

TESIS

**PROSOSIAL BEHAVIOR DALAM BINGKAI *IDE TO
MALAQBIQ* DALAM IMPLEMENTASI PENGANGGARAN
DI PROVINSI SULAWESI BARAT**

***BEHAVIOR PROSIAL IN THE FRAMEWORK OF IDE TO
MALAQBIQ IN BUDGET IMPLEMENTATION IN WEST
SULAWESI PROVINCE***

**ACO ASWAD
A062191015**



**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

PROSOSIAL BEHAVIOR DALAM BINGKAI *IDE TO MALAQBIQ* DALAM IMPLEMENTASI PENGANGGARAN DI PROVINSI SULAWESI BARAT

BEHAVIOR PROSIAL IN THE FRAMEWORK OF IDE TO MALAQBIQ IN BUDGET IMPLEMENTATION IN WEST SULAWESI PROVINCE

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar magister
disusun dan diajukan oleh

**ACO ASWAD
A062191015**



kepada

**PROGRAM MAGISTER AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

TESIS

PROSOSIAL BEHAVIOR DALAM BINGKAI *IDE TO MALAQBIBI* DALAM IMPLEMENTASI PENGANGGARAN DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Disusun dan diajukan oleh

ACO ASWAD

A062191015

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian studi Program Magister Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 9 Februari 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Pembimbing Utama

Prof. Dr. Mediaty, SE., Ak., M.Si., CA

NIP 196509251990012001

Pembimbing Pendamping

Dr. Darwis Said, SE., Ak., M.SA., CA.

NIP 196608221994031009

Ketua Program Studi
Magister Sains Akuntansi

Dr. R.A. Damayanti, SE., Ak., M.Soc.Sc., CA

NIP 196703191992032003

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM

NIP 196402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Aco Aswad
NIM : A062191015
Jurusan/Program Studi : Magister Akuntansi
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya yang berjudul :

PROSOSIAL BEHAVIOR DALAM BINGKAI *IDE TO MALAQBIQ* DALAM IMPLEMENTASI PENGANGGARAN DI PROVINSI SULAWESI BARAT

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain , maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Februari 2021
ang menyatakan,

Aco Aswad



PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Maha suci Allah yang telah menurunkan rahmatnya kepada manusia. Rintihan kerinduan senantiasa tersenandung dalam qalbu hamba-hamba kepada sang pemilik diri, Allah SWT yang telah mencipta dengan ketulusan cinta-Nya. Shalawat dan salam kepada kekasih-Nya Rasulullah Muhammad SAW, manusia agung yang hidup dalam kesempurnaan cinta-Nya, Ahlulbaitnya, para sahabat dan kepada semua manusia yang telah mendedikasikan dirinya dalam menegakkan kebenaran dan keadilan.

Alhamdulillahirabbilalamin, berkat izin dan ridha-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Tesis ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Magister Akuntansi (M.Ak) pada Program Sekolah Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar- besarnya kepada Prof. Dr. Mediaty, SE.,Ak.,M.Si.,CA dan bapak Dr. Darwis Said, SE.,Ak.,M.SA sebagai tim penasehat I dan II, atas waktu yang telah diluangkan untuk membimbing, memberi motivasi, serta berbagai bantuan lain untuk kelancaran penyusunan tesis ini. Ucapan terimakasih juga kepada bapak Prof. Dr. Syarifuddin, SE.,Ak.,M.Soc.,Sc.,CA. ibu Prof. Dr. Kartini, SE., Ak., M.Si., CA. dan Ibu Dr. Darmawati, SE., Ak., M.Si. selaku tim penguji yang telah memberikan koreksi dan saran-saran demi perbaikan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati dan cinta kasih, peneliti juga menghanturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua : Ayahanda Abd. Ganab (Almarhum) dan Ibunda Andi Rahmania. Tak cukup rasanya lewat kata-kata atas limpahan kasih sayang yang diberikan, dukungan moral dan materil, teladan, serta didikan kepada peneliti dan kemuliaan doa-doa untuk kebaikan peneliti. Semoga Allah SWT menguatkan peneliti untuk senantiasa berbakti dan membahagiakan Keluarga. Kepada Istri dan anak tercinta, Kakak dan adik-adik peneliti terima kasih atas segala doa dan dukungan selama ini.

Ucapan terima kasih juga peneliti tujukan kepada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat beserta Jajarannya atas pemberian izin dan dukungan kepada peneliti untuk melakukan penelitian dilindungi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Terkhusus kepada adinda Wahyuddin yang menjadi teman diskusi peneliti Semoga bantuan yang diberikan oleh semua pihak mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa

Penyelesaian tesis ini mendapat dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dan Direktur Sekolah Pasca Sarjana atas kesempatan yang diberikan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan pada Sekolah Pasca Sarjana Unhas.

2. Ibu Dr. R.A. Damayanti, SE.,Ak.,M.Soc.,Sc.,CA selaku Ketua Program Studi Magister Akuntansi yang telah memberi motivasi dalam penyelesaian studi.

Mamuju, Februari 2021

Peneliti



ACO ASWAD

ABSTRAK

ACO ASWAD. *Prosocial Behavior dalam Bingkai Ide To Malaqbi dalam Implementasi Penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat* (dibimbing oleh Medianty dan Darwis Said).

Penelitian ini bertujuan menilai dan menganalisis internalisasi prososial *behavior* dalam bingkai ide *to malaqbiq* dalam implementasi penganggaran oleh aparatur sipil negara (ASN) dalam lingkungan organisasi perangkat daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah etnografi dalam memandang perilaku dan menangkap informasi serta tindakan kerja aparatur sipil negara dalam lingkungan organisasi perangkat daerah Provinsi Sulawesi Barat sesuai dengan kearifan lokal di tanah Mandar yang *malaqbiq*. Data dikumpulkan melalui wawancara, pengamatan, dokumentasi, dan kajian pustaka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prososial *behaviour* belum sepenuhnya diimplementasikan dalam sistem penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat. Oleh karena itu, diterapkan prinsip ide *to malaqbiq* guna melengkapi prososial *behaviour* dalam implementasi penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat. Perilaku penganggaran oleh aparatur sipil negara dalam lingkungan organisasi Perangkat daerah di Provinsi Sulawesi Barat sudah berproses dan berjalan, namun belum sepenuhnya sesuai dengan prinsip ide *to malaqbiq*.

Kata kunci: etnografi, prososial behaviour, *malaqbiq*, penganggaran, ASN



ABSTRACT

ACO ASWAD. *Prosocial Behavior in Idea To Malaqbiq in The Implementation of budgeting in West Sulawesi Province* (Supervised by **Mediaty** and **Darwis Said**)

This study aims to assess and analyze the internalization of prosocial behavior in the framework of the idea to malaqbiq in the implementation of budgeting by the State Civil Service (ASN) within the Regional Apparatus Organization (OPD) in West Sulawesi Province.

The methodology used was ethnography in viewing behavior and capturing information and work actions of state civil servants within the regional apparatus of West Sulawesi Province in accordance with local wisdom in the Mandar Land which was Malaqbiq. Data were collected through interviews, observation, documentation, and literature study.

The results show that Prosocial Behavior has not been fully implemented in the budgeting system in West Sulawesi Province. Therefore, the idea To Malaqbiq principle is applied to complement Prosocial Behavior in budgeting implementation in West Sulawesi Province. Budgeting Behavior by State Civil Servants within the Regional Apparatus Organization in West Sulawesi Province has been in progress and is running, but not fully in accordance with the principle of the idea of malaqbiq.

Keywords: ethnography, prosocial behavior, malaqbiq, budgeting, ASN



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PRAKATA	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Fokus Penelitian	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Kegunaan Penelitian.....	11
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	11
1.4.3 Kegunaan Bagi Pemerintah Sulawesi Barat.....	11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA..... 13

2.1 Tinjauan Teori Dan Konsep	13
2.1.1 Teori Etnografi	13
2.1.2 Model Prosedural Studi Etnografi.....	16
2.1.3 Titik Temu Etnografi, Masyarakat, dan Budaya	19
2.1.4 Etnografi Sebagai Alternatif Penelitian Kebudayaan	21
2.1.5 Teori Budaya Kerja	23
2.1.6 Budaya Kerja Etnik.....	24
2.1.7 Dimensi Prilaku Birokrasi	27
2.1.7.1 Kepedulian	27
2.1.7.2 Kedisiplinan.....	28
2.1.7.3 Tanggungjawab.....	30
2.2 Mekanisme Perencanaan dan Penganggaran	30
2.2.1 Penjaringan Aspirasi Masyarakat dilakukan melalui Wadah	

Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan).....	31
2.2.2 Alasan Penyusunan Prioritas APBD.....	34
2.2.3 Tahapan Perencanaan Dan Penganggaran Nasional	35
2.2.3.1 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional.....	35
2.2.3.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional .	36
2.2.3.3 Renstra Kementerian dan Lembaga	37
2.2.3.4 Rencana Pembangunan Tahunan	38
2.2.4 Tahapan Perencanaan Dan Penganggaran Daerah.....	38
2.2.4.1 Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah	39
2.2.4.2 Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah ...	40
2.2.4.3 Rencana Kerja Pembangunan Daerah	44
2.2.4.4 Kebijakan Umum Anggaran Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS)	45
2.2.4.5 Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD).....	48
2.2.4.6 Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) ...	50
2.2.5 Tahap Pelaksanaan	51
2.2.6 Monitoring dan Evaluasi.....	52
2.3 Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah	53
2.4 Ammalaqbiang.....	59
2.4.1 Konsep Malaqbiq'.....	59
2.4.2 Pergeseran Nilai Sosial Masyarakat'	61
2.4.3 Konsep Struktur Sosial	63
2.4.4` Kearifan Lokal	63
2.4.5 Masyarakat Mandar.....	64
2.5 Konsep Prosocial Behaviour	65
2.5.1 Situasional.....	69
2.5.2 Penolong	70
2.5.3 Orang yang Membutuhkan Pertolongan	72
2.6 Devisi Operasional	74

BAB III KERANGKA PEMIKIRAN DAN BAGAN..... 76

3.1 Kerangka Pemikiran.....	76
3.2 Bagan Kerangka Pikir	77

BAB IV. METODE PENELITIAN 78

4.1 Metode Penelitian	78
4.2 Tempat Penelitian	79
4.3 Jenis dan Sumber Data.....	80
4.3.1 Jenis Data	80
4.3.2 Sumber Data	80
4.4 Informan Penelitian	80

4.5 Teknik Pengumpulan Data	82
4.5.1 Wawancara Tatap Muka.....	82
4.5.2 Dokumentasi	82
4.5.3 Studi Pustaka	82
4.6 Teknik Analisis Data	83
4.7 Waktu Penelitian	84
BAB V HASIL PENELITIAN.....	86
5.1 Deskripsi Data	86
5.1.1 Gambaran Umum.....	86
5.1.2 Karakteristik Responden	90
5.2. Deskripsi Hasil Penelitian	92
5.2.1 Prososial Behavior dalam Implementasi Penganggaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat	93
5.2.2 Prososial Behavior dalam Bingkai Ide To Malaqbiq dalam Implementasi Penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat	99
5.2.2.1 Nilai Malaqbiq dan Ammalaqbiang	103
5.2.2.2 Nilai Budaya Malaqbiq dalam Budaya Kerja ASN	105
BAB VI. PEMBAHASAN	114
6.1 Prososial Behavior dalam Implementasi Penganggaran Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat	114
6.2 Prososial Behavior dalam Bingkai Ide To Malaqbiq dalam Implementasi Penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat.....	117
BAB VII. PENUTUP	126
7.1 Kesimpulan.....	126
7.2 Keterbatasan Penelitian.....	127
7.2 Saran.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	128
LAMPIRAN	133-178

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Informan Penelitian	81
Tabel 4.2 Rencana Waktu Penelitian.....	85
Tabel 5.1 Luas Wilayah Sulawesi Barat	87
Tabel 5.2 Karakteristik Responden	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Peta Wilayah Provinsi Sulawesi Barat.....	2
Gambar 2.1 Tahapan Perencanaan dan Penganggaran Daerah	39
Gambar 2.2 Alur Proses Penetapan KUA-PPAS APBD.....	47
Gambar 3.1 Bagan Kerangka Pikir	77
Gambar 5.1 Proses Wawancara sInforman	102

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Tabel.....	133
---------------------	-----

BAB I

PENDAHULUAN

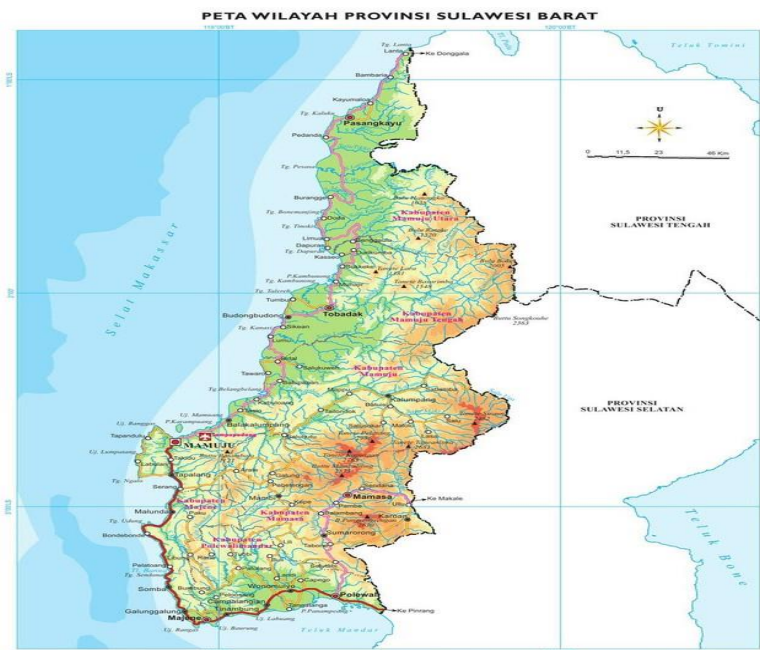
1.1 Latar Belakang

Sejarah terbentuknya Sulawesi Barat bertolak dari semangat "Allamungan Batu di Luyo" yang mengikat Mandar dalam perserikatan "Pitu Ba'bana Binanga dan Pitu Ulunna Salu" dalam sebuah muktamar yang melahirkan "Sipamandar" (saling memperkuat). Dengan semangat "Sipamandar" dan perjuangan yang panjang dari seluruh unsur masyarakat mandar serta dukungan pemerintah maka lahirlah Undang-Undang Nomor 26 tahun 2004 yang menjadi awal sejarah pembentukan Provinsi yang ke-33 di Indonesia yaitu Provinsi Sulawesi Barat dengan ibu kota di Mamuju.

Provinsi Sulawesi Barat dahulunya merupakan Provinsi yang masih menjadi bagian dari Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, sejak terbentuk Provinsi Sulawesi Barat pada tanggal 05 Oktober Tahun 2004 berdasarkan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004, Provinsi Sulawesi Barat pada saat awal berdiri sebagai provinsi baru terdiri dari 5 kabupaten, 51 kecamatan dan 443 desa. Kemudian pada Tahun 2013, Kabupaten Mamuju dimekarkan menjadi 2 kabupaten yaitu Mamuju dan Mamuju Tengah. Kecamatan dan desa pun bertambah melalui beberapa kali pemekaran dalam kurun waktu 2004-2016 sehingga pada tahun 2017 jumlah kecamatan menjadi 69 dan jumlah desa menjadi 575, hal ini tidak lepas dari perjuangan para tokoh pembentukan Provinsi Sulawesi Barat seperti Prof. Dr. Basri Hasanuddin. MA yang menjabat sebagai Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat dan Pengentasan Kemiskinan pada era kepemimpinan Presiden KH. Abdurrahman Wahid yang juga pernah menjabat

sebagai Duta Besar di Republik Islam Iran pada tahun 2003 dan sebagai Rektor Universitas Hasanuddin 2 periode yakni tahun 1989-1993 dan tahun 1993-1997.

Sulawesi Barat adalah salah satu provinsi kecil yang ada di Indonesia. Luas daratan Sulawesi Barat hanya sekitar 0,33 persen luas daratan Indonesia atau tepatnya seluas 16.787,18 km². Dengan wilayah sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Donggala Provinsi Sulawesi Tengah, Kabupaten Luwu Utara, Kabupaten Tanah Toraja dan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan. Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan dan Teluk Mandar. Sedangkan batas sebelah barat berbatasan dengan Selat Makassar dan Kabupaten Pasir Provinsi Kalimantan Timur.



(Gambar 1.1 : Peta Wilayah Provinsi Sulawesi Barat)

Sejak terbentuknya Provinsi Sulawesi Barat ini secara otomatis pembangunan disegala lini juga telah dimulai baik itu pembangunan sarana dan prasarana pemerintahandan seterusnya. Pembangunan yang terarah, terintegrasi, bersinergi, menyeluruh dan harmonis antar sektor, antar wilayah serta antar

Pemerintah baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sehingga kegiatan pembangunan dapat berjalan efektif, efisien dan mempunyai sasaran yang jelas untuk kemajuan daerah khususnya di Provinsi Sulawesi Barat.

Prosocial behavior merupakan salah satu bentuk perilaku yang muncul dalam kontak sosial, sehingga perilaku prososial adalah tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk menolong orang lain tanpa mempedulikan motif-motif si penolong (Asih, 2010). Pemerintahan yang baik tentunya mengutamakan kepentingan rakyat di atas kepentingan birokrasi. Prosocial Behavior merupakan sikap yang harus diterapkan dalam tatanan birokrasi pemerintahan. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya belum maksimal. Rendahnya kualitas pelayanan public merupakan salah satu sorotan yang diarahkan kepada birokrasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan pelayanan public merupakan harapan seluruh masyarakat Provinsi Sulawesi Barat, namun dalam perjalanannya, ternyata tidak mengalami perubahan yang signifikan. Berbagai tanggapan masyarakat justru cenderung menunjukkan bahwa berbagai jenis pelayanan public mengalami kemunduruan yang ditandai dengan banyaknya penyimpangan, salah satunya yaitu dari segi sistem penganggaran. Bantuan Pendidikan yang tidak tersalurkan secara maksimal merupakan salah satu bukti nyata bahwa dalam implementasi sistem penganggaran di provinsi Sulawesi Barat masih belum terlaksana dengan baik. Pemerintah dinilai masih belum bisa mengutamakan kepentingan rakyat di atas kepentingan pribadi.

