

Identifikasi Perilaku Birokrasi Berdasarkan Etnis Mayoritas di Kabupaten Polewali Mandar

Aco Nata Saputra¹; Muh. Tanzil Aziz Rahimallah²; Asriani³; Ahmad Amiruddin⁴

^{1,2,3,4} FISIP Universitas Sulawesi Barat, aconatasaputra@unsulbar.ac.id, mtazilar@unsulbar.ac.id, asriani@unsulbar.ac.id, Ahmadamiruddin@unsulbar.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki fokus utama pada Perilaku Birokrasi yang berkaitan dengan tabiat atau sifat yang dimiliki oleh penyelenggara pemerintahan dalam menjalankan fungsinya. Perilaku Birokrasi merupakan fungsi dari interaksi antara individu dalam hal ini kapasitas aparat Birokrasi dengan Lingkungannya. Etnis sebagai sebuah bidang kajian dapat menjadi bagian dari individu dan lingkungan tersebut. Maka dari itulah etnis juga dapat dikatakan sebagai satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku birokrasi karena sifat primordialisme masyarakat dan juga pemerintah yang masih sangat kental. Polewali Mandar sebagai suatu kabupaten yang memiliki masyarakat yang heterogen dari sisi etnis tentunya punya perilaku birokrasi yang berbeda. Namun hanya 3 Etnis mayoritas yakni etnis mandar, etnis bugis dan etnis jawa. hasil penelitian menunjukkan bagaimana perilaku birokrasi yang di pengaruhi oleh etnis Mayoritas di kabupaten polewali mandar. Pengaruh etnis sangat terlihat pada aspek perilaku individu Kewibaaan, Keramahan, Kedisiplinan dan Keterbukaan. Sementara dari segi aspek lingkungan yang meliputi pendidikan dan budaya lokal juga memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap pembentukan karakter aparat birokrasi.

Kata kunci : *Birokrasi, Etnis, Perilaku Birokrasi.*

Abstract

This study has a main focus on bureaucratic behavior related to the nature or nature of government administrators in carrying out their functions. Bureaucratic behavior is a function of the interaction between individuals, in this case the capacity of the Bureaucratic apparatus and their environment. Ethnicity as a field of study can be part of the individual and the environment. Therefore, ethnicity can also be said as one thing that can influence bureaucratic behavior because of the primordial nature of society and also the government which is still very strong. Polewali Mandar as a district that has a heterogeneous community in terms of ethnicity certainly has a different bureaucratic behavior. However, there are only 3 major ethnicities, namely the Mandar ethnic, the Bugis ethnicity and the Javanese ethnicity. The results of the study show how bureaucratic behavior is influenced by the ethnic majority in Polewali Mandar Regency. The influence of ethnicity is very visible in the aspects of individual behavior: Authority, Friendliness, Discipline and Openness. Meanwhile, in terms of environmental aspects, which include education and local culture, it also has a significant influence on the character building of the bureaucratic apparatus.

Keywords : *Bureaucracy, Bureaucratic Behavior, Ethnic*

Pendahuluan

Sudah merupakan asumsi umum bahwa berhasil tidaknya suatu organisasi dalam menjalankan tugasnya guna mencapai suatu tujuan tertentu, baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangat ditentukan oleh perilaku manusianya. Oleh karena itu, perhatian terhadap faktor manusianya menjadi prasarat utama yang tidak dapat diabaikan untuk menopang peningkatan kinerja suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Ini artinya bahwa semakin berkualitas sumber daya organisasi maka semakin mudah organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Birokrasi adalah sebuah institusi yang lahir sebagai produk dari sebuah proses sosial yang panjang dan kompleks. Berbeda dengan organisasi semacam perusahaan swasta yang proses kelahirannya dapat berlangsung sederhana asalkan ada modal dan kemauan perseorangan, organisasi birokrasi lahir dari serangkaian prosedur yang berliku dan menyangkut kontektualitas sosial yang hampir-hampir universal pada suatu masyarakat. Walaupun wujud dan bentuk organisasi birokrasi berlainan disetiap negara, akan tetapi secara umum birokrasi di manapun akan memiliki keterkaitan dengan fenomena kekuasaan, pemerintahan, negara, undang-undang, pemimpin, dan kebijakan.

