

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

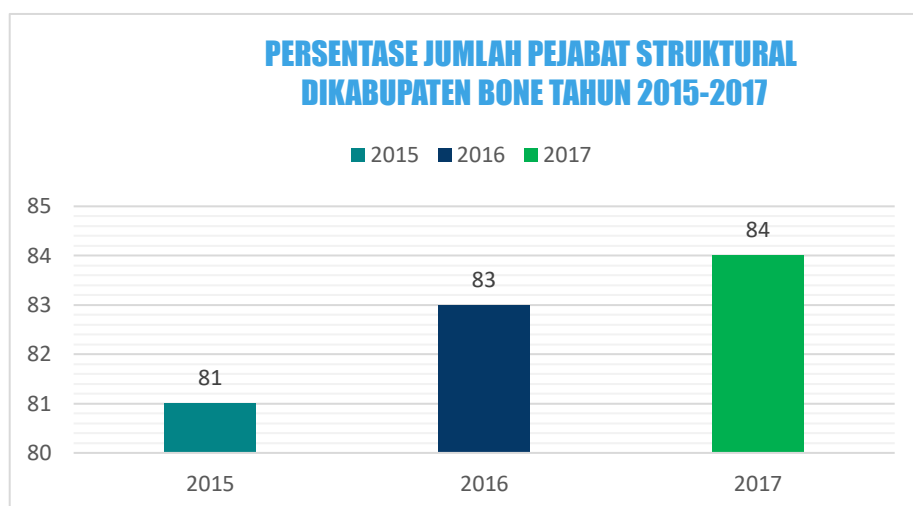
Persoalan kelembagaan menjadi salah satu penyakit birokrasi (patologi birokrasi) yang dihadapi di Indonesia. Birokrasi yang awalnya dirancang untuk melaksanakan tugas tertentu dengan struktur yang telah ditetapkan, kemudian berkembang menjadi organisasi yang gemuk akibat penambahan struktur untuk mengakomodir kepentingan tertentu. Reformasi birokrasi dalam pemerintahan menjadi bagian dan upaya untuk menciptakan negara yang stabil dan menyesuaikan kondisi modern saat ini. Hal ini penting untuk dilakukan guna menjaga tata kelola pemerintahan yang baik. Birokrasi dimaksudkan untuk menyusun struktur operasi pemerintah, namun seiring berjalannya waktu, birokrasi dapat menjadi terlalu rumit, lambat, dan tidak terhubung dengan kebutuhan publik.

Penyetaraan jabatan di Indonesia diselenggarakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB), yaitu Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana dan Deputi Bidang Sumber Daya Manusia Aparatur. Adapun Badan Kepegawaian Negara (BKN) mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang manajemen kepegawaian negara sesuai ketentuan perundang-undangan. Implementasi dapat diartikan sebagai proses pelaksanaan atau penerapan (Rahayu, 2024). Penyetaraan Jabatan dilakukan dengan kriteria tugas dan fungsi jabatan berkaitan dengan pelayanan teknis fungsional, tugas dan fungsi jabatan dapat dilaksanakan oleh pejabat fungsional dan jabatan yang berbasis keahlian/ keterampilan tertentu. Peraturan Menteri ini juga menyebutkan, Jabatan Administrasi dapat dipertimbangkan untuk tidak dilakukan Penyetaraan Jabatan harus memperhatikan kriteria diantaranya memiliki tugas dan fungsi sebagai Kepala Satuan Kerja dengan kewenangan dan tanggung jawab dalam penggunaan anggaran atau pengguna barang/ jasa, memiliki tugas dan fungsi yang berkaitan dengan kewenangan/ otoritas, legalisasi, pengesahan, persetujuan dokumen atau kewenangan kewilayahan (Kemenpan RB, 2020).

Penyetaraan jabatan adalah proses pengangkatan pejabat administrasi ke dalam jabatan fungsional (Subagja, 2020). Ruang lingkup penyetaraan jabatan pada instansi pemerintah, menurut peraturan ini meliputi Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas dan Jabatan pelaksana. Jabatan tersebut berupa esalon IV menjadi jabatan fungsional sedangkan esalon III menjadi jabatan struktural. Tujuan penyetaraan birokrasi dan pemangkasan lembaga negara adalah untuk mewujudkan birokrasi yang lebih dinamis, selain itu juga mewujudkan profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN), percepatan sistem kerja dan fokus pada pekerjaan fungsional. Selain itu juga untuk mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai pemerintah. (Kemenpan RB, 2020).

Di Kabupaten Bone, Penyetaraan jabatan mulai dilaksanakan pada bulan desember 2021 karena adanya peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor 28 Tahun 2019 yang mengharuskan Pemerintah Daerah untuk melakukan penyetaraan jabatan. Bila melihat komposisi jabatan yang ada pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bone Tahun 2018 – 2023 tergambar data pada:

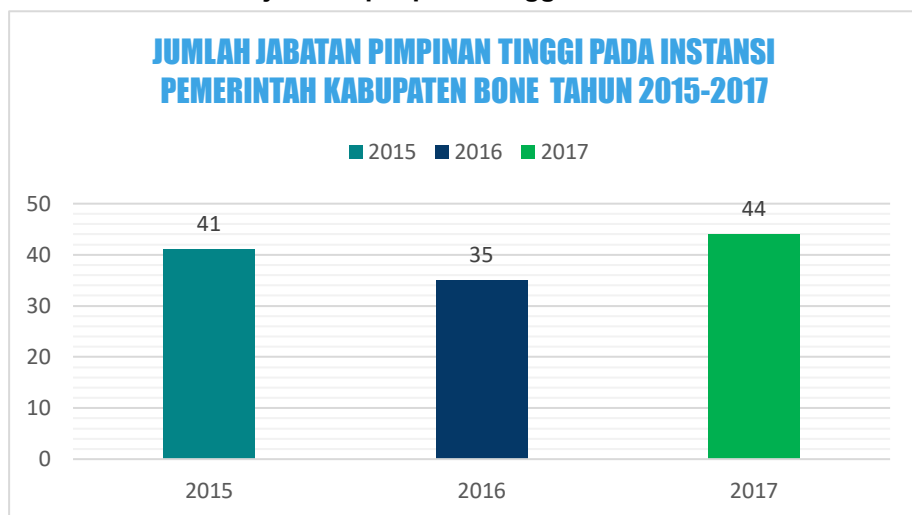
Gambar 1. Grafik Jumlah pejabat struktural di Kab.Bone 2015-2017