Perencanaan daerah dirumuskan secara transparan, responsif, efektif, efisien, akuntabel, terukur, partisipatif, berkeadilan dan pada prinsipnya aturan yang ada dapat menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan serta pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan baik jangka

panjang, jangka menengah maupun tahunan. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan daerah untuk jangka Periode 5 (lima) tahunan yang berisi penjabaran dari visi, misi, dan Program Kepala Daerah dengan berpedoman pada Rencana Program Jangka Panjang (RPJP) Daerah serta memperhatikan Rencana Program Jangka Menengah Nasional (RPJMN).

Dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) juga dapat dilakukan RPJMD Perubahan sebagaimana yang tertuang dalam pasal 342 ayat (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 menyebutkan bahwa RPJMD Perubahan dapat juga dilakukan apabila hasil pengendalian dan evaluasi menunjukkan bahwa substansi yang dirumuskan, tidak sesuai dengan Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.

Berkaitan dengan substansi ini, Pasal 9 Permendagri Nomor 86 tahun 2017 menjelaskan bahwa Perencanaan pembangunan Daerah yang berorientasi pada substansi, menggunakan pendekatan: a). holistik-tematik; b). integratif; dan c). spasial. Selanjutnya di dalam Pasal 10 ayat (1) dijelaskan bahwa Pendekatan holistik-tematik dalam perencanaan pembangunan Daerah dilaksanakan dengan mempertimbangkan keseluruhan unsur/bagian/kegiatan pembangunan sebagai satu kesatuan faktor potensi, tantangan, hambatan dan/atau permasalahan yang saling berkaitan satu dengan lainnya dan dilaksanakan dengan mempertimbangkan dimensi keruangan dalam perencanaan.

Keuangan daerah serta program Perangkat Daerah dan lintas Perangkat Daerah yang disertai dengan kerangka pendanaan bersifat indikatif untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. RPJMD ini juga menjadi Pedoman dalam penetapan Rencana Strategis (Renstra) Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Pedoman

dalam penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) untuk kurun waktu 5 (lima) tahun kedepan dan sebagai instrumen evaluasi penyelenggaraan pemerintahan daerah serta menjadi acuan dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) untuk Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. RPJMD Provinsi Sulawesi Barat disusun sesuai dengan tahapan dalam pelaksanaan sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Transparansi pembahasan program dan alokasi anggaran program pembangunan di beberapa daerah di Provinsi Sulawesi Barat sudah dapat diwujudkan meskipun masih sangat terbatas. Dengan melibatkan media massa misalnya pembahasan dan postur alokasi anggaran dapat dipublikasikan secara berkala sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik dan upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Proses transparansi seyogyanya dilakukan untuk mencegah dan mengurangi terjadinya praktik atau tindak pidana korupsi baik yang melibatkan elit birokrasi maupun politisi. Artinya, melalui proses pembahasan yang transparan, kelompok diluar pemerintah dapat mengakses alur dan mekanisme anggaran serta bagaimana realisasinya di lapangan. Keterbukaan pemerintahan merupakan syarat mutlak bagi suatu pemerintahan yang efisien. Keterbukaan mengandung makna bahwa setiap orang

mengetahui proses pengambilan keputusan oleh pemerintah. Prinsip transparansi ini telah disepakati sebagai salah satu dari 10 prinsip dari Asosiasi Pemerintahan Seluruh Indonesia (Apkasi), Asosiasi Pemerintahan Kota Seluruh Indonesia (Apeksi), dan Asosiasi DPRD Kota Seluruh Indonesia (Adeksi), yaitu partisipasi, penegakan hukum, transparansi, kesetaraan, daya tanggap, wawasan ke depan, akuntabilitas, pengawasan, efisiensi dan efektifitas, dan profesionalisme.

Pengelolaan sistem penganggaran di Provinsi Sulawesi Barat dinilai masih belum sepenuhnya berjalan maksimal. Prososial behavior dalam implementasi penganggaran belum terlaksana dengan baik. Konsep Ide To Malaqbiq hadir meringkai prososial behavior sebagai dasar dalam pengelolaan pemerintahan di provinsi Sulawesi Barat. Yang terjadi di lapangan, masih banyak ditemukan masalah terkait pengelolaan anggaran, baik itu yang bersumber dari APBD maupun APBN. Sebagai contoh, ketaatan pengelolaan Dana Desa di Provinsi Sulawesi Barat masih belum sepenuhnya baik. Masih banyak desa yang bermasalah. Permasalahan ini antara lain adanya pembayaran melebihi prestasi fisik pembangunan desa, uang muka yang belum dipertanggungjawabkan, adanya pajak yang belum disetor, pengadaan barang/jasa fiktif, dan lain sebagainya. Selain itu, permasalahan lain yang tiap tahunnya perlu mendapatkan perhatian pemerintah Provinsi Sulawesi Barat terkait pendapatan, khususnya instansi pengelola Pendapatan Daerah antara lain pencairan Dana Bagi Hasil Pajak dari Pemerintah Pusat belum seluruhnya direalisasikan tepat waktu, keterbatasan sarana dan prasarana pelayanan untuk mengoptimalkan pengelolaan pendapatan, sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah untuk mendukung penguasaan, pemanfaatan dan pengembangan teknologi informasi, terutama dalam bidang pelayanan, perlu ditingkatkan, dan beberapa sumber-sumber PAD

yang potensial belum memberikan kontribusi, disebabkan belum adanya regulasi pemerintah daerah yang menjadi dasar pemungutan.

Permasalahan lainnya terkait Belanja Daerah Dalam penyelenggaraan pembangunan, pemerintahan, dan pelayanan kepada masyarakat belum terealisasi secara maksimal. Hambatan-hambatan dalam realisasi belanja daerah tersebut dikarenakan penetapan belanja yang tidak didukung dengan kelengkapan dokumen pencairan (hibah) sehingga menyebabkan tertundanya pencairan, penatausahaan keuangan daerah pada OPD maupun Satuan Kerja Pengelola Keuangan Daerah (SKPKD) belum dilaksanakan secara tertib yaitu antara lain penyetoran sisa kas tidak tepat waktu (menyeberang tahun), dan laporan pertanggungjawaban bendahara baik secara fungsional maupun administratif belum dilaksanakan secara tepat waktu sehingga penyampaian laporan semesteran dan laporan akhir tahun tidak dapat dilaksanakan sesuai ketentuan atau tepat waktu.

Fenomena adanya pergeseran kepercayaan masyarakat dalam penyelenggaraan Pemerintahan, baik itu pusat dan daerah yang diakibatkan oleh banyaknya pejabat atau penyelenggara pemerintahan yang tersandung kasus-kasus terkait dengan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) serta kualitas pelayanan masyarakat yang kurang memadai, proses perencanaan dan pelaksanaan kegiatan oleh perangkat daerah dalam praktek masih terlena dengan pola-pola lama yang kurang prososial masyarakat yang ditandai dengan adanya anggaran-anggaran besar program dan kegiatan Organisasi Perangkat Daerah pada belanja yang tidak prioritas. Dalam pelaksanaan tata kelola pemerintahan, masih sangat jauh dari sikap *prosocial behavior*. Pemerintah dinilai belum sepenuhnya mewakili aspirasi masyarakat.

Perilaku dan tindakan kerja Aparatur Sipil Negara yang menyimpang seperti diatas dianggap tidak sesuai dengan norma-norma dalam lingkungan masyarakat atau kearifan local/local wisdom di tanah mandar yang malaqbiq. Hal ini menjadi perhatian besar bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan terintegrasi yang sejalan kearifan local malaqbiq tersebut.

Penjabaran nilai-nilai yang sangat dibutuhkan dalam pembangunan karakter kerja Aparatur Sipil Negara sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam budaya kerja sebagai wujud pelaksanaan Visi-misi Gubernur Sulawesi Barat “Maju dan Malaqbi” melalui Konsep Budaya Kerja IDE To Malaqbiq yang memuat nilai, Integritas, disiplin, etos kerja dan terus inovatif dalam memberikan ide dan pikiran terhadap pembangunan di Sulawesi Barat.

Untuk dapat bersaing dengan daerah lain, tentunya setiap daerah dituntut untuk terus berkembang baik dari segi sumber daya manusia maupun sumber daya alamnya. Selain itu, tata kelola pemerintahan yang baik juga merupakan salah satu hal yang menjadi indicator keberhasilan suatu daerah. Sistem pengendalian internal yang tidak optimal adalah salah satu hambatan dalam realisasi anggaran. Realisasi penyerapan anggaran dapat terlaksana dengan baik melalui program-program strategis yang lahir atas ide-ide yang inovatif

Dalam menjalankan Tata Kelola Pemerintahan yang baik yang terintegrasi melalui **IDE To Malaqbi'** yang di rumuskan bersama di Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat sebagai wujud implementasi Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Barat Nomor 8 tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) tentang RPJMD Provinsi Sulawesi Barat periode tahun 2017-2022 sebagaimana tertuang dalam Visi Gubernur Sulawesi Barat “Maju dan

Malaqbi” yang dijabarkan dalam Misi kedua yaitu Mewujudkan Pemerintahan Daerah yang Bersih, Modern dan Terpercaya.

Penerapan konsep budaya kerja **IDE To Malaqbi’** di Provinsi Sulawesi Barat ini diharapkan menghasilkan suatu tradisi budaya kerja yang terpatrit dalam diri tiap-tiap Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Sulawesi Barat yang kemudian mejadi gerakan yang mewarnai kehidupan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Provinsi Sulawesi Barat dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi dengan mengedepankan serta mengimplementasikan nilai-nilai Malaqbiq’. Selain itu budaya kerja malaqbiq juga diharapkan akan menjadi suatu pandangan baru yang berorientansi pada perubahan cara berpikir, cara bekerja, cara bersikap dan berperilaku menuju SMART ASN yang mendunia tahun 2024. Kesadaran dalam bekerja dan melayani untuk menciptakan budaya kerja yang maksimal tanpa merasa tertekan dan terpaksa. Pentingnya budaya kerja bertujuan memperlihatkan identitas suatu organisasi pemerintah dan menjaid penentu baik atau buruknya identitas suatu organisasi pemerintah dalam melaksanakan tugas pada area manajemen perubahan.

Smart ASN sebagai sebuah konsep kebijakan pemerintah yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Negara (RPJMN) dimana Aparatur Sipil Negara dituntut mampu bekerja dan adaptif terhadap teknologi agar kinerja pelayanan lebih cepat, akurat, dan efisien yang disiapkan untuk menghadapi era disrupsi dan tantangan dunia yang semakin kompleks. *Smart* ASN meliputi integritas, nasionalisme, profesionalisme, berwawasan global, menguasai ilmu teknologi (IT) dan bahasa asing, berjiwa *hospitality*, berjiwa *entrepreneurship*, dan memiliki jaringan luas, sehingga mampu melahirkan ASN “*digital talent dan digital leader*”.

Dengan fleksibilitas waktu kerja ASN, pekerjaan tidak harus dikerjakan di kantor. Di masa mendatang, beberapa pekerjaan bisa dikerjakan melalui *smartphone* atau *bekerja dari rumah*, yang tentu harus lebih efisien dan memperpendek alur birokrasi. Semenjak wabah Covid-19 bulan februari tahun 2020 melanda dunia, negara serta daerah-daerah konsep digital talent dan digital leader sudah mulai dipraktekkan dengan Work From Home (WFH) melaksanakan tugas dan fungsi dari rumah disegala lini baik itu di pemerintahan, lingkungan akademik dan bisnis. Melalui penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan etnografi. Pendekatan ini, untuk mengetahui prilaku sosial serta budaya dalam dalam penggaran.

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan memberi judul penelitian dalam penulisan tesis ini yakni **“PROSOSIAL BEHAVIOR DALAM BINGKAI *IDE TO MALAQBIQ* DALAM IMPLEMENTASI PENGANGGARAN DI PROVINSI SULAWESI.**

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas timbul pertanyaan penelitian yang menjadi focus penelitian atau pokok permasalahan tersebut adalah bagaimana internalisasi *prososial behavior* dalam bingkai *ide to malaqbiq* dalam implementasi penganggaran oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Ketika permasalahan penelitian terungkap dan membutuhkan jawaban, maka tujuan penelitian akan semakin jelas sehingga mampu meyakinkan pembaca bahwa penelitian ini perlu dan penting dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dan menganalisis internalisasi *prosocial behavior* dalam bingkai *ide to malaqbiq* dalam implementasi penganggaran oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Provinsi Sulawesi Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretis

- a. Kegunaan teoretis, penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran serta referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
- b. Menambah wawasan bagi pembaca mengenai perilaku Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam pembangunan daerah dengan focus prosocial behavior berbasis spirit Ide Tomalaqbiq yang relevan dengan penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis bagi peneliti, penelitian ini menjadi media atau bahan dalam mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari dan sebagai sarana dalam menambah wawasan terkait perilaku prososial dan budaya kerja Ide To Malaqbi' yang menjadi dasar dalam pengambilan keputusan dan kebijakan publik di Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.

14.3. Kegunaan bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat

Kegunaan bagi Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, instansi atau OPD adalah kiranya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan atau masukan serta

pertimbangan dalam pengambilan kebijakan untuk merencanakan menyusun dan menetapkan anggaran yang tertuang dalam RPJMD yang lebih efektif dimasa yang akan datang yang sejalan dengan cita-cita dan harapan Sulawesi Barat yang "Maju dan Malaqbiq.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

Tinjauan teori dan konsep berisi tentang penjelasan terkait teori – teori yang digunakan dalam penelitian ini. Pada tinjauan teori dan konsep juga dijelaskan terkait konsep yang mendukung penelitian ini.

2.1.1 Teori Etnografi

Mendefinisikan etnografi menjadi dasar yang penting untuk memahaminya lebih lanjut. Dalam hal ini, etnografi berasal dari bahasa Yunani, *ethnos* yang berarti orang dan *graphein* yang berarti tulisan. Terdapat pengertian lain yang semakna, di mana secara harfiah sederhana, etnografi diartikan sebagai tulisan atau laporan tentang suatu suku bangsa yang ditulis oleh seorang antropolog atas hasil penelitian lapangan (*field work*) Secara klasifikasi, etnografi termasuk ke dalam penelitian kualitatif.

Dalam pandangan Duranti, etnografi adalah deskripsi tertulis mengenai organisasi sosial, aktivitas sosial, simbol dan sumber meterial, serta karakteristik praktik interpretasi suatu kelompok manusia tertentu. Utama penelitian etnografi adalah tentang *the way of life* suatu masyarakat. Dalam padangan Spradley etnografi tidak hanya mempelajari masyarakat, tetapi juga belajar dari masyarakat. Karena esensi penelitian etnografi tidak hanya mengambil simpulan dari kebudayaan masyarakat saja, tetapi juga mengambil hikmah dan pelajaran sosial dari kebudayaan tersebut.

Etnografi dianggap sebagai metode khusus yang didalamnya terdapat berbagai bentuk dan karakteristik tertentu, termasuk partisipasi etnografer (peneliti etnografi) dalam memahami dan mengikuti kehidupan sehari-hari dari seseorang

dalam periode yang lama, melihat apa yang terjadi, mendengar apa yang dikatakan, bertanya kepada mereka, dan pada kenyataannya mengumpulkan data apa saja yang ada. Dalam hal ini, seorang etnografer terlibat langsung dalam kehidupan keseharian sebagai bentuk pengamatan dan pengambilan data di lapangan.

Selain itu, Koentjaraningrat memberikan penjelasan yang lebih rinci mengenai etnografi, di mana menurutnya bahan mengenai kesatuan kebudayaan suku bangsa di suatu komunitas dalam suatu daerah geografi, ekologi, atau wilayah administratif yang menjadi pokok deskripsi, biasanya dibagi ke dalam bab-bab tentang unsur kebudayaan, sesuai dengan tata urutan yang baku, yang disebut dengan kerangka etnografi. Penjelasan ini cenderung kepada konsep yang melekat pada etnografi melalui pendekatan kerangkanya, di mana pandangan tersebut menitikberatkan pada elemen-elemen kebudayaan yang didasarkan pada tingkatan levelnya sebagai tata urutan yang telah disepakati secara sosial dalam kelompok masyarakat tersebut.

Pada dasarnya sifat yang melekat pada penelitian etnografi bersifat holistik-integratif. Hal itu dimaksudkan untuk dapat memberikan penjelasan secara keseluruhan dan saling berkaitan dari objek (budaya) sosial yang dikaji. Budaya telah dianggap sebagai keseluruhan, di mana terdiri dari bagian-bagian yang tidak dapat terpisahkan. Oleh sebab itu, bisa dikatakan interaksi bagian-bagian dari kebudayaan telah menyatu. Selain kerangka etnografi, terdapat pula karakteristik yang melekat pada etnografi. Karakteristik yang dimiliki etnografi di antaranya :

1. Menggali atau meneliti fenomena sosial. Dalam konteks ini, peristiwa yang terjadi didalam masyarakat tertentu dikaji secara mendalam.