Birokrasi dalam keseharian kita selalu dimaknai sebagai institusi resmi yang melakukan fungsi pelayanan terhadap kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Segala bentuk upaya pemerintah dalam mengeluarkan produk kebijakannya, semata-mata dimaknai sebagai manifestasi dari fungsi melayani urusan orang banyak. Akibatnya tidak heran jika kemudian muncul persepsi bahwa apapun yang dilakukan oleh pemerintah adalah dalam rangka melayani kepentingan warga masyarakat, yang diwakili oleh institusi yang bernama birokrasi tersebut. Walaupun persepsi ini mengandung titik-titik kelemahan yang bisa jadi menyesatkan, namun sampai saat ini pemerintah yang diwakili oleh institusi birokrasi tetap saja diakui sebagai motor penggerak pembangunan.

Pemaknaan terhadap birokrasi sebagai organ pelayanan bagi masyarakat luas tentu merupakan pemaknaan yang sifatnya idealis yang secara langsung memposisikan birokrasi sebagai organisasi rasional, suatu mekanisme sosial yang memaksimalkan efisiensi dan juga sebagai bentuk organisasi sosial yang memiliki ciri khas. Keberadaan birokrasi dalam suatu masyarakat tidak terlepas dari kerangka sistem pemerintahan yang muncul akibat adanya kontrak sosial. Fenomena eksistensi negara juga tidak akan lepas dari eksistensi birokrasi dengan kata lain tidak mungkin ada suatu negara, tanpa ditopang adanya birokrasi. Tugas ini sedemikian penting maka peran birokrasi menjadi sangat menentukan "hitam-putih"

kehidupan masyarakat dan negara. Apabila birokrasi mempunyai kinerja baik maka akan baiklah negara sebaliknya birokrasi yang bobrok juga akan membobrokan dan menghancurkan negara.

Ada ungkapan bahwa birokrasi adalah organisasi yang paling mencerminkan personifikasi negara dan pemerintahan. Mungkin terlalu berlebihan, namun tidak dapat kita pungkiri bahwa pihak paling aktif dalam pengelolaan dan pengorganisasian kekuasaan negara sehari-hari adalah birokrasi sebagai eksekutor dari keputusan-keputusan yang diformulasikan oleh elit politik atau policy maker. Dalam organisasi birokrasi saat ini, seiring dengan makin menguatnya tuntutan reformasi birokrasi yang mencita-citakan terciptanya pemerintahan yang bersih (clean government) menuju terwujudnya pemerintahan yang baik (good government), perhatian terhadap upaya-upaya peningkatan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan yang tidak dapat dielakkan. Perilaku birokrasi timbul sebagai akibat interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik birokrasi. Karakteristik individual mencakup persepsi, pengambilan keputusan pribadi, pembelajaran dan motivasi (Robbins, 2015).

Berdasarkan perbedaan tugas pokok atau misi yang mendasari suatu organisasi birokrasi maka, Abdullah (1985) membedakan dalam 3 (tiga) kategori anatara lain : a. Birokrasi Pemerintahan Umum, b. Birokrasi Pembangunan, c. Birokrasi pelayanan. Sementara itu, menurut Prof. Dr. Ryaas Rasyid (1999), kalau "birokrasi modern" menurut Max Weber memiliki karakter yang kompleks dan orientasi kualitas yang tinggi dan disebutkan bahwa birokrasi tidak terelakkan lagi dan dibutuhkan karena dibawah kondisi lingkungan tertentu, birokrasi mutlak diperlukan guna meningkatkan efektivitas, efisiensi dan produktivitas dalam mengejar tujuan organisasional yang telah ditetapkan dan mengontrol cara-cara mencapainya.