Sumber : BKPSDM

Jumlah jabatan struktural pada instansi pemerintah di Kabupaten Bone dalam kurun waktu tahun 2015-2017 cenderung mengalami peningkatan. Meski di tahun 2016 jumlah jabatan pimpinan tinggi sempat mengalami penurunan, yaitu dari 41 jabatan di tahun 2015 menjadi 35 jabatan di tahun 2016, angka ini kembali bertambah di tahun 2017 menjadi 44 jabatan (Pemerintah Kabupaten Bone, 2023)

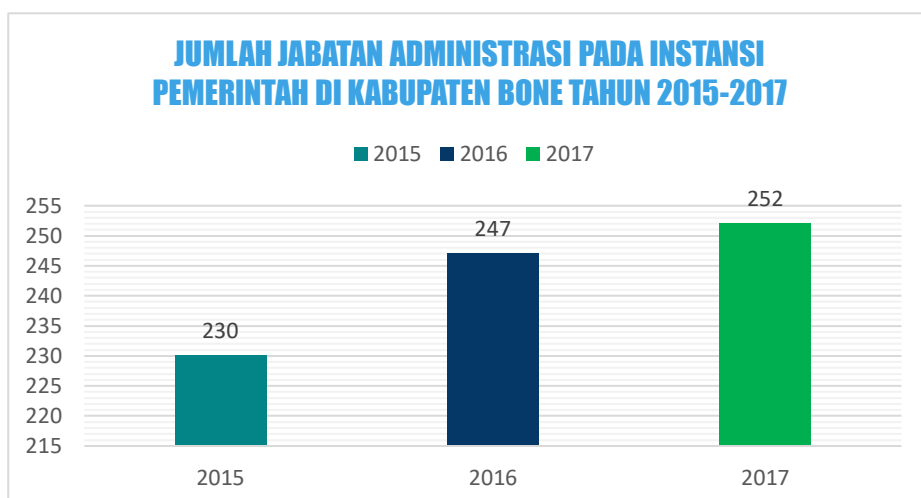
Gambar 2. Grafik Jumlah jabatan pimpinan tinggi di Kab.Bone 2015-2017



Sumber : BKPSDM

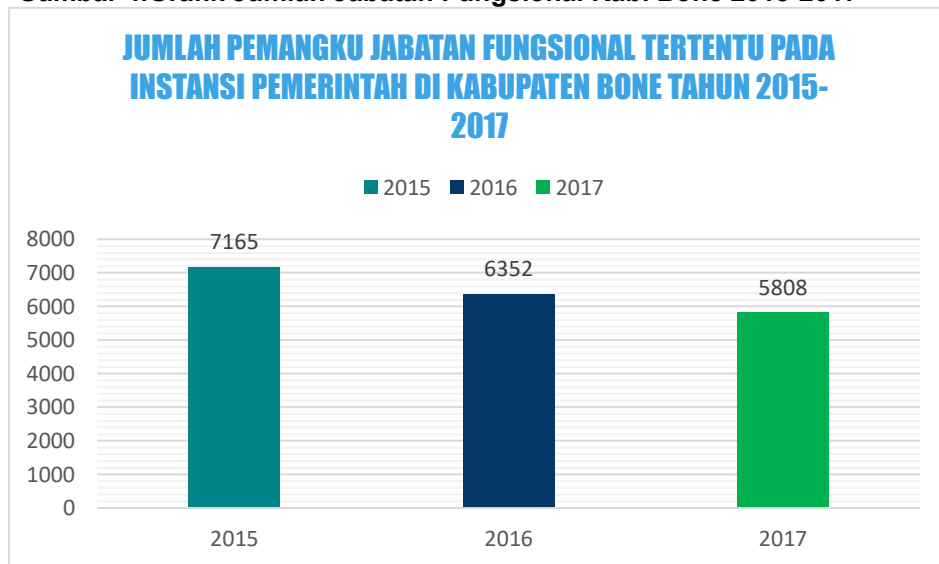
Berbeda dengan jumlah jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah yang tidak banyak mengalami perubahan, jabatan administrasi pada instansi pemerintah di Kabupaten Bone justru cenderung bertambah. Pada tahun 2015, jumlah ASN yang menjabat jabatan administrasi adalah 230 orang. Pada tahun 2016, terjadi penambahan cukup banyak ASN yang menjabat jabatan administrasi di Kabupaten Bone hingga mencapai 247 orang, lalu kemudian meningkat lagi di tahun 2017 menjadi 252 orang (Pemerintah Kabupaten Bone, 2023).

Gambar 3. Grafik Jumlah Jabatan Administrasi Kab. Bone 2015-2017



Sumber : BKPSDM

Gambar 4. Grafik Jumlah Jabatan Fungsional Kab. Bone 2015-2017



Sumber : BKPSDM

Jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah di Kabupaten Bone dalam rentang tahun 2015-2017 cenderung berkurang. Jumlah pemangku jabatan fungsional di tahun 2015 mencapai 7.168 orang. Kemudian terjadi penurunan di tahun 2016, dimana jumlah pemangku jabatan fungsional tertentu pada instansi pemerintah di Kabupaten Bone hanya 6.352 orang dan terus berlanjut di tahun 2017 menjadi sebanyak 5.808 orang (Pemerintah Kabupaten Bone, 2023).

Berdasarkan data tersebut, terlihat adanya tren kenaikan pada jabatan administrasi dari tahun 2015 hingga 2017. Pada tahun 2015, jumlah jabatan administrasi hanya sebanyak 230 orang, namun meningkat menjadi 252 orang pada tahun 2017. Sementara itu, terjadi penurunan pada jabatan fungsional, meskipun penurunannya belum signifikan.

Dalam konteks Pemerintah Kabupaten Bone, implementasi PermenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 ini menjadi salah satu strategi kunci untuk menjalankan reformasi birokrasi melalui penyederhanaan jabatan. PermenPAN-RB Nomor 17 Tahun 2021 memberikan landasan hukum yang kuat bagi Pemerintah Kabupaten Bone untuk melaksanakan penyederhanaan struktur birokrasi melalui perubahan jabatan struktural menjadi fungsional. Hal ini karena di Kabupaten Bone, seperti banyak daerah lain di Indonesia, memiliki struktur birokrasi dengan jenjang yang cukup panjang dan hierarkis. Dalam struktur seperti ini, banyaknya jabatan eselon III dan IV kerap kali memperlambat alur pengambilan keputusan, karena keputusan harus melalui beberapa lapisan sebelum mencapai pejabat berwenang atau tahap pelaksanaan. Internalisasi nilai – nilai kepemimpinan ini terkonstruksi melalui interaksi dalam lingkungan keluarga dan kekerabatan yang luas. Sehingga pada umumnya golongan aristokrat yang terlibat dalam pemerintahan di Kabupaten

Bone menempati posisi strategis dalam struktur birokrasi (Burchanuddin dkk., 2023).