2. Data tidak terstruktur. Sebagai penelitian sosial dengan objek masyarakat tentu data yang bersumber dari masyarakat tidak dapat diukur kepastiannya, dikarenakan data tersebut sebagai data empiris yang cenderung berbeda dalam persepsi antar personal dan kelompok sosial.
3. Kasus atau sampel sedikit. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian etnografi menggunakan pendekatan induktif, artinya kesimpulan yang didapat didasarkan dari yang khusus menjadi umum.
4. Dilakukan analisis data dan interpretasi data tentang arti dan tindakan manusia (*human action*). Hal ini yang paling menarik dari etnografi, yakni menarik kesimpulan atas sikap dan perilaku sosial suatu masyarakat.

Menurut Ahimsa Putra telaah etnografi di Indonesia, didasarkan pada gaya penulisannya, sehingga menyimpulkan empat tipe etnografi, di antaranya; etnografi awam, laci (positivisme), analisis, dan kritis. Hal itu berbeda dengan pandangan Jakobson sebagaimana dikutip Arianto, dalam membaca dan menganalisis etnografi ia membaginya menjadi tiga tipe, yaitu; etnografi struktural, simbolik, dan organisasi. Etnografi sebagai model penelitian sosial bisa dikatakan sebagai panorama studi lapangan yang cukup distingtif, di mana seorang etnografer akan terlibat langsung didalamnya dalam kurun waktu yang lama. Hal itu bertujuan untuk memudahkan pengamatan akan fenomena sosial yang terjadi. Secara lebih jauh lagi akan memudahkan dalam melakukan interpretasi data yang didapat.

2.1.2 Model Prosedural Studi Etnografi

Memahami etnografi seringkali diperdebatkan dengan metodologinya. Pada dasarnya etnografi adalah cara untuk mengumpulkan data, tetapi tidak bisa dipahami dalam konteks teori dan kerangka filosofisnya. Dalam konteks ini, metode merupakan tata cara atau prosedural dalam sebuah penelitian. Maka, metodologi adalah bangunan dari teori dan kerangka filosofisnya yang termasuk didalamnya terkait prosedur penelitian. Sebelum menginjak pada prosedur penelitian pada studi etnografi, terdapat tiga elemen penting didalamnya.

Pertama, reflektivitas, di mana berkaitan dengan kondisi dan keadaan peneliti yang dapat menjadikan dirinya sebagai alat untuk memperjelas data pada proses pengumpulan data melalui kehadiran dan respon peneliti pada konteks. Akan tetapi, bias dan subjektivitas bisa terjadi didalamnya. Reflektivitas dalam etnografi merujuk pada kesadaran dan keterbukaan peneliti untuk membahas bagaimana dia dapat menjalankan perannya dengan tetap menghargai dan menghormati lapangan dan para partisipan.

Kedua, observasi partisipan, konteks ini berkaitan dengan fokusnya peneliti pada diri sendiri secara keseluruhan dalam situasi sosial, sehingga diharapkan peneliti akan lebih dekat dengan informan yang ditelitinya. Selain itu, peneliti juga sangat dianjurkan untuk melakukan pertimbangan atas perilaku sosial, termasuk didalamnya pengetahuan sosial, di mana hal itu sebagai penguat dan penjelas.

Ketiga, analisis kultural, hal ini menjadi bagian akhir dari elemen observasi partisipan. Apabila terdapat ketidakmaksimalan pada observasi dan wawancara, maka akan terbantu dengan pemahaman aktivitas budaya dan proses yang ditulis dalam catatan lengkap. Adanya ketiga elemen tersebut akan dapat memberikan

konsep penting dalam melakukan analisa di lapangan terhadap masyarakat yang diteliti.

Dalam melakukan penelitian etnografi tidak berlangsung secara linier. Namun, terjadi dalam bentuk siklus penelitian. Dalam pandangan Spradley siklus penelitian etnografi mencakup enam langkah.

1. Pemilihan proyek etnografi. Langkah ini menjadi langkah utama untuk mengidentifikasi tujuan penelitian, desain yang akan digunakan, dan bagaimana tujuan itu dihubungkan dengan masalah penelitian. Hal tersebut akan menentukan proyek penelitian yang akan dilaksanakan, di mana merupakan desain etnografi realis, studi kasus, ataupun kritis.
2. Pengajuan pertanyaan. Terdapat tiga unsur penting dalam mengajukan pertanyaan (wawancara), yakni tujuan yang eksplisit, penjelasan, dan pertanyaan yang bersifat etnografis. Pada dasarnya aktivitas wawancara ini sudah dilakukan sejak melakukan observasi. Terdapat tiga pertanyaan penting dalam observasi, yakni; *siapa yang ada di latar penelitian?, apa yang mereka lakukan?, dan apa latar fisik situasi sosial tersebut?* Selanjutnya, peneliti berhak untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang lainnya yang menjadi fokus penelitian.
3. Pengumpulan data. Tugas penting dalam penelitian etnografi adalah melakukan pengumpulan dan pencarian data. Pada dasarnya pengumpulan data dilakukan dengan prosedur yang beragam (*multiple procedures*), serta intensitasnya bervariasi sesuai dengan tipe (bentuk) penelitian etnografi yang dilaksanakan. Misalnya, dalam penelitian etnografi realis, peneliti akan tinggal bersama dengan para partisipan dalam waktu yang relatif lama, di mana data akan didapat melalui wawancara, pengamatan langsung atas perilaku, serta

pengamatan terhadap artefak dan simbol-simbol budaya. Selanjutnya, dalam penelitian etnografi kritis, pengumpulan data akan lebih fokus kepada kolaborasi antara peneliti dengan partisipan dengan mengagendakan meningkatkan pemahaman tentang situasi tertentu untuk dapat diambil langkah yang tepat.

4. Perekaman data. Berbagai data yang telah didapatkan dari hasil pengamatan dan wawancara kemudian dilakukan perekaman atas data tersebut, di mana disesuaikan dengan jenis dan bentuknya. Perekaman data dapat dilakukan dengan bentuk catatan lapangan, foto, video, serta cara lainnya yang dapat membantu peneliti dalam menganalisisnya.
5. Analisis data. Dalam melakukan analisis data dilakukan secara simultan. Tahapan dalam analisis data melalui empat bentuk, yakni; analisis domain yang digunakan untuk memperoleh gambaran umum atau pengertian menyeluruh tentang objek penelitian (situasi sosial); analisis taksanomi digunakan untuk menjabarkan domain-domain yang dipilih menjadi lebih rinci untuk mengetahui struktur internalnya; analisis komponensial digunakan untuk melakukan wawancara atau pengamatan terpilih agar memperdalam data melalui pengajuan pertanyaan yang kontras antar elemen dalam suatu domain; dan analisis tema kultural yang digunakan untuk melakukan pencarian kesimpulan antara domain untuk memperoleh tema-tema tertentu, seperti nilai-nilai, premis, etos, pandangan dunia, ataupun orientasi kognitif.
6. Penulisan laporan etnografi. Kegiatan ini menjadi tugas akhir dalam penelitian etnografi. Pada dasarnya penelitian etnografi melibatkan suatu *open-ended enquiry*, di mana mungkin saja peneliti diharuskan mengadakan analisis yang lebih intensif jika pada saat menulis laporan menemukan pertanyaan-

pertanyaan baru yang membutuhkan observasi lanjutan. Dalam penulisan etnografi tentu harus disesuaikan dengan tipenya. Misalnya, etnografi realis ditulis sebagai laporan yang objektif, di mana pandangan dan bias harus diletakkan hanya pada bagian latar belakang. Sedangkan, diskusi pada bagian akhir mengindikasikan adanya sistemisasi pengetahuan tentang kebudayaan yang telah diteliti.

Beberapa langkah di atas merupakan model penelitian etnografi yang cukup memberikan arahan dalam melakukan penelitian. Namun, tingkat ketelitian dan kejelian seorang peneliti menjadi indikator kunci utama atas suksesnya penelitian etnografi. Tentunya didahului dengan proses perancangan yang matang dan maksimal. Oleh sebab itu, selain pengetahuan dalam memahami bagaimana menyusun penelitian etnografi, dibutuhkan juga tingkat kemampuan peneliti dalam melihat masalah yang ada.

2.1.3 Titik Temu Etnografi, Masyarakat, dan Budaya

Pemahaman atas etnografi tidak terlepas pada konteks kemasyarakatan yang menjadi objek penelitian. Lahirnya etnografi juga terjadi atas pemahaman dan analisa atas interaksi sosial dalam masyarakat. Posisi etnografi didalam masyarakat menjadi penting, di mana etnografi bertindak dalam melakukan penilaian kebudayaan atas masyarakat tersebut. Disisi lain, hasil dari penelitian etnografi juga akan memberikan arah baru dalam paradigma kebudayaan masyarakat.

Dalam pandangan ahli antropologi, kebudayaan dianggap sebagai suatu sistem yang terdiri dari pengetahuan, kepercayaan, dan nilai-nilai, yang ada didalam pikiran individu dalam suatu masyarakat yang mengalami kristalisasi, sehingga memberikan pengertian baru atas kebudayaan itu sendiri. Konsep

kebudayaan ditampakkan dalam berbagai pola tingkah laku yang dikaitkan dengan kelompok masyarakat tertentu.

Pengertian kebudayaan dalam konsep tersebut terbagi menjadi tiga :*Pertama*, kebudayaan berada dalam tatanan kenyataan atau realitas ideasional. *Kedua*, kebudayaan dipergunakan masyarakat sebagai pendukungnya dalam proses orientasi, transaksi, pertemuan, perumusan gagasan, penggolongan, dan penafsiran perilaku sosial yang nyata dalam masyarakat. *Ketiga*, kebudayaan merupakan pedoman dan pengarah bagi individu-individu anggota masyarakat dalam berperilaku sosial yang dianggap pantas maupun sebagai penafsir bagi perilaku individu lain.

Hal di atas berbeda dalam pandangan Clifford Geertz, di mana menurutnya kebudayaan sebagai sistem makna simbolik. Lebih lanjut lagi, ia menambahkan kebudayaan memiliki sistem semiotik yang memuat symbol-simbol yang berfungsi untuk mengkomunikasikan dan mengisyaratkan makna-makna dari pikiran antar individu, sehingga bagi Geertz kebudayaan merupakan objek, tindakan, atau peristiwa dalam masyarakat yang fenomenal dan dapat diamati, dirasakan, serta dipahami. Pandangan ini menitikberatkan pada aspek simbol dan makna kebudayaan di antara pikiran individu yang secara bersama-sama dimiliki sebagai kenyataan publik, sehingga hal tersebut dapat dilihat sebagai bagian dari sifat holistik dari kebudayaan masyarakat.

Pada dasarnya konsep kebudayaan di atas tidak sekadar untuk mengacu kepada tipe masyarakat suku bangsa, seperti kebudayaan Jawa dan Sunda. Namun, melekat pula pada sistem organisasi formal, seperti institusi pelayanan kesehatan (puskesmas, posyandu, dan rumah sakit), maupun organisasi bisnis dengan segala korporatnya Fokus kebudayaan yang dimiliki sistem organisasi

formal mengacu pada pengaruh akan budaya birokratisme dan profesionalisme dalam bekerja dan membangun relasi.

2.1.4 Etnografi Sebagai Alternatif Penelitian Kebudayaan

Kebudayaan manusia telah menjadi sumber kreativitas yang distingtif. Hal ini menjadi sumber khazanah dalam perspektif sosial yang perlu upaya untuk terus digali dan didalami secara masif. Kreativitas manusia sepanjang sejarah meliputi banyak kegiatan, di antaranya; organisasi sosial dan ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi, dan proses simbolis.

Apa yang disebut proses simbolis tersebut cenderung kepada esensi dari budaya itu sendiri, sehingga seringkali kebudayaan dimaknai secara simbolik. Menurut Spradley konsep kebudayaan sebagai sistem simbol memiliki persamaan dengan interaksionalisme simbolik, di mana sebagai teori yang berusaha menjelaskan tingkah laku manusia.

Disisi lain, terdapat gejala formalisasi dan deformalisasi yang merupakan perkembangan yang dialektis dari suatu kebudayaan. Kuntowijoyo menyatakan bahwa proses deformalisasi menjadi dasar bagi tumbuhnya kreativitas baru, dan bukan menuju kepada anarkisme Sedangkan, informalisasi sebagai proses awal sebelum menuju deformalisasi. Kedua gejala tersebut memberikan gambaran tentang eksistensi dari kebudayaan itu sendiri Perkembangan dan eksistensi kebudayaan yang cukup signifikan telah menjadi indikator pentingnya kebudayaan itu sendiri.

Oleh sebab itu, kebudayaan yang ada tidak hanya sebatas untuk dilestarikan, tetapi juga perlu dimanifestasikan dalam kerangka pengetahuan agar dapat diketahui oleh masyarakat di luar kebudayaan tersebut. Dalam hal ini, adanya kebudayaan perlu dilestarikan pula melalui teks-teks yang berisi informasi

penting akan budaya tersebut. Tentunya membutuhkan upaya yang holistik dan komprehensif.

Menarasikan kebudayaan kedalam bentuk teks telah menjadi ruh dari etnografi, di mana menitikberatkan pada penggambaran kebudayaan yang diteliti. Disinilah peran etnografi dianggap penting dalam menjaga warisan kebudayaan dalam perspektif pengetahuan. Artinya, etnografi telah menjadi alternatif yang dapat digunakan untuk mengabadikan momen kebudayaan yang telah dinilai cukup menarik. Penulisan etnografi mengacu pada studi deskriptif, tetapi dalam perkembangannya etnografi tidak hanya memberikan pemaparan saja, melainkan menggunakan interpretasi pula.

Konsep yang inheren dalam etnografi menitikberatkan pada konsep budaya dan *in-depth studies*, di mana budaya menjadi sentral dari etnografi. Oleh sebab itu, tidak dapat dinafikan bahwa kebudayaan menjadi bagian penting etnografi. Hal inilah yang seharusnya dimanfaatkan dalam rangka pengembangan penelitian etnografi, sekaligus sebagai upaya melestarikan kebudayaan untuk dinarasikan dalam teks-teks hasil penelitian.

Dari beberapa referensi di atas, dapat di simpulkan bahwa Studi etnografi menitikberatkan pada aspek kebudayaan masyarakat, di mana secara klasifikasi termasuk kedalam penelitian kualitatif. Kebudayaan dalam perspektif etnografi dilihat secara holistik-integratif. Hal inilah yang menjadikan kebudayaan dikaji secara komprehensif melalui etnografi. Disisi lain, pengembangan etnografi dalam penelitian sosial yang menekankan pada aspek kebudayaan perlu dilakukan sebagai upaya mendorong eksistensi budaya itu sendiri.

2.1.5 Teori Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pandangan yang dianut oleh para pegawai atau anggota suatu organisasi yang pada prinsipnya berasal dari budaya organisasi dimana mereka bekerja. Karena itu menurut Triguno dan Supriyadi (2006) suatu budaya kerja merupakan suatu nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang tercermin dari sikap menjadi perilaku dan tindakan dalam bekerja. Apabila budaya kerja ini dikaitkan dengan pegawai negeri sipil (PNS/ASN) maka dapat didasarkan kepada pengertian budaya kerja dalam Kepmenpan Nomor: 25/KEP/M.PAN/04/2002 tentang Pedoman Budaya Kerja bagi Aparatur Negara yaitu cara kerja sehari-hari pada organisasi tempat ditugaskan untuk senantiasa bekerja lebih baik dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Kehadiran budaya kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah ini dimaksudkan agar para PNS/ASN dapat meningkatkan mutu dalam bekerja. Bentuk penerapan budaya kerja yang digunakan oleh para PNS/ASN dapat menyebabkan adanya perbedaan dalam cara bekerja karena beda budaya kerja yang diterapkan maka berbedanya pula nilai-nilai dalam sikap, perilaku dan tindakan dalam bekerja.

Seperti dikemukakan Deal dan Kennedy (dalam Husamah, 2010) apabila para pegawai mampu mempunyai budaya kerja yang positif tentunya mampu menyelesaikan pekerjaan secara kritis, kreatif, dan penuh kesungguhan. Pendapat ini didukung oleh Eliason, *et al.* (dalam Aurik, dkk, 2011) bahwa nilai-nilai budaya kerja yang dipegang teguh oleh seseorang tercermin dalam perilaku dan sikap pegawai di tempat kerja dan nilai-nilai ini dipengaruhi oleh latar budaya pegawai tersebut.

Aurik (2011) bahwa latar belakang budaya etnik yang berbeda dapat menyebabkan perbedaan pula dalam pembentukan nilai-nilai personal pegawai. Keberagaman nilai-nilai personal pegawai tersebut dapat memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung kepada kinerja tim dalam unit kerja. Hal ini karena kinerja tim dapat diinterpretasikan sebagai konsep yang dilakukan di dalam suatu kelompok kerja untuk mengatasi karakteristik dari masing-masing individu serta proses pencapaiannya.

2.1.6 Budaya Kerja Etnik

Menurut Barth (1988) setiap golongan suku bangsa atau etnik mempunyai seperangkat kebudayaan yang melekat pada identitas suku bangsa atau etnik tersebut, yang sewaktu-waktu bila diperlukan dapat diaktifkan sebagai symbol-simbol untuk identifikasi dan untuk menunjukkan adanya batas-batas sosial dengan golongan suku bangsa atau etnik lainnya dalam interaksi.

Geertz (1981); Suparlan, (1989; 1999); Arumi (2002) dapat pula dijumpai kumpulan etnik yang tidak membuat sesebuah agama sebagai bahagian identiti khas mereka, disamping wujud kumpulan etnik di Indonesia yang secara tegas membuat kenyataan agama sebagai bahagian utama identiti khas kumpulan etnik tersebut. Kebiasaan-kebiasaan dalam suatu kumpulan etnik secara sadar atau tidak sadar menjadi identiti etnik dan dapat pula menjadi alat integrasi bagi masing - masing kumpulan etnik itu (Suseno, 2001).