Dalam menyoal pemerintahan yang harus mempunyai fungsi-fungsi yang mampu menciptakan suatu jaringan struktur-struktur yang bisa menjamin terlaksananya fungsi-fungsi tersebut secara efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas-tugas itu hanya bisa dijamin kalau ada badan-badan yang bekerja atas dasar pembagian kerja dan kemampuan teknis. Fungsi-fungsi itu bisa dijalankan oleh serangkaian struktur-struktur yang disebutnya "birokrasi" yang memiliki karakteristik "ideal" sebagai berikut : Dalam birokrasi terdapat pembagian kerja, Dalam birokrasi terdapat wewenang yang hirarkis atau berjenjang, Terdapat pengaturan perilaku pemegang jabatan birokrasi, Pejabat-pejabat birokrasi harus memiliki orientasi impersonal, Jabatan-jabatan birokratik harus diisi oleh orang-orang yang memiliki kemampuan teknis, Pekerjaan dalam birokrasi pemerintah adalah pekerjaan karier. (Mohtar Mas' oed, 2011)

Birokrasi pemerintahan pada hakekatnya merupakan suatu sistem yang mengatur jalannya pemerintahan. Sebagai suatu sistem, maka di dalam birokrasi berbagai sub komponen yang saling berkaitan, saling mendukung bahkan saling menentukan, antara lain kewenangan, unsur manusia, biaya kantor, dan tata kerja. Birokrasi adalah alat atau instrumen pemerintah dalam melaksanakan kebijakan serta keputusan-keputusannya termasuk kebijaksanaan dan pelaksanaan program-program birokrasi.

Lebih lanjut bahwa istilah birokrasi pemerintahan dalam rancangan hukum nasional sama sekali tidak digunakan, demikian juga dalam peraturan dan perundang-undangan. Alasan yang mendasar dimungkinkan oleh adanya sisi negatif yang lebih menonjol tentang birokrasi khususnya di Indonesia. Penggunaan istilah aparatur lebih terhormat bila dibandingkan dengan birokrat. Aparatur setidaknya lebih netral dan rasional, yang dapat ditemukan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar 1945. Akan tetapi istilah penyelenggara negara atau aparatur negara misalnya mempunyai makna yang luas, sedangkan birokrasi pemerintah lebih dinilai sempit yakni mengandung salah satu unsur saja daripada jajaran penyelenggara negara. (Moerdiono, 1994).

Tugas inti penyelenggaraan pemerintahan mencakup 3 (tiga) hal utama, yakni peningkatan kualitas pelayanan publik, peningkatan kualitas kesejahteraan hidup dan pemberdayaan masyarakat. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, perilaku birokrasi pemerintahan termasuk di kabupaten Polewali Mandar sangat dipengaruhi interaksi antara unsur – unsur pembentuk perilaku birokrasi. Unsur dari pembentuk perilaku birokrasi yaitu Individu dan Lingkungan, dimana etnis juga dapat menjadi bagian dari individu dan lingkungan tersebut. Maka dari itulah etnis juga dapat dikatakan sebagai Salah satu hal yang dapat mempengaruhi perilaku birokrasi. Alasan mengapa etnis dapat mempengaruhi perilaku birokrasi karena sifat primordialisme masyarakat dan juga pemerintah yang masih sangat kental. Oleh karena itu etnis mayoritas punya pengaruh sangat kuat terhadap perilaku birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Polewali Mandar sebagai suatu kabupaten yang memiliki masyarakat yang heterogen dari sisi etnis tentunya punya perilaku kerja tersendiri. Etnis mayoritas yang dimaksudkan adalah etnis mandar, etnis bugis dan etnis jawa.

Untuk mendukung terwujudnya perilaku birokrasi yang baik maka Didalam undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, sesungguhnya secara jelas mengarahkan pada terwujudnya aparatur sipil negara (ASN) yang professional. Namun kenyataan menunjukkan bahwa hingga saat ini kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparat Birokrasi dalam hal ini ASN pada umumnya masih jauh dari yang diharapkan oleh masyarakat. Hal ini tercermin dari banyaknya keluhan

dan kritik terhadap pelayanan ASN yang pada umumnya lambat, tidak tepat waktu, biaya pelayanan tidak transparan, prosedur berbelit-belit, aturan tidak jelas dan tindakan diskriminatif dalam tindakan pemberian pelayanan.

