

EDITORIAL

Jurnal TINGKAP Volume VIII No. 1 bulan April 2012 ini menyajikan 7 artikel, yaitu 5 artikel hasil penelitian, 2 artikel konseptual, dan 1 Resensi buku. Tulisan-tulisan tersebut meliputi berbagai topik, yaitu: *Tinjauan Kritis Terhadap Pemikiran Mahathir tentang Kelemahan Budaya Melayu dalam Pembangunan* (Afifah Asriati), *Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik* (Karjuni Dt. Maani), *Birokrasi, Birokrat, dan Kultur Pejabat Indonesia: Upaya Pemahaman tentang Tipologi Aparatur Negara dan Strategi Pengembangannya ke Depan* (Mestika Zed), *Evaluasi Program Yustisi Kebersihan di Kota Banjarmasin* (Muhammad Riduansyah Syafari), *Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Merek Lembaga terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Negeri Padang* (Perengki Susanto), *Analisis Kualitas Pelayanan Publik pada Kantor Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (KP3M) Kabupaten Solok* (Suci Emilia Fitri), dan *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat* (Zahara Azhari dan Syamsir). Selain itu Jurnal edisi ini juga dilengkapi dengan dua resensi buku yang ditulis oleh Meztika Zed: *Menjadi Pemimpin di Negeri yang Keluh Kesah* dan *Quo Vadis Kota Padang?*

Pada tulisan pertama dalam edisi ini **Afifah Asriati** mengemukakan berbagai persoalan tentang pemikiran Dr. Mahathir Muhammad melalui tulisannya yang berjudul *Tinjauan Kritis Terhadap Pemikiran Mahathir tentang Kelemahan Budaya Melayu dalam Pembangunan*. Menurut Afifah Mahathir seorang pemimpin yang kontroversi, tegas, berani, punya ide bernas. Ia merupakan tokoh identifikasi orang Melayu, bahkan ia mampu menjadi simbol kebangkitan Melayu, walaupun beliau hanya individu biasa dalam perjuangan kemerdekaan Malaysia. Hal ini sangat mengherankan, karena Mahathir selama ini tidak pernah ditemukan di antara nama-nama terkenal dalam nasionalisme Melayu, baik pada pra-kemerdekaan, maupun pada masa UMNO (*United Malay National Organization*) yang memimpin pergerakan kemerdekaan. Memang beliau tidak berhubungan dengan agenda nasionalis tersebut, dan juga bukan pejuang bahasa Melayu. Melalui tulisannya ini Afifah mencoba untuk mengungkapkan bagaimanakah buah pikiran Mahathir mengenai kelemahan budaya Melayu selama tiga dekade dan bagaimana pula kritik para pakar sosial budaya dan ekonomi tentang buah pikirannya tersebut. Dengan menggunakan berbagai literatur, Afifah akhirnya berkesimpulan bahwa sumber utama keterbelakangan atau kelemahan orang Melayu adalah bersumber dari sistim nilai budaya tradisional yang tidak mendukung. Hal itu selari dengan teori dualisme Boeke, teori masyarakat beku Meier dan Baldwin, Perreux, dan juga didukung oleh Koentjaraningrat, Freire, Harrison. Meskipun ada yang membantah dan mengkritik bahwa metode, pendekatan yang digunakan, ilmu *basic* (dasar) serta otoritas keilmuan Mahathir tentang nilai budaya tidak membolehkannya (tidak memiliki ilmu dasar yang memadai) untuk analisisnya mengenai sumber keterbelakangan atau kelemahan orang Melayu dari segi budaya tersebut.

Pada tulisan kedua **Karjuni Dt. Maani** membahas tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik. Menurut Karjuni aspirasi pelayanan warga dalam situasi seperti sekarang ini cenderung menjadi semakin

