pengetahuan dan pengalaman dan kekuasaan yang dapat menentukan apakah roda

pemerintahan itu akan menjadi baik atau menjadi buruk. Pelaksanaan reformasi birokrasi berarti birokrasi pemerintahan dapat berjalan normal sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen modern, dan prinsip-prinsip manajemen modern yang semakin baik dalam hal pembinaan dan pengabdian kepada masyarakat yang merupakan tugas pokok pegawai negeri (lembaga negara / PNS).

Aparatur Pemerintah merupakan sumber daya terpenting pada setiap organisasi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumberdaya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab organisasi adalah merekrut, mengelola, memotivasi, dan mengendalikan sumberdaya manusianya untuk mencapai kemajuan organisasi dengan efektif (Downey dan Stephen, 1992). Pengelolaan aparatur yang optimal akan menyeimbangkan kebutuhan aparatur dan tuntutan

organisasi atas aparatur tersebut sehingga terwujudlah peningkatan kinerja dan eksistensi organisasi tersebut.

Pengurus ASN (Alat Sipil Negara) adalah kepengurusan ASN (Alat Sipil Negara) yang bertujuan untuk melatih pegawai ASN yang memiliki profesionalisme, nilai dasar, etika profesional, bebas dari campur tangan politik, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Ketika menerapkan manajemen ASN, mengikuti “prinsip efektif”, yaitu sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tepat waktu sesuai dengan tujuan atau sasaran, manajemen sumber daya manusia peralatan yang dioptimalkan akan menyeimbangkan kebutuhan peralatan dan kebutuhan organisasi untuk peralatan tersebut, sehingga mencapai organisasi Peningkatan kinerja dan survivabilitas. Menurut Notoatmodjo (2003) tujuan utama dari manajemen kepegawaian sebenarnya untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia kepada organisasi guna mencapai produktivitas organisasi, jika ditransformasikan ke dalam tujuan yang lebih operasional,

Penyelenggaraan pemerintahan pemerintahan daerah telah memasuki era baru. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 diganti dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, urusan pemerintahan dibedakan menjadi urusan pemerintahan mutlak yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, urusan pemerintahan rangkap yang dibagi antara pemerintah, pemerintah pusat dan provinsi, serta pemerintah kabupaten / kota. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, peran pemerintah dan pemerintah daerah telah masuk dalam lingkup pegawai negeri (PNS). Sistem manajemen kepegawaian menggunakan perpaduan antara satu kesatuan sistem dan sistem independen, artinya ada sebagian kewenangan pemerintah pusat, dan sebagian diserahkan kepada pemerintah daerah.

Salah satu dampak pengalihan urusan konkuren dari daerah ke pusat sebagaimana diatur UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah beralihnya status pegawai dari pegawai daerah menjadi pegawai pusat pada beberapa kementerian/lembaga yang menimbulkan konsekuensi pembayaran gaji pegawai dimaksud ditanggung oleh pemerintah pusat (kementerian/ lembaga). Oleh karena itu seluruh Pemerintah Daerah Kabupaten wajib melaksanakan

penyerahan personil, Prasarana, Pembiayaan dan Dokumentasi (P3D) yang juga diatur dalam Surat Edaran Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 120/253/SJ Tanggal 16 Januari 2015 Tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.

Alih kelola ini kemudian diatur dalam Perka BKN No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki Jabatan Fungsional PKB dan PLKB Menjadi tenaga fungsional Penyuluh KKBPK BKKBN. Penyuluh KB (PKB) yang sebelumnya menjadi pegawai daerah dialihkan menjadi pegawai negeri pusat. Mengikuti proses alih kelola, branding Petugas KB nantinya juga berubah menjadi Penyuluh KKBPK dengan tugas dan fungsi yang juga sedikit berubah.