Bagi organisasi pemerintah daerah, untuk dapat menyelenggarakan tugas pemerintahan, diperlukan sumber daya aparatur yang memiliki kemampuan dalam mengakseptasikan ide-ide modernitas pembangunan secara profesional agar pemanfaat sumber daya lain organisasi dapat dioptimalkan sesuai dengan peruntukannya. Secara konseptual dalam sebuah organisasi pemerintahan, setiap pimpinan unit kerja seyogyanya memiliki suatu kerangka kerja yang jelas untuk dapat dipergunakan dalam memahami perilaku kerja Birokrasi, sekaligus sebagai dasar untuk mengetahui apa yang aparat kerjakan dan berusaha memahami perbedaan prestasi individu para pegawai. Dengan kerangka kerja yang jelas, tentunya akan sangat membantu pimpinan dalam mengarahkan, membimbing dan mendorong serta mengembangkan perilaku kerja pegawai ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Pimpinan yang kurang memahami pola kerja staf tentunya akan sangat kesulitan dalam memacu prestasi kerja staf apalagi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berpijak pada pemikiran tersebut diatas dan memperhatikan kondisi makro perilaku birokrasi pemerintah kabupaten Polewali Mandar maka sangat menarik untuk mengidentifikasi perilaku birokrasi pemerintah Kabupaten Polewali Mandar berdasarkan etnis mayoritas dalam melaksanakan Tugas dan Fungsinya.

Metode

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan penjelasan mengenai Perilaku birokrasi berdasarkan etnis mayoritas (Etnis Mandar, Bugis dan Jawa) kabupaten polewali mandar dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan cara Studi pustaka (*Library Research*), yaitu dengan membaca buku,, dokumen-dokumen, Undang-Undang dan media informasi lain yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Studi lapang (*field research*), yaitu dengan menggunakan teknik *Observasi* dan wawancara. Teknik *Observasi* yang mengadakan pengamatan langsung terhadap objek (lokasi) penelitian. *Interview* (wawancara) yaitu mengadakan tanya jawab langsung untuk memperoleh keterangan yang diperlukan. Analisis data dilakukan dengan mengklasifikasi dan memilah data, menentukan pola hubungan antara data satu dengan lainnya, dan melakukan penafsiran atas data

-data tersebut untuk mendapatkan kesimpulan yang valid mengenai perilaku birokrasi yang berkembang berdasarkan etnis mayoritas di kabupaten polewali mandar. Penelitian ini di fokuskan pada Perilaku Birokrasi yang berkaitan dengan tabiat atau sifat yang dimiliki oleh penyelenggara pemerintahan dalam menjalankan fungsinya. Perilaku Birokrasi merupakan fungsi dari interaksi antara individu dalam hal ini aparat (kapasitas aparat Birokrasi) dengan Lingkungannya, dimana fungsi dari interaksi individu dengan lingkungan(Thoha,2002).

Hasil dan Pembahasan

Identifikasi Perilaku Birokrasi Berdasarkan Etnis Mayoritas di Kabupaten Polewali Mandari

Dalam konteks Indonesia kajian perilaku birokrasi dengan melibatkan etnis sangat perlu untuk dilakukan mengingat keragaman budaya dan etnis yang dimilikinya. Kabupaten polewali mandar yang bagian dari Indonesia cukup heterogen dari aspek etnis masyarakatnya. Etnis mayoritas yang mendiami Kabupaten polewali mandar yakni: Etnis mandar Selaku etnis asli dari kabupaten Polewali mandar memiliki populasi 54 % dari penduduk kabupaten Polewali Mandar. Etnis bugis yang mendiami kabupaten Polewali mandar memiliki populasi sekitar 30%. Etnis bugis hadir di daerah mandar karena adanya proses asimilasi yang terjadi antara kerajaan binuang yang termasuk kedalam federasi Pitu babana Binanga dan Pitu ulunna salu yang berbatasan langsung dengan kerajaan sawitto yang tergabung dalam federasi ajatappareng. Etnis jawa memiliki 10% dari total penduduk kabupaten polman. Titik awal sejarah etnis jawa masuk dikabupaten polewali mandar berawal dari proyek kolonialisasi pertanian yang dilakukan oleh belanda yang dimulai pada tahun 1937. Proyek kolonialisasi di daerah apdeling mandar di tempatkan di mapilli. (Polewali Mandar Dalam Angka 2015).