Di sisi lain, birokrasi di Bone juga diwarnai dengan kentalnya kelompok aristokrat yang masuk sebagai bagian penting dari sistem birokrasi. Di dalam birokrasi Bone, Sebagian besar diisi oleh golongan aristokrat karena terkonstruksi melalui akses kekerabatan dan kemampuan personaliti yang memadai menjadikan golongan aristokrat di Bone dapat menduduki posisi strategis dalam pemerintahan. Adapun kelompok yang mempunyai kemampuan akan terabaikan sehingga birokrasi yang lamban ini menjadi semakin lamban.

Sedangkan nilai-nilai budaya yang dipahami masyarakat Bone terkait kepemimpinan dapat terlihat dalam setiap kontestasi politik lokal yang ada, identitas kebangsawanan adalah sesuatu yang melekat kuat pada diri seseorang dan mendapatkan apresiasi yang besar dari masyarakat dalam lingkungan sosialnya (Fahmid, 2012). Dikarenakan nilai – nilai kultural terkait kepemimpinan masih melekat kuat pada masyarakat bone, mereka yang mencalonkan diri sebagai kepala daerah sebagian besar dari golongan Bangsawan dan masih memiliki hubungan kekeluargaan dengan calon kepala daerah dari Bangsawan yang lainnya. Ruang keterpilihan Bangsawan sebagai kelompok aristokrat dalam setiap kontestasi politik lokal di Bone sangat terbuka dan mempunyai peluang kemenangan dibandingkan dengan masyarakat umum lainnya. Namun, dominasi kelompok bangsawan dan kuatnya nilai-nilai budaya dalam masyarakat yang mempengaruhi pandangan terhadap kepemimpinan lokal dan birokrasi juga menimbulkan persoalan pada efektifnya birokrasi yang bekerja. Birokrasi yang sehat adalah birokrasi yang bersih, cepat, efektif, efisien dan menghasilkan kualitas pelayan publik yang berkualitas. Birokrasi yang responsif adalah birokrasi yang memiliki mentalitas sebagai pelayan masyarakat, bukan sebagai pihak yang ingin dilayani.

Dalam Kontestasi politik di Bone sangat sarat dengan praktik money politik, yang tidak hanya terjadi dalam pemilu tetapi juga sering terjadi dalam proses pergantian jabatan di birokrasi. Kelompok yang memiliki uang cenderung lebih mudah mendapatkan jabatan yang mereka inginkan. Sehingga jabatan itu akan digunakan untuk mengembalikan uang yang telah mereka habiskan.

Hal inilah yang mendasari sehingga penulis menganggap perlu untuk mengangkat judul *Dinamika Politik Reformasi Birokrasi Pemerintah Terkait Penyetaraan Jabatan di Sekretariat Daerah Kab. Bone*. Penyetaraan jabatan ini penting karena relevansinya dengan kebijakan reformasi birokrasi nasional yang menekankan pentingnya perampingan birokrasi demi menciptakan birokrasi yang lebih efisien dan efektif. Sekretariat Daerah, sebagai bagian vital dari struktur pemerintahan kabupaten, memegang peran dalam mendukung pelayanan publik, sehingga perubahan struktural di dalamnya, seperti penyetaraan jabatan, berpotensi besar untuk mempercepat perbaikan kualitas pelayanan dan perampingan birokrasi yang gemuk. Dengan meneliti, reformasi birokrasi pada proses penyetaraan jabatan di Kabupaten Bone, diharapkan penelitian ini mampu

menunjukkan sejauh mana kebijakan reformasi birokrasi dapat diterapkan pada tingkat daerah dan dampaknya bagi kinerja instansi pemerintahan setempat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan menjadi fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana dinamika politik pemerintah Kab. Bone terkait penyetaraan jabatan di Sekretariat Daerah Kab. Bone?
2. Apa saja tantangan reformasi birokrasi pemerintah Kab. Bone terkait penyetaraan jabatan di Sekretariat Daerah?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis dinamika politik pemerintah kab.bone terkait penyetaraan jabatan yang ada di Sekretariat Daerah
2. Mengidentifikasi apa saja tantangan reformasi birokrasi pemerintah terkait penyetaraan jabatan di Sekretariat Daerah Kab. Bone
3. Sebagai rujukan pemerintah daerah untuk melakukan reformasi birokrasi yang efektif dan efisien
4. Menjadi rujukan bagi penelitian yang sejenis di kemudian hari.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara umum dan melengkapi literatur terkait reformasi birokrasi di Indonesia.
2. Secara praktis, melalui penelitian ini diharapkan menjadi bahan informasi dan referensi bagi siapa saja dalam menyusun dan menganalisis sebuah karya ilmiah terkait reformasi birokrasi di Indonesia.

1.5 Kajian Teori

Sejarah perkembangan birokrasi di Indonesia mencerminkan transformasi politik, sosial dan ekonomi negara dari masa kolonial hingga saat ini. Selama masa kolonial, Belanda memperkenalkan sistem birokrasi yang bertujuan untuk mengkonsolidasikan kekuasaan kolonial dan mempertahankan kontrol kolonial. Birokrasi periode ini ditandai dengan sentralisasi kekuasaan, dominasi etnik Belanda dalam posisi birokrasi, dan penggunaan pemerintah untuk tujuan

eksploitatif. Kajian sejarah birokrasi kolonial mengungkap peran birokrasi dalam pelaksanaan kebijakan kolonial, struktur dan hirarki birokrasi Belanda, serta dampak birokrasi kolonial terhadap pengelolaan pemerintahan lokal dan masyarakat adat. (Ahmad mustanir, monalisa ibrahim, Muhammad rusdi 2016)

Setelah merdeka pada tahun 1945, Indonesia mengalami perubahan besar dalam struktur dan fungsi birokrasinya. Bangsa baru ini membutuhkan pengembangan lembaga pemerintahan baru, termasuk birokrasi perwakilan yang melayani kepentingan publik. Penelitian tentang kemerdekaan Indonesia mengungkapkan bagaimana birokrasi berubah untuk menjawab kebutuhan negaranegara berkembang. Penelitian berfokus pada faktor-faktor seperti struktur lembaga negara, kebijakan ketenagakerjaan pegawai negeri, dan upaya pengurangan dokumen. Studi ini juga menunjukkan peran birokrasi dalam membangun kapasitas pemerintah dan memenuhi kebutuhan masyarakat. (Latif, Mustanir, and Irwan 2019)