Pakar lain George Simmel dalam teorinya mengemukakan bahwa suatu etnik merupakan bentuk proses sosial yang membentuk sifat dasar dari hasil interaksi sosial. Hasil interaksi sosial ini mereka menentukan bentuk panduan dan amalan khas sebagai identitas mereka (dalam Ritzer dan Douglas, 2005). Budaya kerja etnik ialah suatu nilai- nilai yang berasal dari suatu etnik tertentu

yang dikenali sebagai karakter khas dalam bekerja. Nilai-nilai budaya kerja etnik sering kali dibawa oleh seseorang dalam bekerja pada organisasi atau tempat seseorang bekerja. Dengan bekerja menggunakan cara pandangan yang berasal dari etnik tertentu maka dapat pula seseorang atau sekelompok tersebut diketahui dari mana ia atau mereka mempunyai etnik asalnya.

Idri Frinaldi dan Muhamad Ali Embi, 2011 ; 2012a : 2012b). Budaya kerja etnik melekat dalam diri seseorang apabila ia dibesarkan dalam sebuah keluarga atau lingkungan yang masih menurunkan nilai-nilai etniknya kepada para anggota keluarga atau lingkungannya. Tetapi apabila seseorang ini tidak lagi mewarisi nilai-nilai etnik dari keluarga atau lingkungannya, walaupun berasal dari suatu kelompok etnik tertentu ia atau sekelompok orang tersebut tersebut bukan lagi menggunakan atau mempunyai cara pandangan dalam kehidupannya seperti kelompok etniknya tersebut.

Husamah (2010) budaya daerah (budaya etnik) yang ada di negara merupakan kebudayaan dalam wilayah atau daerah tertentu yang diwariskan secara turun temurun oleh generasi terdahulu pada generasi berikutnya pada ruang lingkup daerah tersebut. Budaya daerah ini muncul saat penduduk suatu daerah telah memiliki pola pikir dan kehidupan sosial yang sama sehingga itu menjadi suatu kebiasaan yang membedakan mereka dengan penduduk-penduduk yang lain. Salah satu ciri khas karakter etnik yang dapat terlihat ialah penggunaan bahasa ibu atau bahasa etniknya.

Banyak orang dalam masa modern ini telah meninggalkan bahasa ibunya dengan mengganti bahasa nasional (bahasa Indonesia) dalam pergaulan sehari-hari baik yang resmi maupun tidak resmi (dalam kegiatan resmi formal memang harus menggunakan bahasa nasional misalnya persuratan resmi organisasi

pemerintah) sehingga dalam konteks ini dapat diasumsikan seseorang tersebut telah mempunyai cara pandang yang berbeda dengan kelompok etniknya dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Keberadaan bahasa nasional di Indonesia memang sangat penting, karena Menurut Irwan Abdullah (2006) bahwa di Indonesia terdapat 512 bahasa yang berasal dari multi etnik yang ada dengan berbagai logat, dialek dan variasi maupun dalam berekspresi, yang mana masing-masing bahasa ini dapat mencerminkan pula perbedaan logika dalam berpikir.

Lebih lanjut Irwan menjelaskan bahasa bukan hanya sebagai alat komunikasi, tetapi sebagai kepribadian karena di dalam bahasa yang beragam itu tersimpan sopan santun dan tata kelakuan yang berbeda-beda.

Menurut pendapat Aldri dan Muhamad Ali (2011a) budaya kerja "*galie*" di kalangan PNS etnik Minangkabau ini dapat dimaknai dari pepatah "*duduak marauik batuang, tagak maninjau jarak*" (duduk mengayam bambu, berdiri melihat arah yang hendak dituju). Pepatah berkaitan lainnya "*ma ukua bayingbayang sepanjang badan*" (mengukur bayang tubuh diri sendiri). Sehingga gambaran makna budaya kerja "*galie*" berlandaskan budaya kerja penuh perhitungan, sehingga mempunyai kecenderungan untuk mengelak dari resiko.

Lebih lanjut kedua menjelaskan lagi *Galie* suatu sikap yang menurut orang diluar etnik Minangkabau kurang baik, sedangkan bagi Minangkabau adalah suatu sikap yang baik, kerana *Galie* adalah suatu tindakan yang diambil dengan penuh perhitungan guna mengelakkan sesuatu hal atau akibat yang kurang menyenangkan (2011b). Pendapat lainnya dapat ditemukan dalam hasil penelitian Amir MS (2007: 200 - 204) salah satu ciri khas orang Minangkabau yaitu *Galie* yang mempunyai arti seseorang yang bertindak mempertahankan keuntungan yang sudah diperolehi dan mempertahankannya dengan cara tidak memberi

kesempatan kepada orang lain untuk mendapatkan kesempatan mendapatkan keuntungan.

Pendapat ini sejalan dengan pendapat A.A.Navis (1984) makna *Galie* atau galir merupakan suatu cara hidup yang kreatif yang cerdas, sehingga seseorang biasa menjadi seseorang istimewa.

2.1.7 Dimensi Prilaku Birokrasi

Menurut Thoha (2005) perilaku birokrasi timbul sebagai akibat interaksi antar karakteristik individu dengan karakteristik birokrasi. Wujud dari perpaduan antara karakteristik perilaku dan birokrasi menghasilkan sebuah sikap dan tindakan yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Siagian (2008) ada enam dimensi perilaku birokrasi secara umum yaitu kepemimpinan, kepekaan, kepedulian, kedisiplinan, tanggungjawab, keadilan dan netralitas. Dimensi perilaku ini sangat mempengaruhi dan menentukan aktivitas kerja yang dilakukan oleh aparatur birokrasi. Thoha (2008) mengemukakan bahwa wujud dimensi perilaku birokrasi sebagai sikap dan tindakan dalam memberikan pelayanan administrasi, meliputi tiga dimensi yaitu kepedulian, kedisiplinan dan tanggungjawab kerja. Ketiga dimensi ini menentukan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh aparatur dalam mengembang tugas pelayanan administrasi kepada publik. Lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

2.1.7.1. Kepedulian

Kepedulian berkaitan dengan daya tanggap dan menanggapi apa yang menjadi keluhan maupun kebutuhan masyarakat yang dilayani. Aparatur yang peduli adalah perilaku birokrasi yang mempunyai daya tanggap yang tinggi dan cepat menanggapi apa yang menjadi keluhan dan kebutuhan dari masyarakat.

Masih sering dijumpai dalam memberikan pelayanan administrasi aparatp emerintahan masih menunjukkan perilaku kurang peduli atau tidak sesuai degan standar operasional kerja sebagai orientasi kekuasaan yang dianut oleh aparat birokrasi. Orientasi kekuasaan ini sering menjelma dalam sikap yang masih menonjolkan pandangan bahwa dialah yang dibutuhkan orang lain, sehingga memunculkan perilaku membiarkan seseorang yang membutuhkan pelayanan administrasi menunggu atau mengulur waktu penyelesaian pemberian pelayanan administrasi atau bahkan menyuruh orang tersebut kembali pada waktu yang lain, padahal sebenarnya pelayanan administrasi dapat diberikan pada hari itu.

Widodo (2001) menyatakan kepedulian dalam perilaku birokrasi adalah aparat yang cepat memahami apa yang menjadi tuntutan publik dan berusaha semaksimal mungkin memenuhinya, tidak suka menunda-nunda waktu, memperpanjang jalur pelayanan administrasi atau mengutamakan prosedur tetapi mengabaikan substansi pelayanan administrasi.

2.1.7.2. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan perekat utama dalam membentuk dan mengembangkan perilaku birokrasi. Fredrich (1951) menyatakan bahwa melalui kedisiplinan dari perilaku birokrasi akan terwujud keharmonisan kerja yang dinamis dalam mencapai suatu tujuan. Keharmonisan kerja dibingkai berdasarkan aturan, kelayakan dan kepantasan untuk mewujudkan suatu kegiatan layanan yang berkualitas dan memuaskan.

Menyikapi pentingnya pandangan tentang kedisiplinan dalam perilaku birokrasi, Semil (2005) menyatakan bahwa mengembang suatu kemampuan menjalankan kedisiplinan sebagai perwujudan perilaku birokrasi berarti telah mampu mengarahkan semua tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Yaris

(2005) menyatakan kedisiplinan merupakan prinsip yang dimiliki oleh orang yang memiliki perilaku birokrasi yang selalu mematuhi aturan, memiliki kepatasan dalam menjalankan aktivitasnya dan representatif terhadap kewenangan dalam mengembang kepemimpinan organisasi.

Memajukan suatu organisasi dalam bingkai birokrasi, kedisiplinan merupakan perwujudan perilaku birokrasi yang sangat konstruktif untuk mewujudkan keselarasan kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Hart (2005) menyatakan ciri dari kedisiplinan sebagai perwujudan perilaku birokrasi yaitu: 1) selalu mengembang kemampuan untuk taat terhadap aturan kerja yang mendorong untuk senantiasa menunjukkan kerajinan, kehadiran dan kepatuhan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya; 2) mengembang kelayakan representatif dengan menunjukkan konsep diri melalui kepribadian yang konsisten dengan komitmen dan tegas dalam kebenaran; dan 3) memiliki kepatasan dalam kepribadian dan suritauladan untuk mengembang tugas dengan baik.

Surich (2008) menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan perwujudan perilaku birokrasi yang selalu mematuhi aturan kerja, mengembang kelayakan kerja dan selalu menunjukkan kepatasan mengembang kemampuannya untuk mencapai tujuan organisasi. Gebrald (2007) menyatakan kedisiplinan menjadi prasyarat utama dalam melakukan perwujudan perilaku birokrasi yang dipimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, dipahami bahwa kedisiplinan kerja merupakan unsur penting dalam menentukan dan mengembang perilaku birokrasi untuk menjalankan aktivitas pelayanan administrasi dalam mewujudkan kualitas pelayanan administrasi yang memuaskan dalam suatu organisasi.

2.1.7.3. Tanggungjawab

Tanggungjawab adalah kesadaran manusia akan tingkah laku dan perbuatannya yang disengaja ataupun tidak disengaja untuk melakukan kewajibannya. Kewajiban merupakan sesuatu yang dibedakan terhadap seseorang. Oleh karena itu orang yang bertanggungjawab dapat memperoleh kebahagiaan, sebab ia dapat menunaikan kewajibannya. Kebahagiaan tersebut dapat dirasakan oleh dirinya atau oleh orang lain. Tanggungjawab akan semakin melekat pada diri seseorang apabila tingkah laku dan perbuatan yang wajib dilakukan terhadap orang lain atas dasar pengabdian (Thoha, 2008). Aparat sebagai birokrat berkedudukan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, wajib bersikap melayani dan mempertanggungjawabkan perbuatannya kepada masyarakat.

Bentuk pertanggungjawaban pegawai terhadap masyarakat dapat berupa pelayanan administrasi prima, ditandai oleh sikap perilaku yang baik serta fasilitas pelayanan administrasi yang memadai dan hasil pelayanan administrasi yang memuaskan. Hasil pelayanan administrasi tersebut berupa penyelesaian pekerjaan yang tuntas, teliti, terjamin dan tak kalah pentingnya adalah pelayanan administrasi tersebut tidak berpihak, karena dilandasi oleh rasa tanggungjawab dan pengabdian.

2.2 . Mekanisme Perencanaan dan Penganggaran

Dalam rangka menyusun Rencana Kerja Pemerintah Daerah yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan, maka Daerah perlu menyelenggarakan forum Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) secara berjenjang, mulai dari tingkat desa/kelurahan, kecamatan,

kabupaten/kota hingga tingkat propinsi, termasuk menyelenggarakan Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah/Propinsi, Kabupaten dan Kota (Forum SKPD).

Sedangkan untuk menyusun Rencana Kerja Pemerintah Pusat yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan tahunan nasional, maka Pemerintah perlu menyelenggarakan Musrenbang Pusat dan juga rakortek, Musrenbang Propinsi dan Musrenbang Nasional. Semua masukan yang diperoleh dari Musrenbang secara berjenjang ini diperlukan karena akan mempengaruhi kegiatan pembangunan yang berkait dengan pendanaan atau anggaran kegiatan di daerah. Pada tahap perencanaan dan penganggaran ini harus dipastikan juga adanya partisipasi perempuan untuk menyuarakan kebutuhannya. Perempuan atau kelompok perempuan harus dipastikan ikut berpartisipasi dalam setiap Musrenbang agar kebutuhan dan kepentingannya dapat terwakili.

2.2.1. Penjaringan Aspirasi Masyarakat dilakukan melalui Wadah Musrenbang (Musyawarah Perencanaan Pembangunan).

Musyawarah Rencana Pembangunan RKPD (Rencana Kerja Pemerintah Daerah) tingkat Provinsi merupakan wadah sekaligus proses perencanaan pembangunan dari Kabupaten yang mengakomodasi peran-peran segenap komponen masyarakat sebagai media koordinasi, komunikasi dan konsultasi program pembangunan dengan fokus pada realisasi kebutuhan masyarakat secara nyata. Sebagai sebuah proses tahunan, Musrenbang berusaha menangkap aspirasi dan kebutuhan masyarakat sesuai dengan situasi, kondisi dan perkembangan terkini. Adapun tahapan Musrenbang adalah:

- 1). Musrenbang Desa/Kelurahan dilaksanakan pada bulan Januari, dimana aspirasi masyarakat dapat digali melalui dialog atau musyawarah antar

kelompok-kelompok masyarakat. Perempuan dan kelompok perempuan harus ikut berpartisipasi untuk memasukkan agenda kebutuhannya dalam forum Musrenbangdes/Musrenbangkel tersebut. Keluaran dari Musrenbang di tingkat ini adalah penetapan prioritas kegiatan pembangunan tahun mendatang sesuai dengan potensi serta permasalahan di desa/kelurahan tersebut. Pada tahap ini juga ditetapkan daftar nama 3–5 orang delegasi dari peserta Musrenbang Desa/Kelurahan untuk menghadiri Musrenbang Kecamatan. Menurut SE Menteri Negara untuk Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Bapenas dan Menteri Dalam Negeri, perempuan harus ada dalam komposisi delegasi. Untuk itu, disini perlu sungguh-sungguh dipastikan bahwa dalam delegasi terdapat perwakilan perempuan.

- 2). Musrenbang Kecamatan dilaksanakan pada bulan Februari, Keluaran dari Musrenbang di tingkat kecamatan ini menetapkan daftar prioritas kegiatan pembangunan di wilayah kecamatan. Prioritas kegiatan pembangunan ini disesuaikan menurut fungsi SKPD dan penetapan anggaran yang akan didanai melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) dan sumber pendanaan lainnya. Hasil penetapan daftar prioritas ini kemudian disampaikan oleh masing-masing delegasi kepada masyarakat pada masing-masing desa/kelurahan. Pada tahap ini juga ditetapkan delegasi untuk mengikuti forum SKPD dan Musrenbang Kabupaten/Kota. Perwakilan perempuan harus dipastikan masuk dalam delegasi tersebut.
- 3). Forum Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/Kota dilaksanakan antara bulan Februari dan bulan Maret. Keluaran dari Forum ini adalah:

- a. Rancangan Rencana Kerja-SKPD (Renja-SKPD) yang memuat kerangka regulasi dan kerangka anggaran SKPD yang akhirnya menjadi Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD).
 - b. Menggabungkan Prioritas Pembangunan Kabupaten/Kota dengan Daftar Prioritas Kegiatan Pembangunan yang berasal dari Renja-SKPD Propinsi.
 - c. Mengidentifikasi prioritas kegiatan pembangunan Kabupaten/Kota yang sesuai dengan prioritas kegiatan pembangunan Renja-SKPD Propinsi.
 - d. Prioritas kegiatan yang sudah dipilah menurut sumber pendanaan dari APBD kabupaten/kota, APBD Propinsi dan APBN.
 - e. Menetapkan delegasi dengan memperhatikan komposisi perempuan untuk mengikuti Musrenbang Kabupaten/Kota.
- 4). Musrenbang Daerah Kabupaten/Kota dilaksanakan sepanjang bulan Maret. Keluaran dari Musrenbang Kabupaten/Kota ini adalah:
- a. Arah kebijakan, prioritas pembangunan dan pagu dana berdasarkan fungsi SKPD.
 - b. Daftar prioritas yang sudah dibahas pada forum SKPD.
 - c. Daftar usulan kebijakan/regulasi pada tingkat pemerintahan Kabupaten/Kota, Propinsi dan Pusat.
 - d. Rancangan pendanaan untuk Alokasi Dana Desa.
 - e. Dalam upaya menjaga konsistensi keluaran dalam bentuk Rencana Kerja Perangkat Daerah (RKPD) maka dilakukan beberapa forum multistakeholders Paska Musrenbang antara delegasi masyarakat, pemerintah daerah dan DPRD. Selain itu forum tersebut juga bertugas

untuk memberikan penjelasan alasan diterima atau ditolaknya sejumlah kegiatan yang sudah diusulkan.

- 5). Musrenbang Propinsi pada bulan April, merupakan tahap pemutakhiran RKPD Propinsi serta tahap penyelarasan RKP dan Renja-KL dengan RKPD Propinsi dan RKPD Kabupaten/Kota.
- 6). Musrenbang Nasional (Musrenbangnas) dilaksanakan pada bulan April, pada tahap ini hasil Musrenbang Propinsi disampaikan kepada seluruh Kementerian/Lembaga, Gubernur dan Kepala Bappeda Propinsi untuk disepakati sebagai program prioritas pembangunan nasional, prioritas pendanaan RAPBN dan rancangan akhir RKP untuk disampaikan dan dibahas dalam sidang kabinet.

2.2.2. Alasan Penyusunan Prioritas APBD

Penyusunan Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara adalah sebagai tindak lanjut perencanaan dari Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang disinkronisasikan antar dokumen perencanaan yang ada terhadap Rencana Kerja masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kebijakan Umum APBD melalui pengintegrasian antara program dan kegiatan dengan klasifikasi urusan pemerintahan yang meliputi Urusan Wajib dan Urusan Pilihan.