Miftah Thoha dalam Perpektif Perilaku Birokrasi (2002). Perilaku adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungan. Dapat dirumusnya dalam:

$$P = f (I , L)$$

P = perilaku I = Individu

f = fungsi L = Lingkungan

Perilaku birokrasi yang menjadi Aspek Individu dalam penelitian ini yakni ; Kewibawaan, keramahan, kedisiplinan dan keterbukaan aparat birokrasi. Sedangkan dari Aspek Lingkungan meliputi ; Latar belakang pendidikan dan Budaya lokal.

a. Aspek Individu

Untuk aspek individu dalam hal ini Kapasitas aparat birokrasi , Identifikasi perilaku birokrasi terkait kewibawaan ditemukan fakta bahwa aparat birokrasi dari komunitas etnis bugis dan etnis jawa berwibawa dalam memberikan pelayanan hal ini di pengaruhi oleh nilai – nilai budaya yang diterapkan dalam kehidupan sehari – hari terbawa kedalam lingkungan kantor. Hal yang berbeda ditemukan pada aparat birokrasi dari komunitas etnis mandar kecenderungan kurang berwibawa yang dipengaruhi oleh stigma jika yang memimpin bukan orang-orang yang dianggap sebagai keturunan pemimpin sebelumnya (bangsawan) maka masyarakat tidak akan memberikan penghargaan atau kepemimpinan yang ada didaerahnya tidak akan diakui. “ bagi orang mandar Faktor keturunan (garis darah) itu cukup menentukan kewibawaan aparat birokrasi, sebab kami masih percaya bahwa kewibawaan itu diturunkan secara turun temurun” (Dalif, Tokoh Masyarakat Mandar Tinambung. Personal Comunication 2 juni 2021), hal ini sejalan dengan Beetham (2013) menyebut kepemimpinan yang sumber otoritasnya didasarkan pada keturunan (heredity) dan sejarah (the past) sebagai tipe rezim tradisional. Rezim tradisional menggunakan pengalaman masa lalu sebagai sumber hukum dan bertujuan memberikan kesejahteraan dalam batas-batas tradisional. Kesepakatan publik dalam rezim tradisional diperoleh dari kesepakatan elite sosial.

Identifikasi perilaku birokrasi terkait keramahan ditemukan fakta bahwa 3 etnis mayoritas Mandar , Bugis Dan Jawa mendapat pengakuan Ramah dalam memberikan pelayanan. Keramahan yang dimaksud adalah sejalan yang dikatakan Hansen (2003) keramahan adalah kesopanan, rasa hormat, timbang rasa dan keramahan personal yang berhubungan langsung dengan pelanggan (masyarakat). “ Jika terkait pelayanan kepada masyarakat sebuah keharusan untuk memberikan pelayanan yang ramah, tidak peduli latar belakang etnis aparat birokrasi. Sebagai contoh dikantor kami belum pernah mendapatkan komlpain dari masyarakat terkait kurang ramah dalam pelayanan” (Taufik Palontjongi, Sekretaris Dinas PTSP Kabupaten Polewali Mandar. Personal Comunication 7 Juni 2021).Sementara stigma yang beredar dikalangan awam yang menilai bahwa orang mandar cenderung tidak ramah karena dialeknnya yang agak kasar itu mendapatkan bantahan, ““Tidak benar itu orang mandar dikatakan kasar,malah orang mandar bisa menjadi selembut kapas jika orang yang berinteraksi dengannya juga baik.Tapi, jika orang yang datang dengan cara kasar akan disambut dengan cara yang lebih kasar” (Ilyas, Mantan Camat Campalagian. Personal Comunication 4 juni 2021)

Identifikasi perilaku birokrasi terkait kedisiplinan ditemukan fakta bahwa etnis mandar dan bugis cenderung kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu pelayanan, sementara etnis jawa ditemukan stigma bahwa

sangat disiplin dalam ketepatan waktu pelayanan hal ini di perkuat dengan pernyataan “ kedisiplinan bekerja di kantor bagi orang Jawa sangat di pengaruhi oleh kebiasaan sehari – hari dirumah, apalagi bagi kami yang mayoritas transmigran di polman karna kedisiplinan dan kesungguhan dalam bekerja besar pengaruhnya terhadap penghasilan yang kami peroleh, kerja keras di daerah rantau itu salah satu cara untuk bertahan hidup” (Adhe Rahayu, PNS Pemkab Polman. Personal Communication 11 juni 2021). Dalam perkembangannya kedisiplinan aparat birokrasi secara umum di kabupaten polewali mandar meningkat disebabkan karena adanya Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang tertuang dalam peraturan bupati nomor 2 tahun 2018.