Era orde lama dan baru di Indonesia memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan birokrasi. Pada masa Orde Lama, birokrasi pemerintahan diorganisir secara terpusat dan sering terlibat dalam korupsi dan nepotisme. Penelitian dari periode ini berfokus pada peran birokrat dalam implementasi kebijakan dan konsekuensi dari keterlibatan mereka dalam praktik tersebut. Di era Orde Baru, birokrasi menjadi alat kontrol politik yang digunakan oleh rezim otoriter. (Mustanir, Muhammadiyah, et al. 2018)

Birokrasi menjadi alat utama dan paling dominan peranannya dalam pelaksanaan tugas-tugas negara. Oleh karena itu pemerintahan dan birokrasi memiliki keterkaitan yang begitu erat. Sehingga dapat dikatakan bahwa birokrasi adalah alat negara dalam menjalankan pemerintahan, sebelum negara dijalankan oleh birokrasi ada pemerintahan yang mengatur birokrasi. Reformasi birokrasi yang dilaksanakan dari zaman orde baru sampai era reformasi saat ini ditataran implementasinya dianggap berhasil tetapi juga dianggap gagal. Kegagalan tersebut nampak dari masih banyak masyarakat yang mengeluh terhadap pelayanan yang diberikan oleh birokrat kepada publik.

1.5.1 Teori Birokrasi

Birokrasi sering kali digambarkan dengan proses yang berbelit-belit dan memerlukan waktu yang cukup lama. Karenanya birokrasi tidak terlepas dari anggapan tidak efisien dan tidak adil, serta mengancam kebebasan sosial. Birokrasi ditinjau dari asal kata atau bahasanya berasal dari kata "Bureaucratie" dari bahasa Perancis yang mana "Bureau" berarti meja tulis dan "Cratein" berarti kekuasaan. Dalam dunia pemerintahan, birokrasi dapat dipraktikkan sebagai suatu sistem atau proses yang diciptakan untuk menjamin mekanisme dan keteraturan kerja. Birokrasi juga dianggap sebagai sarana untuk merealisasikan suatu tujuan organisasi, dan para petinggi dalam birokrasi berperan sebagai pemantik dan pemicu dari sesuatu yang tidak

mempunyai kepentingan pribadi. orang-orang yang dipilih karena kemampuan dan keahlian di bidangnya

Max Weber (1864-1921) merupakan sosiolog dari Jerman yang menciptakan model tipe birokrasi ideal dimana suatu birokrasi menurutnya mempunyai suatu bentuk pasti ketika semua fungsi dijalankan dalam cara-cara yang rasional. Max Weber sendiri mungkin salah seorang yang paling berpengaruh di dunia atas ide dan pemikirannya dalam ilmu pengetahuan sosial. Teori birokrasi miliknya dianggap sebagai teori ideal karena merumuskan sesuatu yang abstrak menjadi suatu bentuk ideal dari organisasi yang seharusnya dijalankan secara profesional dan rasional. Istilah “rasional” tersebut yang menjadi kunci dari konsep birokrasi ideal oleh Max Weber.

Max Weber menyatakan bahwa birokrasi merupakan sarana paling rasional untuk pelaksanaan kontrol imperatif atas Tindakan manusia dan dapat mencapai derajat efisiensi teknis yang tertinggi. Tipe ideal birokrasi memiliki empat prinsip dasar, yaitu :

- a. Standardisasi dan Formalisasi
- b. Pembagian Kerja dan Spesialisasi
- c. Hirarki Otoritas
- d. Profesionalisasi

Menurut Max Weber, birokrasi seharusnya dijalankan dalam sistem hierarki vertikal yang ketat dan komunikasi antar pekerja yang terbatas. Layaknya mesin yang memiliki suku cadang yang berbeda fungsi, maka sistem birokrasi harus dirancang berdasarkan pembagian kerja dengan spesifikasi kerjanya masing-masing. Birokrasi juga harus memiliki karakteristik bahwa alur kekuasaannya terpusat karena dianggap menjadi lebih efektif dalam proses pengambilan keputusan dan spesifikasi para pekerja. Menurutya juga birokrasi adalah sistem yang tertutup karena lingkungan dianggap dapat mengganggu kinerja organisasi. Dan yang paling penting, menurutnya peraturan adalah hal utama dalam sistem birokrasi.

Menurutnya Weber birokrasi yang ideal seharusnya dijalankan dengan cara sebagai berikut:

1. individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya
2. Jabatan harus memiliki tingkatan hierarki dari atas ke bawah juga samping;
3. Setiap jabatan dalam hierarki tersebut memiliki spesifikasi kerjanya masing-masing;
4. Setiap jabatan memiliki kontrak jabatan yang harus dijalankan dan menjadi tanggung jawab pemegang jabatan;
5. Penyeleksian pegawai dilakukan atas dasar kualifikasi profesionalitasnya dan dengan kompetitif;

6. Setiap pegawai memiliki gaji dan hak untuk menerima pensiun sesuai dengan tingkatan jabatan dalam hierarki yang ada;
7. Adanya struktur pengembangan karier yang jelas berupa promosi yang berdasar pada sistem merit dan hasil baik pekerjaan yang dapat dibuktikan;
8. Setiap pegawai tidak dibenarkan untuk menggunakan jabatan ataupun resources instansinya untuk kepentingan pribadi;
9. Setiap pegawai berada di bawah pengawasan sistem yang dijalankan secara disiplin.

Tipe birokrasi yang ideal menurut Weber salah satunya menyangkut aspek profesionalitas. Artinya ada kualifikasi tertentu yang melekat pada setiap aparatur yang sesuai dengan kebutuhan institusi/lembaga. Oleh karena mekanisme rekrutmen pun harus dilakukan melalui suatu proses yang selektif dan kompetitif. Ketika proses ini diabaikan maka akan menghasilkan birokrasi yang tidak kompeten dan bahkan menciptakan struktur birokrasi yang terlalu besar. Akibatnya birokrasi menjadi tidak efektif dan tidak efisien.