kompleks sejalan dengan modernitas masyarakat yang semakin tinggi. Oleh karena itu manajemen pelayanan yang konvensional seperti yang berlaku selama ini tentu tidak mungkin lagi dipertahankan. Tuntutan masyarakat untuk berperanserta dalam proses penyelenggaraan pelayanan cenderung menjadi semakin tinggi. Ketidakmampuan sistem pelayanan dalam merespon dengan cepat dinamika masyarakat justru semakin mendorong keinginan warga dan dunia usaha untuk ikut terlibat dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik. Keterlibatan warga dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebenarnya berpeluang menjamin proses pelayanan publik menjadi akuntabel dan mampu memenuhi aspirasi pelayanan masyarakat. Melalui tulisannya ini Karjuni mempertanyakan tentang sejauhmana pemerintah bisa melibatkan masyarakat atau warga dalam penyelenggaraan pelayanan publik, apakah warga dapat dilibatkan dalam keseluruhan proses pelayanan, dan kalau bisa bagaimana caranya? Sebenarnya pemberlakuan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik memberikan harapan baru bagi para pihak yang kompeten untuk mewujudkan sistem pelayanan publik yang efisien, transparan, dan partisipatif. Undang-undang tersebut menurut Karjuni telah menjadi basis legal yang memadai bagi penyelenggara layanan publik untuk lebih responsif terhadap keragaman dan dinamika kebutuhan masyarakat Indonesia baik di pusat maupun di daerah. Disamping itu, undang-Undang ini juga mengatur dengan jelas tentang partisipasi masyarakat dalam pengembangan sistem pelayanan publik, yaitu sebagai bagian dari organisasi penyelenggara, pengguna yang aktif, dan sebagai pemangku kepentingan yang memiliki hak untuk mengadu, serta ikut terlibat dalam proses perumusan standar pelayanan. Selama ini, menurut Karjuni, dari berbagai bentuk partisipasi dalam penyelenggaraan layanan publik, terlihat bahwa peran serta masyarakat untuk berpartisipasi mulai sejak penyusunan standar pelayanan sampai dengan evaluasi dan pemberian penghargaan sepertinya masih terbatas pada tingkat manipulatif, fasif, konsultasi, intensif dan fungsional. Partisipasi masyarakat tersebut belum mengarah pada bentuk interaktif dan mobilisasi sendiri. Memang pemberlakuan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik telah mengubah secara radikal persepsi pemerintah tentang warga, yang sebelumnya ditempatkan tidak lebih sebagai konsumen yang pasif menjadi warga yang memiliki hak-hak yang jelas dan dapat digunakan untuk melindungi kepentingannya dalam sistem pelayanan yang berlaku. Namun menurut Karjuni pengaturan saja tentu belum cukup untuk mewujudkan sistem pelayanan yang efisien, efektif, transparan, dan partisipatif.

Selanjutnya pada tulisan ketiga **Mestika Zed** mengemukakan argumennya tentang kondisi budaya birokrasi di Indonesia melalui tulisannya yang berjudul *Birokrasi, Birokrat, dan Kultur Birokrasi Indonesia: Upaya Pemahaman tentang Tipologi Aparatur Negara dan Strategi Pengembangan Birokrasi Indonesia ke Depan*. Menurut Mestika, kebanyakan negara-negara baru bekas jajahan Eropa di Asia cenderung mempertahankan sistem birokrasi yang ditinggalkan oleh penguasa kolonial sebelumnya. Di Indonesia khususnya, salah satu alasan mengapa warisan administrasi kolonial masih tetap bercokol, setidaknya pada