Identifikasi perilaku birokrasi terkait Keterbukaan ditemukan fakta bahwa 3 etnis mayoritas Mandar , Bugis Dan Jawa mendapat pengakuan sangat terbuka dalam memberikan informasi kepada masyarakat. “Berdasarkan pengalaman dalam mengurus urusan administrasi di kantor pemerintah, aparat selalu memberikan informasi yang lengkap kepada masyarakat, tapi memang ada beberapa keadaan masyarakat terlambat mendapatkan informasi disebabkan kendala teknis “(Taufik Palontjongi, Sekretaris Dinas PTSP Kabupaten Polewali Mandar. Personal Communication 7 Juni 2021).

b. Aspek Lingkungan

Sedangkan untuk aspek lingkungan yang meliputi Latar belakang pendidikan ditemukan fakta bahwa pendidikan formal aparat birokrasi Masih menjadi satu-satunya model pendidikan yang didapatkan, sangat jarang aparat birokrasi mendapatkan model pendidikan dalam bentuk peningkatan kapasitas dan pelatihan dalam kaitannya dengan tugas pokok dan fungsi.

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa budaya local yang berpengaruh terhadap perilaku birokrasi. Pada etnis mandar terdapat konsep siwali parri dan assitaliang. Siwali parri jika diterjemahkan dapat dimaknai sebagai konsep kebersamaan, kegotong royongan, dan sekaligus kesetaraan. Dalam perjalanannya merembet kepada dunia sosial dan kemasyarakatan orang mandar. Siwali parri kemudian digunakan dalam konteks– konteks sosial yang lebih diarahkan kepada kebersamaan dan Assitaliang bermakna adanya komitmen untuk seiya sekata dalam suatu kesepakatan atau consensus. Hal ini juga dapat berlaku dalam system pemerintahan yang berlaku di mandar. (Muhlis Hannan, Budayawan. Personal Communication 15 juni 2021)

Untuk etnis bugis terdapat konsep siri’ merupakan suasana hati dalam masyarakat system nilai sikap bertindak untuk memantap perasaan motivasi – motivasi dengan membentuk peraturan tindakan.(Abu Hamid 1985).Siri’ juga sering diartikan sebagai taruhan harga diri , dan harga diri

tersebut harus diangkat dengan kerja keras, prestasi dan keberhasilan. Selain konsep siri terdapat pula konsep tudang sipulung yang dilakukan sebagai media musyawarah untuk mencapai mufakat. Dan etnis Jawa terdapat konsep Gotong-royong Suatu sifat bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan. Konsep ini Kemudian disetujui orang-orang sebagai ide yang manfaat seluruh masyarakat, mengadopsi ide ini dan munculnya organisasi social.

Etnisitas memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku aparat birokrasi sehingga terjadi kecenderungan pengaruh latar belakang etnis bertransformasi menjadi budaya organisasi yang ada di beberapa kantor pemerintah di kabupaten Polewali Mandar. Budaya organisasi inilah yang dimaksud Thoha (2002) sebagai hasil interaksi antara individu aparat birokrasi dengan lingkungannya. Secara empiris budaya organisasi yang bersumber dari latar belakang etnis terwujud dalam fisik dan non fisik. Wujud fisik seperti gaya berkomunikasi, gaya berpakaian, penghargaan dan mitos. Untuk hal yang tak terlihat (Non Fisik) direfleksikan dalam nilai dan keyakinan aparat birokrasi. Nilai tersebut bertahan terhadap perubahan zaman dan berlangsung dalam waktu yang lama. Ini tentu sangat relevan dengan yang disampaikan Kreitner & Kinicki (2014) melihat budaya organisasi sebagai nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi.