Selanjutnya Max Weber mengemukakan prinsip penerapan konsep birokrasi dalam jabatan, ada dua hal, yakni:

1. Pelatihan kerja harus menjadi program wajib untuk menduduki jabatan dalam jangka waktu tertentu.
2. Jabatan pribadi dalam suatu instansi harus berpolakan:
 - Hendaknya memiliki dan menikmati penghargaan sosial yang dapat dibedakan dari mereka yang dilayani, untuk jabatan sosial yang dijamin oleh aturan dan untuk jabatan politik yang dijamin oleh ketentuan undang-undang atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - Bentuk jabatan birokrasi asli harus diangkat oleh pejabat yang lebih tinggi yang berwenang untuk mengangkatnya.
 - Dalam keadaan normal jabatan tersebut dipegang sepanjang hidup.
 - Pejabat menerima gaji tetap dan pasti
 - Jabatan disusun untuk berkarir dalam jenjang hierarki di instansi pemerintah.

Meskipun Weber tidak sepenuhnya mendefinisikan birokrasi, namun dari ciri-ciri yang dikemukakan dalam berbagai kesempatan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. "Birokrasi adalah suatu badan administratif tentang pejabat yang diangkat, dan membentuk hubungan kolektif bagi golongan pejabat itu sebagai suatu kelompok tertentu yang berbeda, yang pekerjaan dan pengaruhnya dapat dilihat dalam organisasi tertentu, khususnya menurut prosedur pengangkatannya". Jadi, ini berarti bahwa dalam konsep umum Weber tentang birokrasi, ia tidak hanya terdiri dari gagasan-gagasan

tertentu tentang kelompok, tetapi juga gagasan tentang berbagai bentuk tindakan dalam kelompok tertentu.

1.5.2 Pendekatan New Institutional

New Institutionalism Theory berangkat dari Institutionalism yang dimana tindakan manusia lebih ditentukan oleh institusi yang melingkupinya. Perkembangan mulai dari institusionalis pertama, seperti Meyer dan Rowan pada tahun 1977, kemudian disusul DiMaggio dan Powel yang pada tahun 1983 telah mengkombinasikan agensi dan perubahan dengan keaslian, stabilitas, dan isomorfisme (Vargas-Hernández, 2008). Institutionalism menganggap bahwa perubahan dari suatu kelembagaan lebih utama daripada melawan struktur ekonomi politik global, yang di mana transformasi tersebut terjadi dengan adanya penguatan dalam regulasi, program hingga strategi dari implementasi untuk mengatasi masalah publik (Putra dan Anwar Sanusi, 2019).

Intitusionalism melihat bahwa proses pembentukan dari sebuah institusi dapat dipandang dari segi historis seperti yang dijelaskan oleh Hegel dan dipandang dari aspek rasional yang dikemukakan oleh Hobbes dan Locke. Menurut Gemeinschaft, teori ini negara merupakan hasil dari sebuah proses institusionalisasi dari komunitas moral, kemudian menurut Gessellschaft dari proses tersebut menjadi masyarakat yang terstruktur dan berkembang menjadi sebuah negara. Bagi institutionalism, institusionalisasi membutuhkan legitimasi agar dapat fokus pada lembaga formal (Putra, dkk, 2019)

New Institutionalism memiliki kesamaan perspektif dengan Institutionalism bahwa institusi merupakan pusat dari fenomena sosial politik. Teori tersebut membahas mengenai institusi dari sisi formal dan informal secara bersamaan. Fokus dari teori ini adalah melihat faktor pendorong dan penghambat dalam perubahan kelembagaan, serta interaksi yang terjadi antar institusi (Putra, dkk, 2019). New Intstutionalism menganjurkan sebuah negara yang kuat tetapi fungsinya terbatas. Dasar dari New-Instutionalism dilihat dari prinsip yang di mana tindakan manusia itu sendiri dihasilkan oleh tindakan individu yang sedang berinteraksi di dalam struktur, sehingga interaksi tersebut dapat mencerminkan suatu institusi. New institutionalism mengusahakan penataan ruang publik di bawah institusi untuk meniadakan kesetaraan ekonomi, sosial, dan politik yang semu. Pada dasarnya model dari Neo-Institutionalism sendiri ditentukan oleh keselarasan organisasi dengan lingkungannya dan organisasi harus dapat mencukupi tekanan eksternal yang ada di sekitarnya tersebut (Vargas-Hernández, 2008)

Pendekatan institusional baru adalah pendekatan dalam studi ilmu politik yang menekankan pentingnya institusi dalam memahami proses-proses politik. Pendekatan ini memandang institusi sebagai unsur penting dalam memahami interaksi dan perilaku aktivitas politik baik formal maupun informal. Institusionalisme baru juga memperhatikan aspek perilaku individu, gagasan, konflik, hingga struktur ekonomi dan politik. Para pendukung pendekatan institusional baru ini secara umum berpandangan bahwa mempelajari institusi sangat penting karena institusi merupakan salah satu

faktor yang mempengaruhi peristiwa, perilaku dan perubahan politik. Dari segi metodologi, pendekatan institusional baru tidak lagi menggunakan metodologi tradisionalisme, akan tetapi berkembang mengikuti perkembangan metodologi di dalam ilmu sosial lainnya.

Institusional Baru merupakan penyimpangan dari Institusionalisme Lama. Institusionalisme Lama mengupas lembaga-lembaga kenegaraan seperti apa adanya secara statis. Berbeda dengan itu Institusionalisme Baru melihat institusi negara sebagai hal yang dapat diperbaiki ke arah suatu tujuan tertentu misalnya membangun masyarakat yang lebih makmur.

Pendekatan Institusionalisme Baru menjelaskan bagaimana organisasi institusi itu, apa tanggung jawab dari setiap peran dan bagaimana peran dan institusi berinteraksi. Inti dari Institusionalisme Baru dirumuskan oleh Robert E. Goodin sebagai berikut:

- a) Aktor dan kelompok melaksanakan proyeknya dalam suatu konteks yang dibatasi secara kolektif.
- b) Pembatasan-pembatasan itu terdiri dari institusi-institusi, yaitu: pola norma dan pola peran yang telah berkembang dalam kehidupan sosial, dan perilaku dari mereka yang memegang peran itu. Peran itu telah ditentukan secara sosial dan mengalami perubahan terus-menerus.
- c) Sekalipun demikian, pembatasan-pembatasan ini dalam banyak hal juga memberi keuntungan bagi individu atau kelompok dalam mengejar proyek mereka masing-masing.
- d) Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang membatasi kegiatan individu dan kelompok, juga memengaruhi pembentukan preferensi dan motivasi dari aktor dan kelompok-kelompok.
- e) Pembatasan-pembatasan ini mempunyai akar historis sebagai peninggalan dari tindakan dan pilihan-pilihan masa lalu.
- f) Pembatasan-pembatasan ini mewujudkan, memelihara, dan memberi peluang serta kekuatan yang berbeda kepada individu dan kelompok masing-masing (Robert Goodin. 1998).