awal kemerdekaan, ialah karena kaum elit yang terdidik, yang memiliki keahlian teknis yang diperlukan untuk mengurus pemerintahan masih amat terbatas jumlahnya. Selain itu akar-akar ideologi dari negara kolonial, yang menerapkan birokrasi *beambtenstaat*, yakni birokrasi campuran antara otoritas tradisional dan birokrasi modern model Weberian, ternyata bernilai pragmatik untuk membina dan mempertahankan kekuasaan yang teratur. Selain kedudukan wilayah, nama-nama daerah makin sulit dihapuskan dari peta administratif lama karena jaringan administrasi warisan kolonial sudah meluncur sedemikian rupa. Sekali struktur pemerintahan dilegitimasi, maka makin sulit untuk menghapuskan sistem yang ada. Selanjutnya, menurut Mestika Zed, karena berbagai alasan, warisan birokrasi masa lalu sedikit banyak masih tetap bertahan sampai sekarang di Indonesia ini. Selain itu, kebanyakan birokrat yang terkena penyakit birokrasi paternalistik dan narsistik biasanya suka emosional, banyak bohong untuk menutup kelemahan dirinya, antisosial dan memiliki rasa penghargaan yang rendah terhadap orang lain dan pantang dikritik. Pada bagian akhir tulisannya, Mestika Zed sampai pada sebuah kesimpulan bahwa apa yang kita perlukan hari ini adalah sebuah organisasi pemerintahan yang ditata dengan manajemen yang mengacu kepada kebutuhan lingkungan kekinian dan masa depan bangsa, yaitu lingkungan yang terus berubah dengan sangat cepat; tepatnya organisasi yang harus mampu mengelola perubahan, atau mengelola ketidakpastian. Karena, seperti banyak disitir oleh pemikir manajemen dewasa ini, lingkungan kita hari ini adalah lingkungan global, tidak ada satu pun yang pasti. Satu-satunya yang pasti adalah ketidakpastian itu sendiri. Itulah yang harus dimanajemeni. Birokrasi bukan hanya sekedar bagian yang menentukan dari administrasi pemerintah; birokrasi dan birokrat adalah inti syarat dari pemerintahan itu sendiri. Pada akhirnya komitmen dan *leadership* yang berwawasan nasionalisme ke-Indonesiaan, merupakan harga mati. Selebihnya pekerjaan teknis dalam administrasi pemerintah adalah suatu seni yang terhormat, dan mereka yang mampu mendayagunakan keterampilan, kreativitas dan dedikasinya dengan baik, tentu akan membantu mendorong percepatan tercapainya reformasi birokrasi Indonesia yang sehat dan efisien.

Pada bagian keempat tulisan ini **Muhammad Riduansyah Syafari** mencoba pula menyajikan hasil penelitiannya tentang Evaluasi Program Yustisi Kebersihan di Kota Banjarmasin. Dalam tulisannya ini Muhammad Riduansyah mengemukakan bahwa dengan berkembangnya ide *governance* di Era Reformasi, seharusnya menjadi momentum yang sangat baik, bagi penyelenggaraan pembangunan di Kota Banjarmasin, termasuk dalam penyelenggaraan kebersihan di kota ini. Karena dengan ide *governance* itu, Dinas Kebersihan dan Pengelolaan Sampah bukan lagi sebagai aktor tunggal dalam penyelenggaraan kebersihan kota, sebagaimana pada *implementasi* Perda Nomor 2 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan kebersihan. Namun, kevakuman yang terus terjadi hingga tahun 2004 menyebabkan Kota Banjarmasin masuk kategori sebagai salah satu kota terkotor di Indonesia. Kevakuman tersebut baru berhenti, setelah era pemerintahan Walikota H. Midfai Yabani berakhir dan dengan terpilihnya H. A. Yudhi Wahyuni sebagai Walikota Banjarmasin masa bakti 2005-2010, implementasi Perda tersebut kembali dioptimalkan. Perubahan yang terlihat pada Era Pemerintahan ini, salah satunya adalah meningkatnya sosialisasi Perda Nomor 4

Tahun 2000 tentang Penyelenggaraan Kebersihan dan Operasi Yustisi yang berkoordinasi dengan Instansi Satpol PP, Kepolisian dan TNI, serta Kejaksaan Kota Banjarmasin. Oleh karena itu Muhammad Riduansyah telah melakukan penelitiannya untuk mengevaluasi tentang bagaimanakah efektivitas implementasi Program Yustisi Kebersihan di Kota Banjarmasin. Berdasarkan penelitiannya ini Muhammad Riduansyah berkesimpulan bahwa penerapan program Yustisi Kebersihan menunjukkan hasil yang tidak efektif. Indikasinya antara lain adalah tidak tercapainya *output* dan *outcome* program tersebut. *Output* program berupa tersedianya operasi yustisi tidak berjalan sesuai harapan. Kondisi ini terjadi, dikarenakan adanya keterbatasan sumberdaya berupa masih lemahnya kemampuan tenaga PNS yang dimiliki pemerintah Kota Banjarmasin, anggaran yustisi yang masih terbatas dan terkadang terlambat pencairannya, dan sifat kegiatan yustisi yang masih insidental. *Outcome* program Yustisi juga belum sesuai harapan, karena masih banyak warga yang tidak takut membuang sampah sembarangan dan masih rendahnya kesadaran sebagian warga Kota untuk membuang sampah sesuai dengan ketentuan Perda.