Identitas organisasi aparat birokrasi jika ditarik dari sisi etnis tentu akan sangat berbeda, perbedaan yang paling nampak tergambar dari budaya organisasi yang ada di kantor kecamatan Tinambung dan Campalagian (mayoritas etnis Mandar), kantor kecamatan Binuang (mayoritas etnis Bugis), dan kantor kecamatan Wonomulyo (mayoritas etnis Jawa). Budaya organisasi dapat menjadi pembeda identitas organisasi aparat birokrasi. Dalam hal ini sejalan dengan Robbins (2015) yang mengamati bahwa budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain. Pada akhirnya pengaruh etnisitas terhadap perilaku di kabupaten Polewali Mandar perlu mendapatkan perhatian sebab akan menjadi tolak ukur dalam perkembangan organisasi. Perbedaan yang ada perlu penyamaan persepsi yang tidak menghilangkan budaya lokal sebagai karakteristik pribadi aparat birokrasi.

Kesimpulan

Perilaku aparat birokrasi dari aspek kapasitas individu pada etnis mayoritas Mandar, Bugis, dan Jawa di Kabupaten Polewali Mandar menunjukkan bahwa perilaku aparat birokrasi dinilai cukup baik mulai dari kewibawaan, keramahan, kedisiplinan, dan keterbukaan. Menjadi

catatan untuk etnis mandar perilaku birokrasi terkait kewibawaan akan selalu ada pengaruh kepemimpinan yang sumbernya berasal dari otoritas keturunan dan sejarah rezim tradisional. Secara umum Perilaku aparat pemerintah menurut etnis mayoritas di kabupaten polewali mandar lebih mengarah kepada perilaku custodial bukan perilaku suportif. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh peraturan bupati nomor 2 tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil. Diperlukan model pendidikan selain pendidikan formal bagi aparat birokrasi dalam meningkatkan kapasitas individu sebagai birokrat, misalnya mengikuti pelatihan e-government atau workshop pelaporan keuangan. Peningkatan kapasitas individu ini dilakukan secara berkala dan berkelanjutan. Pelestarian Budaya lokal yang dapat menguatkan karakter individu aparat birokrasi. Seperti *Siwali parri* dan *Assitaliang* sebagai budaya lokal etnis mandar, *Siri'* dan *Tudang sipulung* sebagai budaya lokal etnis bugis, dan *gotong royong* sebagai budaya lokal etnis jawa.

Referensi

- Abdullah, M. Syukur. (1985). *Birokrasi dan Pembangunan Nasional : Studi Tentang Peranan Birokrasi Lokal dalam Implementasi Program-Program Pembangunan di Sulawesi Selatan*. Ujungpandang : Unhas.
- Beetham, D. (2013). *The legitimation of power* : Palgrave.
- Betancourt, H. dan Lopez, R. (1993). *The study of Culture, Ethnicity, and Race in American Psychology*. *American Psychologist*, 48(6):629-637.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2004). *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Hamid, Abdullah. (1985) *.Manusia Bugis Makassar Suatu Tinjauan Historis Terhadap Pola Tingkah Laku Dengan Pandangan Hidup Manusia Bugis Makassar*, Jakarta : Inti Idayu Press.
- Hansen, H. (2003). "Antecedents to Consumers Disclosing Intimacy with Service Employees". *Journal of Service Marketing*. Vol 17 no. 6, pp.573-588.
- Hardjono, Sastrohamidjojo. (1985). *Kromatografi*. Yogyakarta: Liberty
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar ilmu antropologi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Kreitner, R. dan Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi – Organizational Behaviour*. Edisi 9, Buku 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Martoyo, S. (2010). *Teori Birokrasi dan Kebijakan Birokrasi*. Jakarta : Penerbit Djambatan
- Mas'oed, Mohtar. (2011). *Perbandingan Sistem Politik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Moerdiono. (1994). *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.

- Robins, Stephen. (2015). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sondang, P. Siagian. (1994), *Patologi Birokrasi (Analisis, Identifikasi dan Terapinya)*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Thoha, Miftah, (2002). *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Badan Pusat Statistik. (2016). *Tentang Polewali Mandar Dalam Angka Tahun 2015*

Wawancara

- Dalif, Muhammad. (2021). Tinambung 2 Juni 2021
- Hannan, Muhlis. (2021). Polewali 15 Juni 2021
- Ilyas, Muhammad (2021). Campalagian 4 Juni 2021
- Palontjongi, Taufik (2021). Polewali 7 Juni 2021
- Rahayu, Adhe. (2021). Polewali 11 Juni 2021