Tata kelola Penyuluh KB yang sebelumnya berada di bawah Pemda beralih menjadi tanggungjawab pemerintah pusat dalam hal ini BKKBN. Tata kelola aparatur belum begitu baku di pemerintahan karena tata kelola pegawai akan mengikuti peraturan-peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Cahyani (2000: 2) tata kelola atau yang sering pula disebut pengelolaan atau manajemen adalah merupakan suatu proses dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengendalian

Perencanaan (planning) menurut Samuel Certo (1997:134) adalah “Proses penentuan bagaimana sistem manajemen (organisasi) akan mencapai atau merealisasikan tujuannya. Tujuan Perencanaan atau Planning ini adalah untuk membantu Organisasi mencapai tujuannya dengan meminimalisasikan resiko ketidakpastian yang akan terjadi pada organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Manfaat dari Perencanaan dalam suatu organisasi adalah untuk memberikan pedoman yang sistematis dan membantu para manajer untuk berorientasi ke depan serta penekanan pada tujuan organisasi yang telah ditetapkan”.

Pengorganisasian (Organizing) adalah “mendelegasikan tugas-tugas yang telah ditetapkan dalam perencanaan kepada individu ataupun kelompok yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Dalam fungsi Pengorganisasian terdapat pengelompokan kegiatan dan penyusunan Struktur Organisasi serta menjelaskan fungsi-fungsi dari setiap bagian dan sifat hubungan antara bagian-bagian tersebut

dalam Struktur organisasi tersebut. azas-azas organizing, sebagai berikut, yaitu: 1). The objective atau tujuan. 2). Departementation atau pembagian kerja. 3). Assign the personel atau penempatan tenaga kerja. 4). Authority and Responsibility atau wewenang dan tanggung jawab. 5). Delegation of authority atau pelimpahan wewenang". (George R. Terry dalam Sukarna, 2011: 38)

Pelaksanaan (Actuating) menurut GR Terry dalam Sukarna (2011: 44) adalah "Actuating is setting all members of the group to want to achieve and to strike to achieve the objective willingly and keeping with the managerial planning and organizing efforts" Penggerakan adalah " membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan. Faktor-faktor yang diperlukan untuk penggerakan yaitu: 1). Kepemimpinan. 2). Sikap dan moril. 3). Komunikasi, 4). Insentif, 5) Supervisi. 6). Disiplin"

Pengawasan/Pengendalian (Controlling). Menurut George dan Jones, (2005:331) "controlling adalah "proses dimana para manajer memantau dan mengatur bagaimana sebuah organisasi dan segenap anggotanya menjalankan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Dalam pengendalian, para manajer memantau dan mengevaluasi apakah strategi dan struktur organisasi bekerja seperti yang dikehendaki, bagaimana hal-hal tersebut dapat ditingkatkan dan bagaimana harus diubah jika tidak bekerja". Proses pengawasan sebagai berikut:

1. Menetapkan standard atau dasar bagi
2. Ukuran pelaksanaan
3. Membandingkan kinerja aktual dengan Standar yang ditentukan
4. Perbaiki penyimpangan dengan cara-cara tindakan yang tepat

Pada instansi pemerintah disebut sebagai manajemen publik, yaitu manajemen instansi pemerintah. Samuel E Overman dalam Keban (2005:85), mengemukakan bahwa " manajemen publik bukanlah 'scientific management', meskipun sangat dipengaruhi 'scientific management'. Manajemen publik bukanlah

'policy analysis', bukan juga administrasi publik, merefleksikan tekanan-tekanan antara orientasi 'rational-instrumental' pada satu pihak, dan orientasi politik kebijakan dipihak lain. Manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti planning, organizing, dan controlling satu sisi dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain (Pasolong, 2014 : 83). Sehingga dalam pengelolaan SDM pemerintah juga mengacu kepa ilmu manajemen berupa planning, organizing, actuating and controlling.

Alih kelola aparatur pemerintah Kabupaten Kampar ke pusat khususnya Penyuluh KB menyisakan banyak persoalan diantaranya Pengembalian status PKB/PLKB menjadi pegawai pusat masih menyisakan berbagai persoalan antara lain pengelolaan tambahan pegawai yaitu PKB/PLKB sebanyak 15.000 orang se Indonesia cukup menyulitkan BKKBN itu sendiri karena ketidaksiapan dalam mengelola tambahan pegawai baik dari sisi administrasi maupun teknologi informasi yang ada.

Untuk mengatasi kelemahan tersebut, BKKBN menuntut penggunaan teknologi informasi dalam pelaporan kinerja PKB dan dalam pengisian Standar Penilaian Kinerja (SKP). Kesulitan yang dihadapi bahwasanya tidak semua PKB yang ada melek/paham dengan penggunaan internet dan juga koneksi internet yang memadai terasa cukup sulit untuk didapatkan, karena keberadaan PKB ada di desa-desa yang sebahagian besar belum terkoneksi dengan internet sehingga mengganggu kinerja PKB/PLKB.