Adapun alasan penyusunan Prioritas APBD sebagai berikut :

1. Agar skala dan kebutuhan yang paling diinginkan masyarakat terakomodir
2. Agar alokasi sumber daya yang dimiliki dapat dilakukan secara ekonomis, efisien dan efektif demi kebutuhan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

3. Tersusunnya program atau kegiatan yang lebih realistis dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat termasuk perempuan, khususnya program-program yang bersentuhan langsung dengan publik.
4. Percepatan penanganan dan pemulihan dampak ekonomi, social dan kesehatan akibat pandemic covid-19 dengan mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 86 Tahun 2017 dan Permendagri Nomor 33 Tahun 2011 serta Permendagri 64 Tahun 2020.

2.2.3. Tahapan Perencanaan dan Penganggaran Nasional

Dalam perencanaan dan penganggaran nasional terdapat jenis-jenis Dokumen Rencana Pembangunan. Undang-Undang tentang sistem perencanaan pembangunan nasional menetapkan adanya dokumen-dokumen perencanaan yaitu dokumen perencanaan jangka panjang (20 tahun), dokumen perencanaan pembangunan berjangka menengah (5 tahun), dan dokumen rencana pembangunan tahunan. Tahapan dalam sistem perencanaan nasional adalah:

1. Tahap Persiapan Perencanaan
2. Tahap Perencanaan dan Anggaran
3. Tahap Pelaksanaan Kegiatan Pembangunan dan Belanja Negara
4. Tahap Pelaporan dan Pertanggung-jawaban.

2.2.3.1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional

Rencana pembangunan jangka panjang (RPJP) terdiri dari rencana pembangunan jangka panjang di tingkat nasional dan di tingkat daerah. RPJP Nasional merupakan penjabaran dari tujuan dibentuknya pemerintahan Negara Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dalam bentuk visi, misi, dan arah pembangunan

Nasional. Sedangkan RPJP Daerah memuat visi, misi, dan arah pembangunan Daerah yang mengacu pada RPJP Nasional.

Rencana pembangunan jangka panjang diwujudkan dalam visi dan misi jangka panjang dan mencerminkan cita-cita kolektif yang akan dicapai oleh masyarakat beserta strategi untuk mencapainya. Oleh karenanya, rencana pembangunan jangka panjang adalah produk dari semua elemen bangsa, masyarakat, pemerintah, lembaga-lembaga tinggi negara, organisasi kemasyarakatan, dan organisasi politik. Visi merupakan penjabaran cita-cita kita berbangsa sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD 1945, yaitu terciptanya masyarakat yang terlindungi, sejahtera dan cerdas serta berkeadilan. Visi kemudian perlu dinyatakan secara tegas ke dalam misi, yaitu upaya-upaya ideal untuk mencapai visi tersebut, yang dijabarkan ke dalam arah kebijakan dan strategi pembangunan jangka panjang.

2.2.3.2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

Rencana pembangunan jangka menengah (RPJM) atau rencana lima tahunan terdiri atas rencana pembangunan jangka menengah nasional (RPJMN) dan rencana pembangunan jangka menengah daerah atau RPJMD. Rencana pembangunan jangka menengah sering disebut sebagai agenda pembangunan karena menyatu dengan agenda Pemerintah yang berkuasa. Agenda pembangunan lima tahunan memuat program-program, kebijakan, dan pengaturan yang diperlukan yang masing-masing dilengkapi dengan ukuran outcome? atau hasil yang akan dicapai. Selain itu, secara sektoral terdapat pula Rencana Strategis atau Renstra di masing-masing kementerian/departemen atau lembaga pemerintahan nondepartemen serta renstra pemerintahan daerah yang

merupakan gambaran RPJM berdasarkan sektor atau bidang pembangunan yang ditangani.

RPJM Nasional merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Presiden yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Nasional, yang memuat strategi pembangunan Nasional, kebijakan umum, program Kementerian/Lembaga dan lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dan lintas kewilayahan, serta kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal dalam rencana kerja yang berupa kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Sedangkan RPJM Daerah merupakan penjabaran dari visi, misi, dan program Kepala Daerah yang penyusunannya berpedoman pada RPJP Daerah dan memperhatikan RPJM Nasional, memuat arah kebijakan keuangan Daerah, strategi pembangunan Daerah, kebijakan umum, dan program Satuan Kerja Perangkat Daerah, lintas Satuan Kerja Perangkat Daerah, dan program kewilayahan disertai dengan rencana-rencana kerja dalam kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif.

2.2.3.3. Renstra Kementerian dan Lembaga

Renstra yang memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang disusun dengan berpedoman pada RPJM Nasional dan bersifat indikatif. Sedangkan Renstra Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Satuan Kerja Perangkat Daerah serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif.

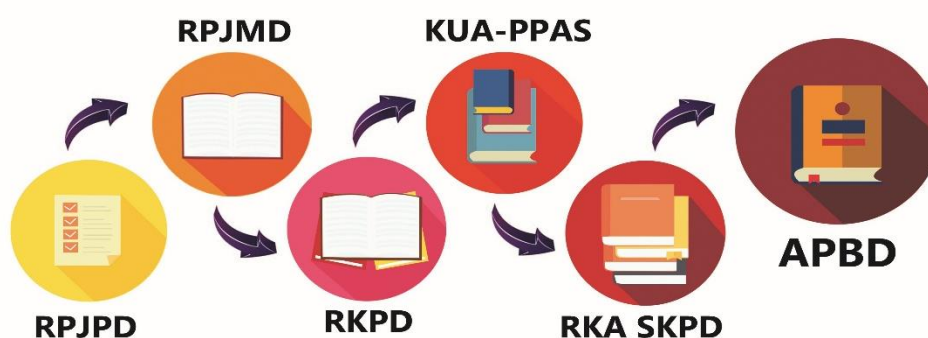
2.2.3.4. Rencana Pembangunan Tahunan

Rencana pembangunan tahunan disebut sebagai Rencana Kerja Pemerintah (RKP). RKP merupakan penjabaran dari RPJM Nasional, memuat prioritas pembangunan, rancangan kerangka ekonomi makro yang mencakup gambaran perekonomian secara menyeluruh termasuk arah kebijakan fiskal, serta program Kementerian/Lembaga, lintas Kementerian/Lembaga, kewilayahan dalam bentuk kerangka regulasi dan kerangka pendanaan yang bersifat indikatif. Sedangkan RKPD merupakan penjabaran dari RPJM Daerah dan mengacu pada RKP, memuat rancangan kerangka ekonomi Daerah, prioritas pembangunan Daerah, rencana kerja, dan pendanaannya, baik yang dilaksanakan langsung oleh pemerintah maupun yang ditempuh dengan mendorong partisipasi masyarakat.

2.2.4. Tahapan Perencanaan dan Penganggaran Daerah

Pendekatan perencanaan pembangunan pada tingkat nasional maupun daerah diatur melalui penetapan kebijakan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, mengamanatkan

bahwa perencanaan daerah dirumuskan secara transparan, responsif, efektif, efisien, akuntabel, terukur, partisipatif, berkeadilan dan pada prinsipnya aturan yang ada dapat menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan serta pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan baik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan.



(Gambar 2.1. Tahapan Perencanaan dan Penganggaran Daerah)

2.2.4.1. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)

Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah adalah dokumen perencanaan pembangunan makro yang berisi visi, misi dan arah pembangunan suatu daerah dalam jangka waktu 20 tahun. Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah merupakan kesepakatan/komitmen kebijakan yang mengikat namun fleksibel dalam tahapan pelaksanaannya. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah menjadi tahap dasar bagi siapapun termasuk para calon pemimpin dalam membuat visi dan misi guna membangun suatu daerah.

Cakupan Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD)

1. Pengumpulan data primer dan sekunder
2. Proses Analisis SWOT (Strength, Weaknes, Oportunity, Treats)

3. Proses dan analisis kondisi eksisting SDA, SDM, potensi ekonomi, tingkat perkembangan sosial budaya, kondisi politik hukum serta tingkat keamanan dan ketertiban.
4. Proses pengkajian kondisi sektor ekonomi unggulan dalam rangka mendapatkan peta potensi termasuk potensi PAD & kapasitas ekonomi daerah.
5. Proses pengkajian produk unggulan, potensi, permasalahan dan prospek ke depan serta konsep pengembangannya.
6. Analisis keterkaitan antar sektor dan produk unggulan agar dapat diperoleh peta potensi ekonomi daerah.
7. Proses perencanaan pembangunan yang lebih rasional, sistematis, dandapat diukur serta formulasi strategi, prioritas dan kebijakan pembangunan dengan mempertimbangkan azas berkelanjutan dan keterpaduan.

2.2.4.2. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan dokumen perencanaan pembangunan daerah dalam jangka waktu selama 5 tahun, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah berisi penjabaran dari visi, misi, dan program kepala daerah dengan berpedoman pada RPJP Daerah serta memperhatikan RPJM Nasional. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 & Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah menekankan tentang pentingnya menterjemahkan secara arif tentang visim misi dan agenda kepala daerah terpilih dalam tujuan, sasaran, startegi dan kebijakan pembangunan yang merespon kebutuhan dan aspirasi masyarakat serta kesepakatan tentang tolak ukur kinerja untuk mengukur keberhasilan

pembangunan daerah dalam 5 tahun ke depan. Dengan mengacu pada pemenuhan prinsip sebagai berikut:

1. Strategis

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah harus erat kaitannya dengan proses penetapan kearah mana daerah akan diarahkan pengembangannya dan apa yang hendak dicapai dalam 5 tahun mendatang, bagai mana mencapainya dan langkah-langkah startefis apa yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Demokratis dan partisipatif.

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah perlu dilaksanakan secara transparan, akuntable, dan melibatkan masyarakat (Stakeholder) dalam pengambilan keputusan perencanaan disemua tahapan perencanaan.

3. Politis

Penyusunan RPJMD perlu melibatkan konsultasi dengan kekuatan politik, terutama kepala daerah terpilih dengan DPRD

4. Perencanaan Bottom-Up.

Aspirasi dan kebutuhan masyarakat perlu untuk diperhatikan dalam penyusunan RPJMD.

5. Perencanaan Top-Down

Proses penyusunan RPJMD perlu adanya sinergi dengan rencana startegis di atasnya yaitu RPJPD dan RPJM Nasional.

Cakupan Penyusunan RPJMD

- a. Proses Identifikasi dan analisis permasalahan-permasalahan actual pembangunan untuk periode waktu 5 tahun ke depan.

- b. Proses identifikasi dan analisis kondisi, potensi SDA, SDM dan berbagai asset baik tangible assets (hardware) maupun intangible assets (software) yang dimiliki pemerintah daerah.
- c. Proses formulasi kebijakan indikatif (policies formulation) untuk merumuskan arah dan kebijakan pembangunan dan pengelolaan keuangan daerah untuk 5 tahun kedepan.
- d. Penyusunan arah kebijakan dan kordinasi pembangunan lintas satuan kerja perangkat daerah untuk 5 tahun ke depan.
- e. Perumusan program lintas kewilayahan dalam pemerintah daerah termasuk kerangka regulasi dan skema awal pendaan yang bersifat infikatif untuk 5 tahun mendatang.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah merupakan Dokumen Perencanaan Pembangunan daerah untuk jangka Periode 5 (lima) tahunan yang berisi penjabaran dari visi, misi, dan Program Kepala Daerah dengan berpedoman pada RPJP Daerah serta memperhatikan RPJM Nasional.

Dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2017-2022 Provinsi Sulawesi Barat merupakan satu kesatuan yang utuh dengan Dokumen Perencanaan lainnya yang termuat dalam sistem perencanaan pembangunan Nasional, hal ini sesuai dengan Undang-Undang nomor 23 tahun 2014 pada pasal 260 menyebutkan bahwa daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional. Oleh karena itu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017–2022 disusun dengan memperhatikan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, disamping berpedoman pada Rencana

Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2005-2025 yang mana RPJMD saat ini merupakan tahap ke tiga dari pelaksanaan tahapan RPJPD tersebut. Selanjutnya, Penyusunan RPJMD berpedoman dan mempertimbangkan berbagai pola dan struktur ruang yang telah ditetapkan dalam RTRW Provinsi Sulawesi Barat 2014-2034 sebagai dasar untuk menetapkan lokasi program pembangunan yang berkaitan dengan pemanfaatan ruang daerah di Provinsi Sulawesi Barat. RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 juga menjadi pedoman dalam penyusunan Rencana Strategis Organisasi Perangkat Daerah (Renstra-OPD) pada rentang waktu 5 (lima) tahun, dimana Renstra OPD merupakan penjabaran teknis RPJMD yang berfungsi sebagai dokumen perencanaan teknis operasional dalam menentukan arah kebijakan serta indikasi program dan kegiatan setiap urusan bidang pemerintahan untuk jangka menengah (lima tahunan). Pelaksanaan RPJMD Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2017-2022 dalam hubungannya dengan perencanaan jangka pendek adalah penjabaran ke dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). RKPD sebagai suatu dokumen perencanaan tahunan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang akan menjadi pedoman dalam pelaksanaan Rencana Kerja Organisasi Perangkat Daerah. RKPD ini merupakan output utama pelaksanaan Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) Provinsi Sulawesi Barat yang dilaksanakan setiap tahunnya secara berjenjang mulai dari tingkat Desa/Kelurahan, Kecamatan, Kabupaten hingga Provinsi. Selain hubungannya dengan beberapa dokumen perencanaan tersebut, RPJMD Provinsi Sulawesi Barat juga perlu memperhatikan dokumen rencana pembangunan yang relevan, antara lain :

(1) Kajian Lingkungan Hidup Strategis (KLHS) Penyusunan RPJMD Provinsi Sulawesi Barat tahun 2017-2022; (2) RPJMD dan RTRW Provinsi sekitar;

(3) Agenda pembangunan *Sustainable Development Goals* (SDGs); (4) Strategi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (SPKD); (5) Masterplan dan Rencana Strategis Pengembangan Kawasan Industri Provinsi Sulawesi Barat; (6) RAD Pangan dan Gizi Provinsi Sulawesi Barat 2015–2019; (7) Dokumen Strategi Daerah Percepatan Pembangunan Daerah Tertinggal (STRADA PPDT); (8) Rencana Induk Pengembangan Pariwisata Daerah (RIPPDA) Provinsi Sulawesi Barat; (9) Rencana Aksi Daerah Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi (RAD PPK) Provinsi Sulawesi Barat serta (10) Rencana Aksi Daerah Hak Asasi Manusia (RAD HAM) Provinsi Sulawesi Barat.

2.2.4.3. Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD)

Sebagaimana diamanatkan dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, pemerintah kabupaten diwajibkan menyusun Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) yang berpedoman pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) kabupaten serta mengacu pada RPJMD provinsidan RPJMN. Berpedoman pada RPJMD kabupaten dimaksudkan untuk menjamin keselarasan prioritas dan sasaran pembangunan serta program/kegiatan tahunan dengan yang telah ditetapkan dalam RPJMD. Sedangkan mengacu pada RPJMD provinsidan RPJMN dimaksudkan untuk menjamin keselarasan program/kegiatan pembangunan daerah kabupaten dengan program/kegiatan pembangunan daerah provinsi dan prioritas pembangunan nasional. Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) adalah dokumen perencanaan Pemerintah Daerah untuk periode satu tahun. Sebagai suatu dokumen resmi rencana daerah, Rencana Kerja Pembangunan Daerah mempunyai kedudukan strategis, yaitu menjembatani antara perencanaan

strategis jangka menengah dengan perencanaan dan penganggaran tahunan. Dokumen Rencana Kerja Pembangunan Daerah secara umum mempunyai nilai sangat strategis dan penting, antara lain :

1. Merupakan instrument pelaksanaan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
2. Menjadi acuan penyusunan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, berupa program dan kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan/atau lintas SKPD;
3. Mewujudkan keselarasan program dan sinkronisasi pencapaian sasaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah;
4. Menjadi landasan penyusunan KUA dan PPAS dalam rangka penyusunan Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah;
5. Menjadi bahan evaluasi rancangan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah untuk memastikan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah telah disusun berlandaskan Rencana Kerja Pembangunan Daerah.

2.2.4.4. Kebijakan Umum Anggaran Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS)

Menurut Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, telah memberi definisi atas Kebijakan Umum APBD (KUA), yaitu dokumen yang memuat kebijakan bidang pendapatan, belanja dan pembiayaan serta asumsi yang mendasarinya untuk periode 1 (satu) tahun. Masih dalam Peraturan Pemerintah yang sama, Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) didefinisikan sebagai program prioritas dan batas maksimal anggaran yang diberikan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk setiap

program sebagai acuan dalam penyusunan rencana kerja dan anggaran satuan kerja perangkat daerah (RKA-SKPD).

Kebijakan Umum Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (KUA) memuat kondisi ekonomi makro daerah, asumsi penyusunan Satuan Kerja Perangkat Daerah, kebijakan pendapatan daerah, kebijakan belanja daerah, kebijakan pembiayaan daerah, dan strategi pencapaiannya. Strategi pencapaian memuat langkah-langkah kongkrit dalam pencapaian target.

Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (PPAS) harus memuat beberapa hal berikut ini:

- Prioritas disusun berdasarkan urusan pemerintahan yang menjadi kewajiban daerah berupa prioritas pembangunan daerah, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan dan program/kegiatan yang terkait.
- Prioritas disusun berdasarkan rencana pendapatan, belanja dan pembiayaan.
- Prioritas belanja diuraikan menurut prioritas pembangunan daerah, sasaran, Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan.
- Plafon anggaran sementara diuraikan berdasarkan urusan dan Satuan Kerja Perangkat Daerah, program dan kegiatan, belanja tidak langsung (belanja pegawai, bunga, subsidi, hibah, bantuan sosial, belanja bagi hasil, bantuan keuangan dan belanja tidak terduga).