Pada bagian kelima tulisan ini **Perengki Susanto** mencoba pula menyajikan hasil penelitian berkenaan dengan *Pengaruh Kualitas Pelayanan Akademik dan Citra Merek Lembaga terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Negeri Padang*. Perengki berpendapat bahwa Universitas Negeri Padang (UNP) merupakan salah satu perguruan tinggi yang mengemban tugas perluasan mandat (*wider mandate*) dengan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 93 Tahun 1999 tentang perubahan status IKIP Padang menjadi universitas. Perubahan status ini memperluas peran UNP untuk menyelenggarakan program akademik dan pendidikan profesional dalam sejumlah disiplin ilmu pengetahuan, teknologi (iptek) dan seni serta mendidik tenaga akademik profesional dalam bidang kependidikan. Implementasi dari perluasan mandat ditunjukkan dengan dibukanya jurusan non-kependidikan dengan berbagai disiplin ilmu di masing-masing fakultas selingkungan UNP. Perubahan status ini menuntut lembaga untuk terus memaksimalkan dan meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat memberikan layanan akademik sesuai dengan ekspektasi pelanggan (mahasiswa). Hal ini dikarenakan layanan akademik merupakan produk utama (*core product*) perguruan tinggi. Disamping itu, layanan akademik yang sesuai dengan ekspektasi mahasiswa sebagai sumber pembentukan citra lembaga (*corporate brand image*). Melalui penelitiannya ini Perengki ingin menguji pengaruh kualitas layanan akademik dan citra merek UNP terhadap kepuasan mahasiswa kuliah UNP. Dari hasil penelitiannya ini akhirnya Perengki berkesimpulan bahwa kualitas layanan akademik berpengaruh signifikan pada kepuasan mahasiswa kuliah di UNP. Hal ini berarti bahwa kualitas layanan akademik yang dapat memenuhi harapan mahasiswa akan memberikan kepuasan bagi mereka untuk menuntut ilmu pengetahuan di UNP. Selain itu, kualitas layanan akademik juga berpengaruh signifikan pada citra merek lembaga. Hal ini dapat dimaknai bahwa kualitas layanan akademik yang dapat memenuhi harapan mahasiswa akan berdampak pada peningkatan pencitraan lembaga karena keberhasilan lembaga dalam memberikan layanan akademik sesuai dengan keinginan mahasiswa akan memperkuat kesan positif lembaga dalam pikiran mahasiswa.

Selanjutnya kualitas layanan akademik dan citra lembaga secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan pada kepuasan mahasiswa UNP. Ini berarti bahwa meningkatkan kepuasan mahasiswa tidak cukup hanya memperhatikan kualitas layanan akademik, tapi juga perlu membangun citra lembaga yang baik karena berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada kepuasan mahasiswa kuliah di UNP.