New Institutionalism memiliki empat pendekatan, yaitu Rational Choice Institutionalism, Sociological Institutionalism, Historical Institutionalism, dan Discursive Institutionalism

1. Rational Choice Institutionalism

Pandangan dari Rational Choice Institutionalism melihat bahwa institusi merupakan kumpulan aturan yang mengatur perilaku individu dalam organisasi dan individu tidak mempunyai kekuatan untuk merubahnya. Selain itu, institusi merupakan ekuilibrium dalam melakukan sesuatu. Akibat hal tersebut maka terdapat tiga bentuk mengenai pandangan Rational Choice Institutionalism terhadap peran institusi, terkhusus dalam proses kebijakan publik. Tiga bentuk tersebut adalah principal-agent, game-theory, dan rulebased models (Peters, 2012). Bentuk

yang pertama, yaitu principal-agent, melihat hubungan antara pemimpin (principal) dan pengikut (agent), yang di mana menjadi hasil dari proses terlembaga yang melibatkan pola hubungan antara pemimpin dan pengikut di setiap organisasi. Jika dilihat dari sudut pandang negara, posisi sebagai pemimpin adalah parlemen, sedangkan posisi agent sendiri merupakan birokrasi atau administrasi publik di organisasi tersebut (Putra, dkk, 2019). Lalu bentuk kedua, yaitu game-theory yang tidak memandang keberagaman aktor dalam ordinasi dan subordinasi, semua aktor adalah setara dan memiliki kepentingan yang sama, interaksi para aktornya berlangsung dalam proses yang panjang dan menemukan keseimbangan kerjasama timbal balik di antara mereka yang diakibatkan terbentuknya pola hubungan yang dipakai untuk mencapai kepentingan masing-masing aktor (Putra, dkk, 2019). Kemudian bentuk yang ketiga, yaitu rule-based lebih tertarik terhadap institusi daripada aktor lainnya, antara aturan dan institusi dibentuk untuk mencapai keseimbangan dan stabilitas, seperti ungkapan Elinor Ostrom yang di mana aturan institusi dapat membantu mengendalikan perilaku para aktor yang menyimpang (Putra, dkk, 2019). Poin penting dari Rational Choice Institutionalism adalah peran institusi yaitu mengendalikan perilaku agen dan meminimalisir uncertainty dan transaction cost.

2. Sociological Institutionalism

Sociological Institutionalism merupakan suatu teori yang melihat institusi dari sudut pandang sosiologis, yang di mana telah terjadi perubahan sosial yang telah terjadi di dalam masyarakat. Sociological Institutionalism melihat bahwa institusi dapat mempertahankan keberadaannya melalui dua proses, yaitu pembelajaran sosial dan mobilisasi sosial (Checkel, 2001). Proses yang pertama lebih bersifat diskursif dan konstruktif, yang di mana dalam proses tersebut sebuah nilai tertentu mulai diperkenalkan dan ditanamkan pada setiap individu. Lalu pada tahap kedua norma dan identitas kultural disebarkan secara meluas di masyarakat.

3. Historical Institutionalism

Pendekatan ini merupakan perpaduan antara pendekatan politik dengan fungsionalisme struktural. Historical Institutionalism membangun tradisi lama dalam ilmu politik yang menganggap penting institusi politik formal dan mereka mengembangkan konsep bagaimana keberadaan mereka yang penting secara luas. Historical Institutionalism terpengaruh oleh cara pandang fungsionalis struktural terhadap pemerintahan yang dianggap sebagai sistem dari beberapa bagian yang saling berkorelasi, hal tersebut dapat dilihat melalui ciri-ciri sosial, psikologis atau budaya dari individu sebagai kadar yang membantu beroperasinya sistem tersebut. Tetapi, Historical Institutionalism melihat organisasi internasional dari pemerintahan atau ekonomi politik selaku faktor utama yang membentuk perilaku kolektif dan memiliki hasil yang

berbeda. (Hall, and Rosemary C. R, 1996). Teori ini mengeksplorasi institusi sosial dan politik.

1.5.3 Good Governance

Good governance secara epistemologi diterjemahkan menjadi pengelolaan yang baik, penyelenggaraan yang baik, atau tata pemerintahan yang baik. Genie Rochman dalam Sadjijono, mengartikan Good Governance sebagai mekanisme pengelolaan sumber daya ekonomi dan sosial yang melibatkan pengaruh sektor negara dan sektor non pemerintah. pemerintahan yang baik akan tercipta ketika unsur negara, masyarakat, dan private bersinergi dan saling mendukung (Sadjijono, 2018). Good governance adalah tata Kelola pemerintahan yang baik yang telah didefinisikan oleh berbagai lembaga yang diakui oleh dunia.

Good governance mempunyai tiga dimensi yaitu economic, political, and administrative. Economic governance meliputi proses pembuatan kebijakan yang mempengaruhi aktivitas negara atau berhubungan dengan ekonomi lainnya. Political governance merujuk kepada proses pembuatan kebijakan untuk tahap formulasi kebijakan. Administrative governance adalah sistem implementasi kebijakan yang melaksanakan sektor publik secara efisien, tidak memihak, transparan dan akuntabel. Dalam negara modern ketiga elemen tersebut melaksanakan sistem pemerintahan yang mencakup struktur kewenangan pembuatan kebijakan dalam organisasi formal. Sistem pemerintahan mencakup proses dan struktur masyarakat yang mengarahkan hubungan-hubungan sosial ekonomi dan politik untuk menciptakan suatu lingkungan yang sehat yang mengarah pada suatu kehidupan yang lebih baik. Untuk itu, institusi dari governance meliputi tiga domain, state, private sector dan society.

Dalam konteks negara berkembang, good governance juga sering dikaitkan dengan upaya untuk mencapai tujuan - tujuan pembangunan yang berkelanjutan, seperti mengurangi kemiskinan, meningkatkan kesehatan dan pendidikan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Dalam hal ini, good governance dapat dianggap sebagai suatu kondisi yang mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Penerapan prinsip-prinsip good governance juga dapat membantu meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan institusi publik. Hal ini sangat penting dalam menghadapi berbagai tantangan yang dihadapi oleh negara, seperti konflik sosial, krisis ekonomi, dan bencana alam (Hidayat, 2022). Namun, penerapan prinsip - prinsip good governance juga dapat menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, terutama dalam negara - negara yang korupsi dan kejahatan yang merajalela. Oleh karena itu, dibutuhkan upaya yang terus menerus dan konsisten untuk mendorong pemerintah dan masyarakat untuk mempraktikkan prinsip good governance (Sari, 2019).