Rancangan Kebijakan Umum Anggaran Prioritas dan Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS) diawali dengan hasil Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) tingkat kelurahan, kecamatan kemudian pada tingkat Kabupaten/Kota yang kemudian diadakan pepaduserasian antrara hasil

Musrebang tingkat Kabupaten/Kota dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah untuk kemudian dijadikan dasar penyusunan rancangan kebijakan umum anggaran. Selanjutnya, rancangan kebijakan umum anggaran diserahkan oleh Kepala Daerah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Daerah untuk kemudian dibahas bersama untuk dijadikan kebijakan umum anggaran. Penyusunan Kebijakan Umum Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Rencana Kerja Pemerintah Daerah sendiri merupakan rencana kerja tahunan daerah disusun berdasarkan amanat Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.



(Gambar 2.2 Alur Proses Penetapan KUA-PPAS APBD)

Kriteria Penyusunan Kebijakan Umum Anggaran (KUA) PPAS APBD berdasarkan:

1. Sesuai visi, misi, tujuan, sasaran dan kebijakan yang sesuai dengan RPJMD dan RKPD serta dokumen perencanaan lainnya.
2. Memuat arah dan kebijakan umum yang disepakati sebagai pedoman menyusun strategi dan prioritas APBD.

3. Perlu fleksibel dalam penyusunannya dengan penjabaran yang memberikan peluang pengembangan bagi pelaksanaannya. Penentuan strategi dan prioritas APBD, yang merupakan perumusan kebijakan anggaran disusun berdasarkan arah kebijakan APBD.
4. Di sini harus dilihat apakah visi, misi dan sasaran kebijakan daerah mengurangi ketidakadilan gender.

2.2.4.5. Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah (RKA-SKPD)

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penyusunan dokumen anggaran, dalam hal ini RKA SKPD, adalah pendekatan penganggaran berbasis kinerja. Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK) merupakan suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dan kinerja yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian kinerja tersebut. Dalam pendekatan ini pengalokasian anggaran berorientasi pada kinerja sehingga diharapkan akan menunjukkan keterkaitan langsung antara pendanaan dengan kinerja yang ingin dicapai. Untuk menunjukkan keterkaitan tersebut, pendekatan PBK mensyaratkan adanya indikator kinerja yang merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja. Khusus untuk lingkup Pemerintahan Daerah, diharapkan pengelolaan dan pengukuran kinerja di setiap satuan kerja menggunakan sistem manajemen kinerja yang dituangkan dalam sebuah Penetapan Kinerja antara Kepala Daerah dan Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan dokumen perencanaan penganggaran yang memuat rencana target pendapatan dan rencana belanja untuk masing-masing program dan kegiatan

serta rencana pembiayaan untuk tahun yang direncanakan dirinci sampai dengan rincian obyek pendapatan dan belanja dan pembiayaan serta prakiraan maju untuk tahun berikutnya sebagai dasar penyusunan anggaran pendapatan dan belanja daerah. Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah memuat rincian anggaran pendapatan, belanja menurut program dan kegiatan serta memuat informasi tentang urusan pemerintahan daerah, organisasi, standar biaya, prestasi kerja yang akan dicapai dari program dan kegiatan.

Proses Penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA.)

Prosedur Penyusunan Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah :

1. Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah dibuat oleh Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah mengacu kepada Nota Kesepakatan KUA dan PPAS antara Pemerintah Daerah dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
2. Berdasarkan surat edaran gubernur, kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun RKA-SKPD dan kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun RKA-PPKD untuk menampung pendapatan dari dana perimbangan dan hibah, belanja bunga dan belanja subsidi, belanja hibah, bansos, bagi hasil dan biaya tak terduga serta penerimaan pembiayaan dan pengeluaran pembiayaan daerah.
3. Dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran dilengkapi dengan daftar rincian program dan kegiatan dan dokumen pendukung lainnya.
4. Rencana Kerja Anggaran Satuan Kerja Perangkat Daerah disusun menggunakan bantuan system informasi pengelolaan keuangan daerah (SIPKD).

5. Untuk program dan kegiatan yang didanai dari Dana Alokasi Khusus dibuat dalam Rencana Kerja Anggaran tersendiri.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah menyusun rancangan anggaran kas bulanan dan triwulan bersamaan dengan penyusunan Rencana Kerja Anggaran untuk mempermudah input ke dalam system informasi pengelolaan keuangan daerah.

2.2.4.6. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah rencana keuangan tahunan pemerintahan daerah yang dibahas dan disetujui bersama oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat daerah, dan ditetapkan dengan Peraturan Daerah. APBD disusun sesuai dengan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan kemampuan keuangan daerah.

Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah adalah suatu rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan berdasarkan Peraturan Daerah tentang Anggaran Pendapatan Belanja Daerah. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah merupakan dasar pengelolaan keuangan daerah dalam satu tahun anggaran. APBD merupakan rencana pelaksanaan semua Pendapatan Daerah dan semua Belanja dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi dalam tahun anggaran tertentu. Pemungutan semua penerimaan Daerah bertujuan untuk memenuhi target yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Demikian pula semua pengeluaran daerah dan ikatan yang membebani daerah dalam rangka pelaksanaan desentralisasi dilakukan sesuai jumlah dan sasaran yang ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah. Karena Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah merupakan dasar pengelolaan keuangan daerah, maka Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah juga menjadi

dasar bagi kegiatan pengendalian, pemeriksaan dan pengawasan keuangan daerah.

2.2.5. Tahap Pelaksanaan

Dalam pelaksanaan kebijakan anggaran pemerintah daerah oleh organisasi perangkat daerah atau satuan kerja perangkat daerah ada hal penting yang harus dikritisi dalam penganggaran bahwa dalam praktek penetapan anggaran ada sekitar delapan puluh persen anggaran kembali diperuntukan bagi kepentingan aparat yang disebut dengan Anggaran Rutin seperti belanja aparatur diantaranya belanja pegawai, belanja barang dan jasa, belanja perjalanan dinas dan belanja pemeliharaan. Dan kadang hanya sekitar dua puluh persen dari anggaran tersebut yang digunakan untuk belanja pelayanan publik. Sehingga dengan peran serta atau keterlibatan masyarakat mulai dari proses perencanaan sampai pada tahap pelaksanaan, adalah untuk memastikan bahwa delapan puluh persen anggaran tersebut seharusnya diperuntukkan bagi program-program peningkatan kesejahteraan masyarakat dan hanya dua puluh persen untuk membiayai kegiatan rutin oleh organisasi perangkat daerah.

Pendekatan perencanaan pembangunan pada tingkat nasional maupun daerah diatur melalui penetapan kebijakan peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah serta berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 Tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan

Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah, mengamanatkan bahwa perencanaan daerah dirumuskan secara transparan, responsif, efektif, efisien, akuntabel, terukur, partisipatif, berkeadilan dan pada prinsipnya aturan yang ada dapat menjamin konsistensi antara perencanaan dan pelaksanaan serta pengendalian dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan baik jangka panjang, jangka menengah maupun tahunan.

2.2.6 Monitoring dan Evaluasi

Pelaksanaan Anggaran merupakan bagian dari siklus Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBB). Salah satu indikator penting untuk mengetahui kinerja APBD adalah dengan mengukur tingkat penyerapan anggaran dalam pelaksanaan anggaran. Besaran pagu anggaran yang dapat direalisasikan dapat mencerminkan berjalannya fungsi-fungsi pemerintahan antara lain mendorong pertumbuhan ekonomi, distribusi yang semakin merata dan stabilitas perekonomian yang makin terjaga. Mengingat pentingnya penyerapan anggaran dalam menggerakkan perekonomian bangsa, maka perlu dilakukan berbagai langkah untuk mendorong percepatan penyerapan anggaran

Monitoring penyerapan anggaran melalui pengumpulan, pengelompokan, pengolahan data pagu dan realisasi anggaran serta permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan penyerapan anggaran APBD.

Pelaksanaan evaluasi penyerapan anggaran dilaksanakan menggunakan evaluasi formatif yaitu penilaian terhadap realisasi penyerapan anggaran selama proses kegiatan dilaksanakan. Evaluasi dilaksanakan secara berkala (per bulan,

triwulan, semester). Sedangkan diakhir tahun, dilaksanakan dengan evaluasi sumatif, yaitu penilaian realisasi penyerapan anggaran selama satu tahun anggaran.

2.3. Tugas dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah

Sistem Perencanaan Pembangunan Daerah memberi kejelasan hukum dan arah tindakan dalam proses perumusan perencanaan pembangunan, karena sejak Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, baru kali inilah perencanaan pembangunan nasional dituangkan dalam bentuk Undang-undang. Dalam Undang-undang tersebut, dokumen perencanaan pembangunan nasional terdiri dari perencanaan pembangunan yang disusun secara terpadu oleh kementerian/lembaga dan perencanaan pembangunan oleh pemerintah daerah.

Sesuai dengan kewenangannya mencakup (1) Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dengan periode 20 (dua puluh) tahun, (2) Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) dengan periode 5 (lima) tahun, dan (3) Rencana Pembangunan Tahunan yang disebut dengan Rencana Kerja Pemerintah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKP dan RKPD) untuk periode 1 (satu) tahun.

Tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sangat penting artinya dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah. Salah satu dokumen perencanaan daerah yang secara eksplisit berisi tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah Rencana Strategis OPD. Rencana Strategis (Renstra) yang disusun oleh OPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi OPD tersebut.

Di satu sisi, keberadaan tugas dan fungsi tersebut bermanfaat sebagai panduan bagi OPD. Namun di sisi lain, OPD juga perlu melakukan inovasi-inovasi sehingga mampu mengikuti tuntutan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Mampukah tugas dan fungsi OPD yang telah ada ini mendorong tumbuhnya inovasi. dengan pelayanan dasar (*basic services*) bagi masyarakat, seperti pendidikan dasar, kesehatan, lingkungan hidup, perhubungan, kependudukan dan sebagainya. Urusan pemerintahan yang bersifat pilihan adalah urusan pemerintahan yang diprioritaskan oleh pemerintahan daerah untuk diselenggarakan.

Urusan-urusan ini terkait dengan upaya mengembangkan potensi unggulan (*core competence*) yang menjadi kekhasan daerah. Urusan pemerintahan di luar urusan wajib dan urusan pilihan yang diselenggarakan oleh pemerintahan daerah, sepanjang menjadi kewenangan daerah yang bersangkutan tetap harus diselenggarakan oleh pemerintahan daerah yang bersangkutan.

Urusan pemerintahan adalah fungsi-fungsi pemerintahan yang menjadi hak dan kewajiban setiap tingkatan atau susunan pemerintahan untuk mengatur dan mengurus fungsi-fungsi tersebut yang menjadi kewenangannya dalam rangka melindungi, melayani, memberdayakan, dan menyejahterakan masyarakat Pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan kriteria pembagian urusan pemerintahan.

Urusan yang menjadi kewenangan daerah terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan Urusan pemerintahan wajib adalah urusan pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintahan daerah. Urusan-urusan ini terkait

dengan pelayanan dasar (*basic services*) bagi masyarakat, seperti pendidikan dasar, kesehatan, lingkungan hidup, perhubungan, kependudukan dan sebagainya. Urusan pemerintahan yang bersifat pilihan adalah urusan pemerintahan yang diprioritaskan oleh pemerintahan daerah untuk diselenggarakan. Urusan-urusan ini terkait dengan upaya mengembangkan potensi unggulan (*core competence*) yang menjadi kekhasan daerah. Urusan pemerintahan di luar urusan wajib dan urusan pilihan yang diselenggarakan oleh pemerintahan daerah, sepanjang menjadi kewenangan daerah yang bersangkutan tetap harus diselenggarakan oleh pemerintahan daerah yang bersangkutan.

Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib, diselenggarakan oleh seluruh provinsi, kabupaten, dan kota. Penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat pilihan hanya dapat diselenggarakan oleh daerah yang memiliki potensi unggulan dan kekhasan daerah, yang dapat dikembangkan dalam rangka pengembangan otonomi daerah. Hal ini dimaksudkan untuk efisiensi dan memunculkan sektor unggulan masing-masing daerah sebagai upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya daerah dalam rangka mempercepat proses peningkatan kesejahteraan rakyat.

Penentuan urusan pilihan ditetapkan oleh pemerintahan daerah. Penentuan urusan pilihan sesuai dengan skala prioritas yang ditetapkan pemerintahan daerah. Pemerintahan daerah tetap harus memberikan pelayanan publik yang dibutuhkan masyarakat meskipun pelayanan tersebut bukan berasal dari urusan pilihan yang diprioritaskan. Urusan wajib dan urusan pilihan diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah melalui Organisasi Perangkat Daerah

(OPD). Urusan-urusan tersebut dijabarkan dalam uraian tugas pokok dan fungsi yang dilaksanakan oleh OPD sehari-hari.

Nilai penting tugas pokok dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) juga nampak dalam penyusunan Rencana Kerja (Renja) OPD. Kepala OPD menyiapkan Renja OPD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dengan mengacu pada rancangan awal RKPD dan berpedoman pada Renstra OPD. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Peningkatan pelayanan tersebut membutuhkan dukungan yang memadai, mulai dari sarana dan prasarana, hingga dukungan kebijakan yang sesuai dengan kebutuhan OPD dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehari-hari. Sebagian dukungan tersebut diberikan oleh Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Dari uraian di atas nampak bahwa urusan wajib dan urusan pilihan tidak dapat dipisahkan dari pelaksanaan tugas Pemerintahan Daerah sehari-hari. Di satu sisi, urusan wajib dan urusan pilihan menjadi dasar bagi pembentukan kelembagaan organisasi perangkat daerah berikut tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan oleh suatu satuan kerja perangkat daerah. Di sisi lain, urusan-urusan ini memberi arah bagi upaya pencapaian kesejahteraan sosial melalui perencanaan pembangunan daerah. Tugas pokok dan fungsi OPD sangat penting artinya dalam penyusunan perencanaan pembangunan daerah. Salah satu dokumen perencanaan daerah yang secara eksplisit berisi tugas pokok dan fungsi OPD adalah Rencana Strategis OPD. Rencana Strategis (Renstra) yang disusun oleh OPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan sesuai dengan tugas dan fungsi OPD tersebut.

Dampak negatif yang mungkin timbul kemudian sedapat mungkin diminimalisir dengan tetap mengacu pada batasan kewenangan yang canamkan RPJM Daerah yang ketika itu tengah digodok. Hal ini bisa sesuai dengan pernyataan Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa “Renstra-OPD memuat visi, misi, tujuan, strategi, kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang disusun sesuai dengan tugas dan fungsi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) serta berpedoman kepada RPJM Daerah dan bersifat indikatif. Yang terjadi pada saat penyusunan Rencana Strategis pemerintah provinsi Sulawesi Barat, periode 2009-2013 kemudian adalah menyusun program dan kegiatan Bagian sebagai cikal-bakal Rencana Kerja tahunan. Program dan kegiatan Bagian ini kemudian menjadi program dan kegiatan Rencana Kerja Sekretariat Daerah.

Program dan kegiatan tersebut mengacu pada uraian tugas pokok dan fungsi terkait Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah. Program dan kegiatan ini kemudian dikembangkan sedemikian rupa sehingga visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang disusun belakangan dalam Rencana Strategis Bagian maupun. Sebagai salah satu produk hukum Peraturan Perundang-undangan daerah, uraian tugas pokok dan fungsi ditetapkan pada tahun 2008, sebelum penyusunan Rencana Strategis pemerintah setempat yang dilakukan tahun 2009 pada awal masa jabatan Gubernur Sulawesi Barat. Proses ini dilakukan untuk mengatasi “kekosongan perencanaan” yang timbul karena pergantian Walikota Malang. Karena belum siapnya RPJM Daerah sebagai induk perencanaan dalam periode 5 tahun ke depan, perlu dicarikan alternatif pemecahan masalah agar pelaksanaan tugas sehari-hari tidak berhenti begitu saja. Mendesaknya kebutuhan akan Rencana Strategis yang kemudian harus dijabarkan dalam Rencana Kerja

tahunan oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menyebabkan uraian tugas pokok dan fungsi digunakan sebagai acuan penyusunan, dan sekretariat Daerah bisa mewadahi program dan kegiatan yang telah ada sebelumnya. Komponen-komponen yang ada dalam Rencana Strategis maupun Rencana Kerja sedapat mungkin tidak bertentangan dengan program dan kegiatan yang notabene adalah operasionalisasi uraian tugas pokok dan fungsi sehari-hari.

Visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategi yang ditetapkan belakangan sesuai dengan program dan kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, dipandang sebagai upaya sinkronisasi agar terbentuk suatu alur yang utuh. Namun demikian, semua proses ini tidak dilakukan asal-asalan karena uraian tugas pokok dan fungsi yang dijadikan acuan sudah sangat spesifik mendeskripsikan pekerjaan sehari-hari maupun sekretariat Provinsi Sulawesi Barat.

Penggunaan uraian tugas pokok dan fungsi secara khusus dalam penyusunan program dan kegiatan Sekretariat Provinsi Sulawesi Barat dapat dilakukan karena Uraian Tugas Pokok, Fungsi, dan Tata Kerja Sekretariat Daerah telah ada sebelum penyusunan dokumen-dokumen perencanaan, namun juga karena beberapa Peraturan Perundang-undangan mengenai organisasi perangkat daerah khususnya yang mengatur Sekretariat Provinsi tidak mengalami perubahan yang signifikan, terutama mengenai tugas pokok dan fungsi yang dijalankan oleh Sekretariat. Hal ini dapat dilihat pada Pedoman Organisasi Perangkat Daerah

Penggunaan uraian tugas pokok dan fungsi dalam dokumen-dokumen perencanaan juga berdampak negatif. Para penyusun Rencana Strategis dan Rencana Kerja di masing-masing Bagian seringkali terlalu terpaku pada uraian tugas pokok dan fungsi tersebut sehingga program dan kegiatan yang dilakukan

setiap tahunnya tidak mencerminkan peningkatan. Selain itu, sebagian penjabaran program dan kegiatan dalam Rencana Strategis tidak mendorong adanya peningkatan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, karena lebih mengacu pada kuantitas, belum sampai pada peningkatan kualitas. Hal ini menimbulkan kecenderungan para penyusun Rencana Strategis dan Rencana Kerja di masing-masing Bagian untuk mengulangi program dan kegiatan yang sama dari tahun ke tahun.