Pada bagian keenam tulisan dalam edisi ini **Suci Emilia Fitri** mengemukakan hasil penelitian di Kabupaten Solok berkaitan dengan kualitas pelayanan publik pada Kantor Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (KP3M) Kabupaten Solok. Menurut Suci pelayanan perizinan merupakan salah satu bagian dari pelayanan publik yang di banyak negara berkembang telah dijadikan modal awal untuk menarik minat investor. Sementara di Kabupaten Solok pelayanan perizinan yang ditangani oleh instansi terkait sebelum berdirinya Pos Pelayanan Terpadu (Posyantu) terkesan berbelit-belit dan menyulitkan masyarakat dan investor. Namun pemerintah daerah Kabupaten Solok terus melakukan upaya peningkatan kualitas pelayanan publik, terutama dalam bidang pengurusan izin usaha bagi para investor melalui Kantor Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (KP3M). Sebagai kantor pelaksana penyedia pelayanan bagi masyarakat, KP3M diharapkan dan seharusnya mampu menciptakan pelayanan yang maksimal dan memuaskan masyarakat, sehingga dapat menciptakan pemerintahan yang baik di mata masyarakat. Oleh karena itu Suci telah melakukan penelitiannya guna menganalisis kualitas pelayanan perizinan pada Kantor KP3M Kabupaten Solok tersebut untuk melihat bagaimana kualitas pelayanan publik yang ada pada Kantor Pelayanan Perizinan dimaksud. Berdasarkan hasil penelitiannya Suci berkesimpulan bahwa kualitas pelayanan publik yang ada pada Kantor Pelayanan Perizinan dan Penanaman Modal (KP3M) Kabupaten Solok masih terindikasi belum baik. Hal itu terlihat dari beberapa indikator fasilitas fisik, kejelasan dan kepastian pelayanan, serta sikap petugas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan antara lain budaya pelayanan, penerapan teknologi informasi dan komunikasi dalam pelayanan yang masih rendah, pemberian insentif yang kurang, dan kompetensi pegawai yang masih rendah belum memadai. Dari beberapa faktor yang berpengaruh tersebut kelihatannya faktor keterbatasan kelengkapan teknologi informasi dan komunikasi serta ketebatasan kemampuan atau kompetensi SDM (pegawai) kelihatannya merupakan faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kualitas pelayanan pada kantor KP3M Kabupaten Solok ini. Oleh karena itu, menurut Suci, perlu adanya penekanan (fokus) pada perbaikan Teknologi, Informasi dan Komunikasi sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat lebih baik lagi. Salah satu caranya adalah dengan menerapkan IT dalam proses pelayanan pada KP3M. Penyimpanan arsip kantor dalam bentuk *database* yang dapat memudahkan kerja dan mempersingkat waktu penyelesaian pelayanan. Selain itu perlu disediakannya satu orang dengan nomor telepon (HP) khusus sebagai *contact person* untuk menanggapi pertanyaan, keluhan dan masukan dari masyarakat mengingat lokasi kantor pelayanan yang cukup jauh dan susah untuk diakses oleh masyarakat. Oleh karena itu perlu diadakannya pelatihan dan kerjasama dengan berbagai organisasi untuk menambah kemampuan dan keterampilan pegawai, diantaranya kerjasama dengan beberapa organisasi untuk melaksanakan diklat

kompetensi pegawai atau pelatihan pelayanan publik baik untuk tingkat daerah maupun untuk tingkat Nasional.

Akhirnya pada tulisan terakhir (ketujuh) dalam edisi ini **Zahara Azhari** dan **Syamsir**, berdasarkan hasil penelitiannya, menjelaskan pula tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Menurut Zahara dan Syamsir, untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi guna mencapai tujuannya perlu adanya rangsangan atau dorongan yang diberikan kepada pegawai baik itu berasal dari diri pegawai itu sendiri maupun dari pimpinan instansi. Dorongan itu dapat berupa penghargaan maupun dalam bentuk materil yang dapat memuaskan pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dorongan ini diasumsikan dapat memacu semangat para pegawai untuk bekerja karena mereka mengharapkan imbalan atas kerja yang telah mereka lakukan. Artinya, jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka motivasi kerja akan dapat ditingkatkan dan kinerja serta tujuan organisasi diperkirakan akan mudah dicapai. Melalui penelitiannya ini Zahara dan Syamsir mencoba untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. Berdasarkan hasil penelitiannya, keduanya berkesimpulan bahwa ternyata motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah faktor lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat karena berdasarkan uji statistik diketahui bahwa tingkat signifikasinya mendekati 0,000. Besarnya kontribusi faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah sebesar 19,9% sedangkan 81,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya. Dari dua variabel yang diprediksi mempengaruhi motivasi kerja pegawai Sekretariat DPRD Sumatera Barat dalam penelitian ini ternyata didapati bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja mereka adalah faktor lingkungan kerja. Sementara faktor kepuasan kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawainya.

Tulisan-tulisan yang disajikan dalam edisi Volume VIII Nomor 1 April 2012 ini sangat baik dibaca dan dipahami terutama bagi mereka yang ingin mendalami berbagai persoalan yang menyangkut berbagai persoalan sosio-kultural dan ekonomis dalam kehidupan sosial, ekonomi, dan pembangunan masyarakat. Akhirnya redaksi mengucapkan terima kasih kepada para penulis dan selamat menikmati tulisan ini bagi para pembaca semoga tulisan-tulisan ini bermanfaat dan memberikan kepuasan bagi para pembaca sekalian.

Selamat membaca...!

Syamsir
Ketua Penyunting