Selain itu, para ahli juga menekankan pentingnya kerja sama antara pemerintah dan masyarakat dalam menerapkan prinsip - prinsip good governance. Dalam hal ini, pemerintah harus memperhatikan aspirasi dan kebutuhan masyarakat dalam setiap keputusan yang diambil, serta membuka ruang partisipasi yang lebih luas bagi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, masyarakat juga memiliki peran penting dalam mendorong pemerintah untuk menerapkan prinsip - prinsip good governance. Masyarakat dapat memperkuat tuntutan atas akuntabilitas dan transparansi dalam kebijakan pemerintah, serta memantau pelaksanaan program - program pembangunan untuk memastikan bahwa program tersebut memenuhi kebutuhan Masyarakat (Robial et al., 2023).

Secara keseluruhan, good governance merupakan konsep yang kompleks dan melibatkan banyak aspek, termasuk efektivitas, efisiensi, transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, dan pencegahan korupsi. Prinsip - prinsip good governance sangat penting dalam mencapai tujuan - tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan mendorong kemajuan dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, upaya terus menerus dan konsisten dalam menerapkan prinsip - prinsip good governance sangat penting untuk membangun negara yang lebih baik dan lebih adil (Usman et al., 2022).

Good Governance memiliki artian dimana adanya keterlibatan sektor pemerintah, masyarakat dan sektor swasta untuk penyelenggaraan pemerintahan dan sejaan dengan prinsip demokrasi. Untuk menciptakan adanya sinergi antara pemerintah, masyarakat dan swasta maka perlu adanya penerapan dari prinsip – prinsip Good Governanace. Banyak pendapat yang mengutarakan tentang prinsip Good Governance, salah satunya adalah The Six Principles dari British and irish Ombudsman Association tahun 2009 yaitu:

- Independence, yaitu memastikan dan mendemonstrasikan kebebasan pemegang kantor dari campur tangan dalam pengambilan keputusan.
- Openness and Transparency, yaitu memastikan keterbukaan dan transparansi agar para pemangku kepentingan dapat memiliki keyakinan dalam skema proses pengambilan keputusan dan manajemen.
- Accountability, yaitu memastikan bahwa setiap pemangku kepentingan, anggota staff dan setiap bagian dari pemerinntahan harus resposif dan akuntabel terhadap keputusan dan tindakannya.
- Integrity, yaitu memastikan penyelesaian urusan berdasarkan kejujuran, tanpa pamrih dan objektivitas, dan memastikan standar yang tinggi dalam kejujuran dan kesopanan dalam proses kepengurusan dan keluhan dalam pembuatan kebijakan.
- Clarity of Purpose, yaitu memastikan seluruh stakeholders mengetahui mengapa skema tersebut ada dan apa yang dilakukan dan apa yang diharapkan dari hal tersebut.

- Effectiveness, memastikan jika skema menghasilkan efektifitas yang berkualitas dan merepresentasikan nilai yang baik untuk uang.

Paradigma good governance berkenaan dengan sistem peradaban yang luhur, dan untuk mewujudkannya dalam penyelenggaraan pemerintahan negara memerlukan persyaratan yang tidak mudah yang harus dipenuhi oleh setiap unsur penyelenggaraan negara. Good governance menyangkut kegiatan manajemen pemerintahan yang bertanggung jawab dan sejalan dengan demokrasi dan mekanisme pasar yang efisien, serta terkait dengan pencegahan korupsi, baik secara politik maupun secara administratif. Untuk itu, paradigma good governance dapat berjalan dengan baik apabila mekanisme demokrasi sebagai sistem yang melandasi partisipasi dan dapat mendorong adanya jaminan kepastian hukum dan rasa keadilan terhadap kepentingan publik. Salah satu prinsip utama dan sangat crucial dalam mewujudkan good governance adalah akuntabilitas, disamping prinsip transparansi pemerintahan. Dalam dunia birokrasi pemerintahan, akuntabilitas merupakan suatu konsep yang digunakan untuk menjelaskan dan memperlihatkan pencapaian misi yang ditetapkan. Organisasi pemerintah dirancang untuk kepentingan publik karena itu perlu mempertanggungjawabkan tindakan dan kebijakannya kepada publik, dan dalam studi administrasi publik disebut dengan akuntabilitas (Benveniste, 1991).

Dalam birokrasi pemerintahan, akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang diambil. Pandangan yang dikemukakan oleh Tjokroamidjojo (2002) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban dari individu atau pejabat pemerintah yang dipercaya untuk mengelola sumber-sumber daya publik yang bersangkutan dengannya

Untuk dapat menjawab berbagai hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas publik dalam pengertian yang luas melibatkan lembaga-lembaga publik dan birokrat untuk mengendalikan bermacam-macam harapan yang berasal dari dalam dan luar organisasinya. Dengan demikian prinsip akuntabilitas akan timbul secara efektif dalam lingkungan birokrasi yang mengutamakan komitmen sebagai dasar pertanggungjawaban.

Dalam birokrasi pemerintahan, akuntabilitas diartikan sebagai kewajiban aparatur pemerintah untuk bertindak selaku penanggung gugat atas segala tindakan dan kebijakan yang diambil. Pandangan yang dikemukakan oleh Tjokroamidjojo (2002) menjelaskan bahwa akuntabilitas adalah kewajiban dari individu atau pejabat pemerintah yang dipercaya untuk mengelola sumber-sumber daya publik yang bersangkutan dengannya untuk dapat menjawab berbagai hal yang menyangkut pertanggungjawabannya. Akuntabilitas publik dalam pengertian yang luas melibatkan lembaga-lembaga publik dan birokrat untuk mengendalikan bermacam-macam harapan yang berasal dari dalam dan luar organisasinya. Dengan demikian prinsip akuntabilitas akan timbul secara

efektif dalam lingkungan birokrasi yang mengutamakan komitmen sebagai dasar pertanggungjawaban.

1.5.4 Potret Dinamika Politik Lokal di Kab. Bone

Dinamika politik lokal di Kabupaten Bone tidak dapat dilepaskan dari struktur birokrasi yang berkembang seiring dengan perubahan sosial, politik, dan budaya. Reformasi birokrasi yang tengah berlangsung di daerah ini bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan profesional. Namun, dalam implementasinya, berbagai tantangan muncul, terutama terkait dengan birokrasi yang terlalu gemuk, budaya feodal yang masih mengakar, serta nilai budaya yang memandang kepemimpinan sebagai hak istimewa kalangan bangsawan.