2.4. Ammalaqbiang

Ammalaqbiang merupakan salah satu warisan kejeniusan (local wisdom) yang diturunkan oleh para pendahulu masyarakat Mandar masa lalu, yaitu masyarakat yang mendiami wilayah Pintu Ulunna Salu (Tujuh kerajaan di Hulu Sungai) dan masyarakat di wilayah Pitu babana Binanga (Tujuh kerajaan di hilir sungai), yang terikat dalam komitmen persaudaraan, persatuan dalam format assitalliang (perikatan) Allaungan Batu di Luyo (perjanjian abadi Di Luyo) yang lebih dikenal dengan sipamandaq (saling menguatkan)

Ammalaqbiang tersebut Sebagai suatu bentuk kearifan local yang memuat ide ide dan gagasan orang Mandar yang terwarisi secara turun menurun. Sumber daya kultural ini diharapkan dapat menjadi faktor pendukung yang signifikan terhadap penegakan martabat Provinsi Sulawesi Barat sebagai provinsi Malaqbiq, sumber daya kultural ini berupa budaya yang kasat mata (artifact) dan budaya yang bersifat kemasyarakatan (sociofact) juga budaya yang menyangkut nilai-nilai logika, etika dan estetika (mentifact).

2.4.1. Konsep Malaqbiq

Malaqbiq' dalam bahasa mandar dapat diartikan sebagai nilai-nilai luhur, mulia, rendah hati dan keutamaan dalam sifat-sifat berharkat dan bermartabat.

Makna ini dapat ditemukan dalam **budaya mandar** yang diungkapkan diberbagai lontar yaitu "*pelindo lindo maririo nanacanringngo'o paqbanua*" (anda diharuskan memiliki sifat yang berharkat dan bermartabat agar dicintai oleh rakyat). Pandangan hidup inilah yang menjadi sebagai kerangka acuan baik untuk menata kehidupan diri pribadi maupun dalam interaksi

Antar manusia dalam masyarakat mandar. Sebagai makhluk individu dan makhluk social manusia tidaklah mungkin memenuhi segala kebutuhannya sendiri, oleh karena itu untuk mengembangkan potensi kemanusiaannya, ia senantiasa memerlukan orang lain. Dalam Pengertian inilah maka manusia pribadi senantiasa hidup sebagai bagian dari lingkungan social yang lebih luas, secara berturut - turut lingkungan keluarga, lingkungan masyarakat, lingkungan bangsa dan lingkungan negara yang merupakan lembaga masyarakat utama yang diharapkan dapat menyalurkan dan mewujudkan pandangan hidupnya maka itulah dinamakan malaqbiq.

Dengan demikian dalam kehidupan bersama masyarakat mandar dalam kehidupan kesehariannya berlandaskan dengan nilai-nilai luhur dan moralitas sebagai masyarakat yang senantiasa menjunjung tinggi rasa persaudaraan dan solidaritas yang ada sehingga menjadikan masyarakat mandar yang senantiasa berada dalam system tatanan nilai yang malaqbiq dengan menerapkan moralitas sebagai aplikasi dalam kehidupan bermasyarakat baik dalam bertindak, berperilaku maupun dalam megambil keputusan yakni berpikir sebelum bertindak bukan malah bertindak baru memikirkan karena hal ini tidak sesuai dengan nilai malaqbiq yang menjadi simbol bagi masyarakat mandar.

Orang Mandar wajib mengenal inti dari nilai passemandaran (rasa mandar) yang merupakan puncak nilai yang terkandung di dalam tallu ponna

attongangan (tiga dasar kebajikan) *Pertama* Mesa, ponge'pallangga aspek ketuhanan. *Kedua* Da'dua, tassisara, aspek hukum dan demokrasi. *Ketiga* Tallu, tammalaesang; aspek ekonomi, aspek keadilan dan aspek.

2.4.2. Pergeseran Nilai Sosial Masyarakat.

Sistem nilai yang dianut satu komunitas masyarakat merupakan bingkai pemersatu pada berbagai aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu pada komunitasnya. Sistem nilai yang diyakini sebagai pemersatu masyarakat inilah yang kemudian melahirkan organisasi sosial (Syani) 2002 : 16) menjelaskan bahwa : terbentuknya suatu organisasi sosial pada mulanya, karena adanya desakan minat dan kepentingan individu-individu dalam masyarakat. Kepentingan-kepentingan itu tidak persekutuan diantara manusia dalam organisasi sosial, pada prinsipnya sama yakni terbangunnya kebersamaan dalam satu irama untuk mencapai tujuan yang sama. Malaqbiq sebagai organisasi sosial. Terbentuknya oleh karena adanya keinginan dan minat yang sama dalam suatu komunitas masyarakat untuk mencapai tujuan dalam satu komunitas masyarakat.

Malaqbiq adalah bentuk kehidupan bersama, dimana anggota-anggotanya diikat oleh hubungan batin yang kuat dan bersifat alamiah dan bersifat kekal. Dalam hubungan tersebut rasa cinta dan rasa kesatuan batin yang memang telah diikrarkan. Kehidupan tersebut dinamakan juga bersifat nyata dan organis, sebagaimana dapat diumpamakan organ tubuh manusia atau hewan. Bentuk malaqbiq akan dijumpai dalam keluarga, kelompok, rukun tetangga, dan lain sebagainya.

Malaqbiq sebagai organisasi sosial adalah alat perekat suatu komunitas masyarakat yang di dalamnya, setiap anggota bertanggung jawab untuk kelestariannya. Menurut (Syani) 2002 : 8) bahwa Bentuk dan struktur organisasi

merupakan tempat yang memungkinkan bagi pengembangan aktivitas manusia dengan berbagai aturan yang diakui bersama. Dikatakan demikian oleh karena waktu, tempat dan keadaan tertentu dalam rangka memperediksi tujuannya. Dalam organisasi sosial, anggota-anggotanya tersusun secara sistematis dan mempunyai peran masing-masing dan berusaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Persamaan tujuan dalam satu komunitas, menjadi penyebab organisasi sosial masyarakat terbentuk dan menjadi sarana pemersatu.

Sejalan dengan itu maka pergeseran nilai malaqbiq merupakan sebuah konsep yang menunjuk pada hal-hal yang dianggap berharga dalam kehidupan. Sesuatu dianggap berharga karena hal itu baik, indah, benar dan pantas. Itulah sebabnya nilai seringkali dipahami sebagai hal-hal yang dianggap baik, indah, benar dan pantas, sebaliknya hal-hal yang buruk, tidak indah, salah dan tidak pantas dianggap tak bernilai. "Nilai adalah gagasan-gagasan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok tentang apa yang dikehendaki, apa yang layak dan apayang baik atau buruk" ada banyak pendapat ahli mengenai nilai, dinataranya Giddens (1994). Menyatakan bahwa nilai adalah gagasan-gagasan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok tentang apa yang dikehendaki, apa yang layak dan apa yang baik atau buruk.

Dalam kehidupan masyarakat umumnya ada nilai-nilai yang dianut bersama oleh warga masyarakat yang sering disebut sebagai nilai sosial. Adapun nilai sosial sebagaimana yang dikatakan oleh Saptoma dan Bambang (2007) : 15 : adalah sebagai berikut : (1) Nilai Material, yaitu segala sesuatu yang berguna bagi jasmani atau benda-benda nyata dapat dimanfaatkan sebagai kebutuhan fisik manusia. (2) Nilai Vital adalah segala sesuatu yang berguna bagi manusia agar dapat melakukan aktivitas atau kegiatan dalam kehidupannya, dan (3) Nilai Rohani

adalah segala sesuatu yang berguna bagi pemenuhan kebutuhan rohani (spiritual) manusia yang bersifat universal

Setiap masyarakat memiliki nilai sosial. Nilai tersebut bisa berbeda antara masyarakat yang satu dengan masyarakat lainnya, pada masyarakat Indonesia ada beberapa nilai sosial yang dominan, baik itu nilai sosial yang bersifat negatif". (Koenjaningrat 1985) "Nilai-nilai positif meliputi malaqbiq (tolong menolong), tahan penderitaan, berihitar, toleransi, dan kebersamaan. Sementara itu nilai-nilai sosial negatif meliputi meremehkan mutu, suka menerabas, tidak percaya diri, tak berdisiplin murni, dan tidak bertanggung jawab.

2.4.3. Konsep Struktur Sosial

Konsep sosiologi tentang struktur sosial sering digunakan untuk menjelaskan tentang keteraturan sosial, yaitu menunjuk pada prinsip perilaku yang berulang-ulang dengan bentuk dan cara yang sama. Secara sosiometris kadang-kadang dapat diartikan sebagai konsep psikologis dari hubungan-hubungan sejumlah anggota dalam kelompok kecil. Dalam hal ini struktur sosial diartikan sebagai hubungan timbal balik antara posisi-posisi dan antara peranan-peranan (Soekanto, 2003:57).

2.4.4. Kearifan Lokal

Kearifan lokal (*local wisdom*) secara etimologi terdiri dari dua kata yaitu kearifan yang berarti kebijaksanaan (*wisdom*) dan lokal (*local*) berarti setempat. Dan secara terminologi, local wisdom dapat dipahami sebagai gagasan-gagasan, nilai-nilai-nilai, pandangan-pandangan setempat (*local*) yang bersifat bijaksana, penuh kearifan, bernilai baik, yang tertanam dan diikuti oleh anggota masyarakatnya. Dalam disiplin antropologi dikenal istilah local genius. Local

genius ini merupakan istilah yang pertama kali dikenalkan oleh Quaritch Wales. (Ayatrohaedi, 1986).

Ciri-ciri kearifan local di antaranya; mampu bertahan terhadap budaya luar, memiliki kemampuan mengakomodasi unsur-unsur budaya luar, mampu mengintegrasikan unsur budaya luar ke dalam budaya asli, mampu mengendalikan, dan mampu memberi arah pada perkembangan budaya. kearifan lokal (local genius) adalah kebenaran yang telah mentradisi atau ajek (tetap/teratur) dalam suatu daerah. Kearifan local merupakan perpaduan antara nilai-nilai suci firman Tuhan dan berbagai nilai yang ada. Kearifan lokal merupakan produk budaya masa lalu yang patut secara terus-menerus dijadikan pegangan hidup, meski pun bernilai lokal tetapi mengandung nilai universal.

2.4.5. Masyarakat Mandar.

Mandar adalah nama suatu suku (etnis) yang terdapat di Sulawesi Barat dan nama budaya dalam Lembaga Kebudayaan Nasional dan Lembaga Pengkajian Budaya Nasional. Diistilahkan sebagai etnis karena Mandar merupakan salah satu kelompok etnis dari empat suku yang mendiami kawasan Provinsi Sulawesi Barat yakni etnis Makassar (*makasara*) etnis Bugis (*ogi*) etnis Toraja (*toraya*). Pengelompokan ini dimaksudkan dalam suatu kelompok pengkajian yang disebut "*lagalogologi*".

Suku Mandar selama ini di kenal sangat kuat dengan budayanya. Mereka menjunjung tinggi tradisi, bahasa dan adat istiadatnya. Filosofi hidup mereka berbeda dengan suku Bugis, Makassar, Toraja dan suku lainnya yang berdekatan dengan lingkungan kehidupan mereka di Sulawesi. Suku Mandar di kenal teguh dengan prinsip hidupnya. Pada abad ke-20 karena banyak gerakan-gerakan pemurnian ajaran islam seperti Muhammadiyah, maka ada kecondongan untuk

menganggap banyak bagian-bagian dari panngaderreng itu sebagai syirik, tindakan yang tidak sesuai dengan ajaran Islam, dan karena itu sebaiknya ditinggalkan. Demikian Islam di Sulawesi Selatan telah juga mengalami proses pemurnian.

2.5. Konsep Prosocial Behaviour

Menurut Braun (2006) menemukan bahwa *Social identity makes group behavior possible. SCT's account of the consequences of social identity salience begins with the notion of depersonalization, which is the process whereby people come to perceive themselves and others more in terms of their group membership and less in terms of their individuality (Turner et al., 1987). This entails a perceptual shift in that category members are seen as more similar to one another and more different from outgroup members, than is the case when personal identity is salient. This also means that we see group members, including ourselves, in terms of the characteristics and norms associated with that category – a process referred to as self-stereotyping – and that we will seek to conform to these norms. It is through these processes of depersonalization and self-stereotyping that some level of behavioral uniformity can emerge, although of course this uniformity will rarely be total. There is no claim that members' awareness of their individuality or differences between them are obliterated by self-categorization as a group member – although the differences that interest people in such circumstances are those which relate to group concerns. To what extent do people accord with group norms? Such a focus is associated with increasing conformity to group norms.*

Identity, social action and social change. *To bring together the points that we have discussed so far, the processes described by SCT lead us to a view of social identity as being simultaneously a product of our social reality – our lived social relations – and a means to shape that reality. Categorization is not merely a way to interpret one's social world, to simplify it in some way or to satisfy individual psychological needs. Rather, it has the potential to transform social relations. Categorization can therefore be seen as a way of acting on the world, directed toward future desired realities (Reicher and Hopkins, 2001a, 2001b). This dynamic, bi-directional relationship between categorization and social reality has broad implications for the study of social action and social change. As we aim to show in the eight points below, the processes flowing from self-categorization as "us" rather than as "me" are at the heart of a number of key issues that any social psychology of social action and social change must address. As a result of discarding these, we argue, IPT will struggle to expand from its concern with personal change to a consideration of collective social change (see de la Sablonnière and Osborne, this volume).*

Dalam kehidupan bermasyarakat, manusia dituntut untuk saling berinteraksi antar sesama sebagai makhluk social, bermasyarakat atau bersosial

dibutuhkan rasa saling menghargai orang lain dan tolong menolong antar sesama. Perilaku prososial inilah yang akan membentuk suatu peradaban yang berkesinambungan seperti sebuah mata rantai. Perilaku pada dasarnya berorientasi pada tujuan (goal oriented) dengan kata lain, perilaku kita termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Prososial merupakan bagian dari perilaku atau tindakan, yaitu perilaku prososial. Perilaku prososial menurut William (dalam Dayakisni & Hudaniah, 2003) yaitu perilaku yang memiliki orientasi untuk mengubah keadaan fisik atau psikologis penerima bantuan yang awalnya kurang baik menjadi lebih baik, dalam arti secara mental maupun psikologis.

Menurut Shaffer (dalam Edwina, 2002) bahwa tindakan yang memberikan keuntungan bagi orang lain seperti berbagi dengan orang lain yang mendatangkan keuntungan bagi orang tersebut dibanding dengan dirinya sendiri, menghibur atau menolong orang lain untuk mencapai tujuannya atau bahkan membuat orang lain senang dengan memuji perilaku mereka atau prestasi disebut perilaku prososial. Jadi perilaku prososial dapat pula diartikan sebagai sosial positif yang memiliki akibat dan impact positif bagi orang lain.

Perilaku prososial merupakan salah satu bentuk perilaku yang muncul dalam kontak sosial, sehingga perilaku prososial adalah tindakan yang dilakukan atau direncanakan untuk menolong orang lain tanpa mempedulikan motif-motif si penolong (Asih & Pratiwi, 2010).

Perilaku prososial bisa menjadi perilaku altruisme ataupun tidak altruisme. Wispe (dalam Hogg & Voughan, 2002) mendefinisikan perilaku prososial sebagai perilaku yang memiliki konsekuensi sosial positif yang menyambung bagi kesejahteraan fisiologis atau psikologis orang lain. Greener mendefinisikan secara ringkas perilaku sebagai perilaku suka rela (voluntary), dan bertujuan (intention)

yang menghasilkan dampak yang menguntungkan bagi orang lain. Prosocial juga dapat diartikan sebagai “tindakan heroik yang bertujuan untuk menolong orang lain” (Passer & Smith, 2004). Definisi dalam konteks psikologi sosial menyebutkan definisi prososial sebagai suatu tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut.

Menurut Mussen (2012) menjelaskan bahwa perilaku prososial terdiri atas :

- a. Berbagi, artinya kesediaan seseorang untuk berbagi perasaan dengan orang lain, baik dalam suasana suka maupun suasana duka.
- b. Menolong, yaitu kesediaan seseorang untuk memberikan bantuan kepada yang membutuhkan baik bantuan material maupun bantuan moral, termasuk didalamnya menawarkan sesuatu yang dapat menunjang terlaksananya kegiatan orang lain.
- c. Kerjasama yakni kesediaan seseorang untuk melakukan berbagai pekerjaan atau kegiatan secara bersama-sama berdasarkan kesepakatan guna mencapai tujuan bersama. Kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (badan, lembaga) untuk mencapai tujuan bersama.
- d. Berindak jujur, artinya kesediaan seseorang untuk bertindak dan berkata apa adanya, tidak membohongi orang lain dan tidak melakukan kecurangan terhadap orang lain.
- e. Berdema artinya kesediaan seseorang untuk memberikan sebahagian barang yang dimilikinya secara sukarela kepada orang yang membutuhkan.