Kemudian timbul permasalahan lain dimana setiap administrasi kepegawaian tetap harus disetujui oleh OPD Kabupaten sehingga menimbulkan pertanyaan besar bagi PNS pengalihan apakah benar mereka menjadi PNS pusat atau tetap PNS daerah.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan data observasi partisipatif, wawancara, dan penelitian kepustakaan. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur sebagai sumber data utama untuk menarik kesimpulan tanpa mengabaikan observasi dan dokumen terkait. Menentukan sumber data melalui wawancara

sengaja (tidak acak), yaitu dipilih untuk pertimbangan dan tujuan tertentu. Fokus penelitian adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Riau dan Kantor DPPKBP3A Kabupaten Kampar serta Penyuluh KB.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan para responden terhadap tata kelola PKB pasca peralihan ke pemerintah pusat dan kendala-kendala yang ditemui serta upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan para informan dapat diketahui bahwa tata kelola aparatur/PKB pasca peralihan status menjadi pegawai pusat sudah diatur didalam Perka No. 5 tahun 2018 tentang pengelolaan jabatan fungsional penyuluh KB tetapi pelaksanaan peraturan tersebut menjadi terkendala karena keberadaan Perka tersebut tidak diketahui banyak oleh pihak-pihak yang berkepentingan seperti di lingkungan Perwakilan BKKBN Provinsi Riau maupun di DPPKBP3A Kabupaten Kampar dan PKB sebagai objek dari Perka tersebut
- b. Berdasarkan hasil wawancara keseluruhan dari indikator yang menggambarkan tata kelola Aparatur paska peralihan diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor komunikasi, aparatur dan faktor mutasi pegawai merupakan faktor penghambat dalam tatakelola aparatur. Dalam faktor komunikasi, intensitas sosialisasi yang kurang menimbulkan kurangnya pemahaman pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Dalam faktor kemampuan sdm, secara keseluruhan kualitas sdm yang menjadi pengelola Penyuluh KB/PKB sudah sangat bagus tetapi dengan latar belakang pendidikan yang berbeda dan mutasi pegawai yang sering terjadi menjadi kendala tersendiri dalam mengelola penyuluh KB/PKB
- c. Dari penjelasan informan di atas dapat disimpulkan sudah ada upaya dari instansi terkait yaitu BKKBN maupun DPPKBP3A Kabupaten Kampar untuk lebih meningkatkan sosialisasi peraturan Kepala BKKBN No. 5

tahun 2018 yang mengatur tentang pengelolaan tenaga fungsional penyuluh KB kemudian juga oleh BKKBN sudah dibentuk tim pembinaan dan monitoring untuk turun ke daerah-daerah setiap bulannya memantau kegiatan PKB

A. Tata kelola aparatur Kabupaten Kampar pasca peralihan status

1. Perencanaan

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa perencanaan PKB berupa Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan serta Pengadaan Penyuluh KB merupakan kewenangan BKKBN Pusat. Walaupun perencanaan kebutuhan PKB dimulai dari OPD Bidang Dalduk Kabupaten/Kota, kemudian masing2 dikirimkan ke BKKBN Perwakilan Provinsi, selanjutnya setelah dilakukan analisis kebutuhan baru dikirim ke BKKBN Pusat.

2. Pengorganisasian

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa secara struktur organisasi, PKB berada di bawah kendali BKKBN sebagai pegawai pusat walaupun dalam pelaksanaan kegiatan tetap berkoordinasi dan mengikuti aturan dari DPPKBP3A Kabupaten Kampar.

3. Penggerakan/Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara, bahwa PKB dalam pelaksanaan tata kelola. Semua kegiatan yang dilaksanakan PKB harus disetujui terlebih dahulu oleh OPD sebelum di ajukan ke BKKBN. Kewenangan dalam penggerakan tetap berada di BKKBN.

4. Pengawasan/Pengendalian

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan pengendalian PKB secara keseluruhan tetap berada di bawah kendali BKKBN walaupun terlebih dahulu harus mendapat persetujuan dan rekomendasi dari DPPKBP3A Kabupaten Kampar sebelum diajukan ke BKKBN.

B. Kendala dalam tata kelola PKB setelah peralihan

1. Komunikasi

Hasil penelitian terhadap komunikasi terungkap sosialisasi peraturan Perka No. 5 tahun 2018 tentang pengelolaan jabatan fungsional penyuluh KB sangat kurang sehingga banyak pihak yang tidak mengetahui bahwa tentang pengelolaan Penyuluh KB walaupun poin-poin pengaturan di Perka tersebut sudah sangat jelas.

2. Sumber Daya

Hasil penelitian terhadap sumber daya manusia terungkap bahwa tingkat kemampuan pelaksana di DPPKBP3A sudah memadai, artinya secara pendidikan sudah cukup memenuhi standar, banyak pegawai yang berpendidikan S1 dan S2 (73,43%). Akan tetapi, kurangnya pengalaman dan latar belakang pendidikan yang berbeda serta kurangnya pelatihan mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah dengan cepat sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam mengelola Penyuluh KB.

3. Mutasi

Hasil penelitian terungkap bahwa mutasi pegawai di DPPKBP3A kabupaten Kampar sangat tinggi menyebabkan kualitas layanan yang diberikan oleh pegawai menjadi rendah, karena sebahagian besar merupakan orang baru dan berganti-ganti sehingga para pegawai tidak memiliki cukup pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan yang baru mereka hadapi, akibatnya pelayanan kepada Penyuluh KB karena mereka tidak cukup waktu untuk memahami peraturan-peraturan yang harus mereka implementasikan seperti Perka BKKBN No. 5 tahun 2018.

4. Kesimpulan

Secara umum tatakelola SDM aparatur Pemerintah Kabupaten Kampar khususnya PKB sudah diatur didalam Perka BKKBN No. 5 tahun 2018 tetapi belum berjalan sebagaimana mestinya. Ditemukan adanya pegawai sub bagian pada kantor perwakilan BKKBN sendiri yang tidak mengetahui adanya Perka tersebut. (pada Bagian humas) begitu juga OPD yang tidak memahami Perka tersebut karena tidak mengetahui terbitnya peraturan tersebut.

Dari 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi tata kelola aparatur khususnya PKB, faktor komunikasi dan

mutasi pegawai yang menjadi penghambat dalam tatakelola aparatur dengan baik. kurangnya sosialisasi Peraturan Kepala BKKBN, serta seringnya mutasi pegawai menimbulkan kurangnya pemahaman para pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, walaupun tingkat pendidikan dan juga pangkat serta golongan yang sudah tinggi apalagi para pegawai yang dimutasi berlatar belakang pendidikan yang berbeda-beda dan kurang mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Pembinaan-pembinaan sudah dilakukan baik oleh DPPKBP3A maupun oleh BKKBN untuk mengatasi kendala yang dihadapi oleh PKB.

Daftar Pustaka

- Cahyani, Ati. 2005. *Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta: PT Grasindo.
- Edy Topo Ashari (2009), *Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur Persyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik*
- George dan Jones, 2005, *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*, Pearson Prentice Hall
- Sukarna, 2011. *Dasar-dasar Manajemen*. CV. Mandar Maju. Bandung
- Pasolong, Harbani.(2014). *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta,
- Keban. 2005. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu* Yogyakarta: Penerbit Gava Media
- Modern Management by Samuel Certo Paperback*, Published 1997 by Prentice-Hall
- Notoatmodjo, Soekidjo., 2003, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta
- Sedarmayanti, 2007, *Reformulasi Pengembangan Sumberdaya Manusia di Daerah*, Dalam *Jurnal Wacana Kinerja Vol. 10 Tahun 2007*, PKP2A I Bandung, Bandung

Perka BKN No. 6 Tahun 2016 Tentang Pelaksanaan Pengalihan PNS Kabupaten Kota yang Menduduki Jabatan Fungsional PKB dan PLKB menjadi PNS BKKBN

Perka Perka BKKBN No. 5 tahun 2018 tentang Pengelolaan Jabatan Fungsional Penyuluh KB

Surat Edaran Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Nomor 120/253/SJ Tanggal 16 Januari 2015 Tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.