Hal-hal yang spesifik mempengaruhi perilaku prososial antara lain, karakteristik situasi, karakteristik penolong, dan karakteristik orang yang

membutuhkan pertolongan (Sears dkk, 1994) :Perilaku OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ dkk (dalam Somech and Drach, 2004) menggambarkan ekstra-peran perilaku yang diidentifikasi sebagai perilaku prososial organisasi. Menurut Organ (dalam Somech and Drach, 2004) OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal. Perilaku OCB tersebut bukan merupakan persyaratan yang mutlak harus dilaksanakan seseorang dalam perannya sebagai karyawan atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff et al., 2000).

Robbins (2009) menjelaskan bahwa perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung fungsinya di dalam organisasi secara efektif. Perilaku Organization Citizenship Behavior tersebut sebagai salah satu bentuk perilaku *extra-role*, yang menarik perhatian kalangan praktisi organisasi, peneliti maupun akademisi. Podsakoff et al. (2000) mengelompokkan hampir 30 bentuk perilaku yang berpotensi berbeda ke dalam 7 tema sesuai dengan jenis perilaku : perilaku membantu, sportivitas, loyalitas organisasi, kepatuhan organisasi, inisiatif individu, masyarakat kebajikan, dan pengembangan diri. Menurut Organ (dalam Tang dan Ibrahim, 1998), OCB mempunyai lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy* dan *sportmanships*. Lima dimensi OCB tersebut kemudian berkembang menjadi dua tipe OCB, yaitu *altruism* dan *generalized compliance (conscientiousness)*. Altruisme merupakan perilaku karyawan yang selalu membantu karyawan lainnya dalam pekerjaan , sedangkan *conscientiousness* menunjuk pada perilaku impersonal yang menunjukkan kehati-hatian dan sifat mendengarkan kata hati, yang lebih dari sekedar *good citizen*.

2.5.1. Situasional

a) Kehadiran Orang Lain

Individu yang sendirian lebih cenderung memberikan reaksi jika terdapat situasi darurat ketimbang bila ada orang lain yang mengetahui situasi tersebut. Semakin banyak orang yang hadir, semakin kecil kemungkinan individu yang benar-benar memberikan pertolongan. Faktor ini sering disebut dengan efek penonton (*bystander effect*). Individu yang sendirian menyaksikan orang lain mengalami kesulitan, maka orang itu mempunyai tanggung jawab penuh untuk memberikan reaksi terhadap situasi tersebut. Efek *bystander* ini cenderung mengarah pada penyebaran tanggung jawab (*diffusion of responsibility*) sehingga kehadiran orang lain membuat setiap individu merasa kurang bertanggung jawab secara personal untuk membantu orang lain pada situasi darurat tersebut. Artinya, semakin banyak keberadaan orang lain (*bystander*) pada sebuah situasi darurat, maka respon untuk berperilaku prososial pada setiap orang cenderung lebih rendah dibandingkan ia tengah sendirian.

b) Kondisi Lingkungan

Keadaan fisik lingkungan juga mempengaruhi kesediaan untuk membantu. Pengaruh kondisi lingkungan ini seperti cuaca, ukuran kota, dan derajat kebisingan. Cunningham (1979) dalam sebuah penelitiannya menemukan bahwa seseorang cenderung memberikan pertolongan ketika cuaca cerah dibandingkan pada saat hujan turun. Selain itu, setting lingkungan pun mempengaruhi seseorang dalam berperilaku prososial. Riset menunjukkan bahwa orang asing yang membutuhkan pertolongan lebih mungkin mendapatkan bantuan di kota kecil dengan kepadatan penduduk yang rendah dan intensitas

kejahatan rendah dibandingkan di kota besar dengan kepadatan penduduk yang tinggi (Levine 2012).

c) Tekanan Waktu

Tekanan waktu menimbulkan dampak yang kuat terhadap pemberian bantuan. Individu yang tergesa-gesa karena waktu, sering mengabaikan pertolongan yang ada di depannya. Artinya, ketika seseorang (pihak penolong) berada pada situasi yang mendesak, dimana dia terburu-buru untuk mencapai suatu tempat atau memenuhi tuntutan tugas, maka kecil kemungkinan ia akan menolong.

2.5.2. Penolong,

a). Kepribadian

Adanya ciri kepribadian tertentu yang mendorong individu untuk memberikan pertolongan dalam beberapa jenis situasi dan tidak dalam situasi yang lain. Misalnya, individu yang mempunyai tingkat kebutuhan tinggi untuk diterima secara sosial, lebih cenderung memberikan sumbangan bagi kepentingan amal, tetapi hanya bila orang lain menyaksikannya. Individu tersebut dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh pujian dari orang lain sehingga berperilaku lebih prososial hanya bila tindakan itu diperhatikan. Kepribadian alturistik seringkali dikaitkan dengan perilaku prososial. Menurut (Bierhoff, Klein, dan Kramp 1991) faktor disposisional yang menyusun kepribadian alturistik diantaranya adalah bahwa seseorang yang berkepribadian alturistik akan mempersepsikan dunia sebagai tempat yang adil dimana setiap perbuatan baik akan mendapat imbalan sementara perbuatan buruk akan mendapat hukuman, sehingga bagi mereka menolong orang lain dengan harapan mereka akan mendapat kebaikan.

b). Suasana Hati

Individu lebih terdorong untuk memberikan bantuan bila berada dalam suasana hati yang baik, dengan kata lain, suasana perasaan positif yang hangat meningkatkan kesediaan untuk melakukan perilaku prososial. Berbagai hasil penelitian para ahli mengemukakan bahwa secara umum jika seseorang penolong berada pada suasana hati yang buruk serta tengah benar-benar memusatkan perhatian pada diri sendiri, maka orang tersebut cenderung untuk tidak memberikan pertolongan kepada orang lain. Sebaliknya, jika seorang penolong berada pada suasana hati yang baik, senang, maka orang tersebut cenderung akan memberikan pertolongan (Isen, 1984 dan Amato, 1986)

c). Rasa Bersalah

Keinginan untuk mengurangi rasa bersalah bisa menyebabkan individu menolong orang yang dirugikannya, atau berusaha menghilangkannya dengan melakukan tindakan yang baik.

d). Distres dan Rasa Empatik

Distres diri (personal distress) adalah reaksi pribadi individu terhadap penderitaan orang lain, seperti perasaan terkejut, takut, cemas, prihatin, tidak berdaya, atau perasaan apapun yang dialaminya. Sebaliknya, rasa empatik (emphatic concern) adalah perasaan simpati dan perhatian terhadap orang lain, khususnya untuk berbagi pengalaman atau secara tidak langsung merasakan penderitaan orang lain. Distres diri terfokus pada diri sendiri yaitu memotivasi diri sendiri untuk mengurangi kegelisahan pada diri sendiri dengan membantu orang yang membutuhkan, tetapi juga dapat melakukannya dengan menghindari situasi tersebut atau mengabaikan penderitaan di sekitarnya. Sebaliknya, rasa empatik terfokus pada si korban yaitu hanya dapat dikurangi dengan

membantu orang yang berada dalam kesulitan dalam rangka meningkatkan kesejahteraannya.

2.5.3. Orang yang Membutuhkan Pertolongan

a). Menolong orang yang disukai

Rasa suka awal individu terhadap orang lain dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti daya tarik fisik dan kesamaan. Karakteristik yang sama juga mempengaruhi pemberian bantuan pada orang yang mengalami kesulitan. Sedangkan individu yang memiliki daya tarik fisik mempunyai kemungkinan yang lebih besar untuk menerima bantuan. Perilaku prososial juga dipengaruhi oleh jenis hubungan antara orang seperti yang terlihat dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya, individu lebih suka menolong teman dekat daripada orang asing. Dengan kata lain, jika si penolong memiliki ketertarikan terhadap korban, maka hal ini akan meningkatkan kemungkinan si penolong untuk memberikan pertolongan (Clark, dkk., 1987).

b). Menolong orang yang pantas ditolong

Individu membuat penilaian sejauh mana kelayakan kebutuhan yang diperlukan orang lain, apakah orang tersebut layak untuk diberi pertolongan atau tidak. Penilaian tersebut dengan cara menarik kesimpulan tentang sebab-sebab timbulnya kebutuhan orang tersebut. Individu lebih cenderung menolong orang lain bila yakin bahwa penyebab timbulnya masalah berada di luar kendali orang tersebut. Selain faktor pribadi, faktor lingkungan yang juga berpengaruh terhadap perilaku prososial meliputi :

a. Keluarga

Keluarga merupakan lembaga pertama dan utama dalam kehidupan anak, tempat belajar dan menyatakan sebagai makhluk sosial, karena keluarga

merupakan kelompok sosial yang pertama dimana anak dapat berinteraksi. Pengalaman berinteraksi dalam keluarga akan menentukan pola perilaku anak terhadap orang lain dalam lingkungan yang lebih luas.

Keluarga adalah suatu sistem dimana terdapat unsure hubungan saling ketergantungan (*interdependent relationship*). Tomlinson dan Keasey (1989), mengatakan bahwa keluarga terutama orang tua berperandalam perilaku prososial anak. Orangtua yang memberikan contoh bekerja sama dan dermawan, ditemukan akan memiliki anak-anak yang penolong, murah hati dan komperatif. Lebih lanjut Dariyo (2004) mengemukakan, secara prinsip orangtua yang memiliki ciri-ciri seperti; memiliki pola asuh demokratis, komunikatif, empatif, proposial, generatif, penuh penerimaan, terbuka atas kritik, bertanggung jawab, memiliki rasa percaya diri, harga diri, memiliki dasar filosofi, memiliki misi dan visi dalam hidup berkeluarga; akan membantu perkembangan anak untuk mencapai identitas diri dengan baik. Anak yang memiliki identitas diri dengan baik, akan membawa mereka untuk bisa berperilaku proposial dengan baik.

b. Kebudayaan

Madsen dan Shapira (dalam Tomlinson dan keasey, 1985) menyatakan bahwa peranan kebudayaan dalam perilaku proposial tidak dapat diabaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anak-anak dari pedesaan cenderung suka bekerjasama, sedangkan anak-anak dari perkotaan lebih curiga terhadap anak lain dan menolak untuk bekerjasama. Kehidupan masyarakat Indonesia yang sebagian besar remaja tinggal sekarang adalah masyarakat transisi, yaitu masyarakat yang beranjak dari kehidupan tradisional menuju masyarakat yang modern.

Useem dan useem (dalam sarwono, 2005) mengatakan bahwa masyarakat transisi adalah yang sedang mencoba untuk membebaskandiri dari nilai-nilai masa lalu dan berusaha menggapai masa depan terusmenerus membuat nilai-nilai baru. Berbeda dari masyarakat transisi, masyarakat modern memiliki berbagai sistem nilai yang secara terbuka dinyatakan ada dan orang bebas memilih sistem nilai yang akan dianut.

Dari beberapa pendapat para ahli tentang Perilaku Prosocial diatas, dapat disimpulkan bahwa Perilaku Prosocial yang dimaksud dalam konteks penelitian ini adalah membantu orang lain dengan cara meringankan beban fisik atau psikis orang tersebut, memperhatikan kesejahteraan orang lain tanpa memikirkan kepentingan sendiri, sehingga penolong akan merasa bahwa si penerima bantuan menjadi lebih sejahtera atau puas secara material ataupun psikologis. Bahwa faktor perilaku prososial bukan hanya faktor pribadi namun ada pula faktor lingkungan yang juga berpengaruh terhadap perilaku prososial.

Dalam kontek Program bahwa perilaku sosial pemerintah Provinsi Sulawesi Barat melalui Organisasi Perangkat Daerah (OPD) membantu desa dan masyarakat untuk bisa mandiri dalam bidang ekonomi, sehat dalam bidang kesehatan dan cerdas dalam bidang pendidikan melalui intervensi anggaran berdasarkan indeks desa membangun.

2.6. Definisi Operasional

1. Malaqbiq adalah sebuah harta yang memiliki makna mulia serta bermartabat yang menggambarkan harkat dan kedudukan yang tinggi bagi masyarakat Sulawesi Barat yang dapat dicerminkan dari sikap, tindakan serta tuturan yang sopan.

2. Prosocial Behaviour adalah tindakan yang memberikan keuntungan bagi orang lain seperti berbagi dengan orang lain yang mendatangkan keuntungan bagi orang tersebut disbanding dengan dirinya sendiri, menghibur atau menolong orang lain untuk mencapai tujuannya atau bahkan membuat orang lain senang dengan memuji perilaku mereka atau prestasi disebut perilaku prososial
3. Organisasi Perangkat Daerah (OPD) adalah organisasi atau lembaga yang pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab Kepada Daerah dalam hal ini Gubernur Sulawesi Barat dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

BAB III

KERANGKA PEMIKIRAN DAN BAGAN

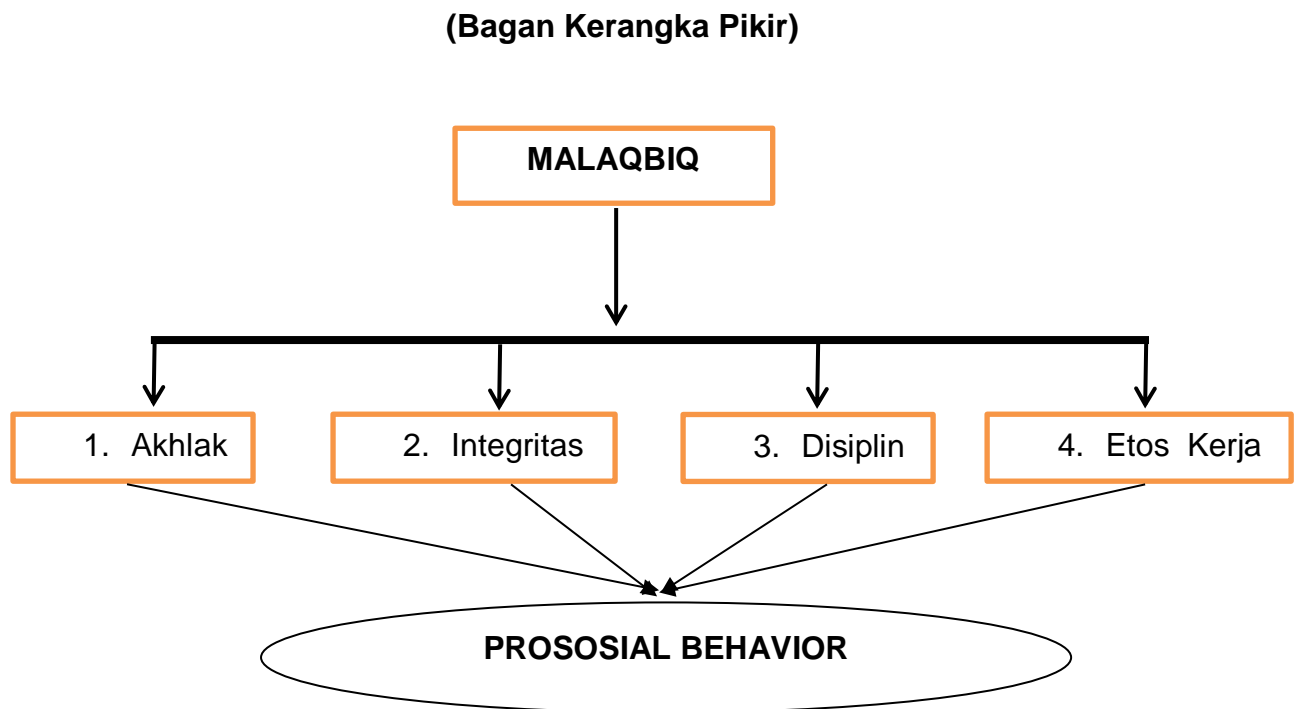
3.1 Kerangka Pemikiran

Prosocial behavior merupakan perilaku yang dilakukan oleh seseorang untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan bantuan balik terhadapnya. Prosocial behavior ini berlaku pada manusia yang hendak menjalin silaturahmi baik secara lisan maupun tulisan. Prosocial behavior tersebut sangat erat kaitannya dengan malaqbiq. Malaqbiq dalam penelitian ini merujuk pada PNS/ASN selaku pelaksana tugas-tugaspemerintahanatau pada pegawai Aparatur Sipil Negara Provinsi Sulawesi Barat. Selain itu Malaqbiq tersebut juga dijadikan sebagai metode. Tujuan pada metode malaqbiq ini adalah untuk mengetahui perilaku pegawai dalam bekerja yang dikonsepsi dalam satu IDE. Dimana IDE tersebut mencakup integritas, disiplin, etos kerja dan terus inovasi. Integritas tersebut merupakan benang merah pegawai yang harus dijalankan sesuai dengan maksud dan tujuan malaqbiq tersebut. Disiplin dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu pada pegawai dalam setiap menjalankan tugasnya, baik ketepatan waktu setiap hari maupun ketepatan setiap acara resmi, sedangkan Etos Kerja dalam penelitian ini adalah menganjurkan kepada semua pegawai untuk tetap bekerja lebih giat, lebih inovasi serta mampu berdaya saing, pada waktu masa kini maupun yang akan datang.

Ketiga istilah inilah, sehingga peneliti akan mengetahui prosocial behavior para pegawai PNS/ASN Organisasi Perangkat Daerah yang dibungkus sifat dan perilaku malaqbiq. Hasil atau pengetahuan yang dapat diketahui dalam penelitian ini adalah peneliti maupun pembaca akan mengetahui sejauh mana pengetahuan

mereka dan pengaplikasian mereka (Pegawai Negeri Sipil) dalam menjalankan amanah.

3.2 Bagan Kerangka Pikir



(Gambar 3.1. Kerangka Pikir)

Jika Aparatur Sipil Negara berakhlak melaksanakan tugas dan fungsinya serta mampu menerapkan integritas, disiplin dan memperlihatkan etos kerja yang baik sudah tentu dia Malaqbiq. Orang-orang yang memiliki sifat malaqbiq ini akan lebih peduli dengan lingkungan dan orang lain sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan lebih mementingkan kepentingan daerah dan masyarakat disbanding kepentingan pribadinya.