Birokrasi yang gendut menjadi salah satu tantangan utama dalam reformasi pemerintahan di Kabupaten Bone. Struktur birokrasi yang terlalu besar sering kali menyebabkan lambannya pengambilan keputusan, pemborosan anggaran, serta ketidakefisienan dalam pelayanan publik. Kabupaten Bone, seperti banyak daerah lainnya di Indonesia, memiliki perangkat daerah yang jumlahnya cukup banyak, sering kali lebih banyak dari yang dibutuhkan untuk menjalankan roda pemerintahan secara efektif. Dengan banyaknya Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada, beban anggaran untuk gaji pegawai menjadi sangat besar, sementara belanja modal untuk pembangunan dan pelayanan masyarakat justru lebih kecil.

Salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatasi birokrasi yang gendut adalah penyederhanaan struktur organisasi perangkat daerah. Pemerintah Kabupaten Bone telah berupaya melakukan efisiensi dengan menggabungkan beberapa OPD agar lebih ramping dan efisien. Langkah ini diharapkan dapat mengurangi birokrasi yang berbelit, meningkatkan efektivitas kerja, dan mengoptimalkan anggaran untuk program yang lebih berdampak langsung pada masyarakat. Namun, resistensi dari pihak-pihak yang merasa kehilangan jabatan atau kewenangan menjadi salah satu hambatan utama dalam implementasi kebijakan ini.

Selain masalah birokrasi yang terlalu besar, budaya feodal masih menjadi karakteristik yang menonjol dalam dinamika politik lokal di Kabupaten Bone. Salah satu manifestasi dari budaya feodal ini adalah adanya kecenderungan bahwa orang yang memiliki kedekatan dengan pemimpin atau kepala daerah lebih mudah mendapatkan jabatan strategis dibandingkan mereka yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang lebih baik. Fenomena ini tidak hanya terjadi dalam lingkup pemerintahan, tetapi juga dalam berbagai aspek kehidupan sosial di daerah tersebut.

Di banyak daerah, termasuk Kabupaten Bone, sistem patronase masih sangat kuat. Pejabat yang memiliki kedekatan personal atau hubungan keluarga dengan elite politik setempat lebih mudah mendapatkan promosi, sementara mereka yang berprestasi tetapi tidak memiliki hubungan dekat dengan penguasa sering kali diabaikan. Hal ini mengakibatkan munculnya

birokrat yang kurang kompeten dalam posisi strategis, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pemerintahan secara keseluruhan.

Dalam konteks reformasi birokrasi, budaya feodal ini menjadi salah satu hambatan yang paling sulit dihilangkan. Meskipun pemerintah pusat telah mendorong sistem meritokrasi dalam pengangkatan pejabat, dalam praktiknya, unsur kedekatan personal masih menjadi faktor dominan dalam menentukan promosi jabatan di tingkat lokal. Kebijakan penyetaraan jabatan yang bertujuan untuk mengurangi hierarki struktural di pemerintahan daerah pun masih diwarnai dengan praktik patronase, sehingga efektivitasnya sering kali tidak optimal.

Selain budaya feodal dalam birokrasi, nilai budaya yang melihat kepemimpinan sebagai hak kaum bangsawan juga masih cukup kuat di Kabupaten Bone. Sebagai daerah yang memiliki sejarah panjang dengan sistem kerajaan, masyarakat Bone cenderung masih memandang bahwa seorang pemimpin ideal berasal dari kalangan bangsawan. Dalam konteks politik lokal, persepsi ini berpengaruh terhadap pola rekrutmen kepemimpinan, baik dalam pemerintahan maupun dalam organisasi sosial lainnya.

Dominasi kaum bangsawan dalam struktur kepemimpinan daerah tidak hanya tercermin dalam pemilihan kepala daerah, tetapi juga dalam berbagai jabatan strategis di pemerintahan. Meskipun dalam sistem demokrasi modern setiap individu memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam politik, realitas di lapangan menunjukkan bahwa faktor keturunan masih menjadi salah satu pertimbangan dalam menentukan siapa yang layak menjadi pemimpin. Hal ini membuat peluang bagi individu-individu dari latar belakang non-bangsawan menjadi lebih kecil, meskipun mereka memiliki kompetensi dan pengalaman yang memadai.

Dalam reformasi birokrasi yang sedang berlangsung, tantangan utama adalah bagaimana mengubah mindset masyarakat dan elite politik agar lebih mengutamakan meritokrasi daripada faktor kekerabatan atau status sosial. Pemerintah daerah harus lebih aktif dalam menerapkan sistem seleksi yang transparan dan berbasis kompetensi, serta memberikan edukasi kepada masyarakat mengenai pentingnya memilih pemimpin berdasarkan kapasitas, bukan semata-mata faktor keturunan atau kedekatan dengan penguasa.

Meskipun berbagai tantangan masih dihadapi, reformasi birokrasi di Kabupaten Bone tetap menjadi langkah penting dalam upaya menciptakan pemerintahan yang lebih profesional dan akuntabel. Langkah-langkah seperti penyederhanaan struktur organisasi, penyetaraan jabatan, serta peningkatan transparansi dalam pengangkatan pejabat merupakan bagian dari strategi untuk mengatasi permasalahan birokrasi yang gendut dan budaya feodal dalam pemerintahan.

Keberhasilan reformasi ini sangat bergantung pada komitmen dari semua pihak, baik pemerintah daerah, aparatur sipil negara, maupun masyarakat. Jika sistem meritokrasi dapat ditegakkan dan budaya feodal dalam birokrasi dapat diminimalkan, maka diharapkan Kabupaten Bone dapat memiliki tata kelola pemerintahan yang lebih baik, efisien, dan berorientasi pada kepentingan

masyarakat luas. Namun, jika reformasi ini hanya sebatas perubahan struktural tanpa mengubah pola pikir dan budaya politik yang ada, maka dinamika politik lokal di Kabupaten Bone kemungkinan besar akan tetap berada dalam pola lama yang sarat dengan praktik patronase dan nepotisme.

Dengan demikian, reformasi birokrasi di Kabupaten Bone bukan hanya soal merampingkan struktur pemerintahan, tetapi juga tentang bagaimana mengubah budaya politik yang selama ini menghambat profesionalisme dalam birokrasi. Perubahan ini membutuhkan waktu, kesabaran, serta konsistensi dalam menjalankan kebijakan yang berorientasi pada prinsip keadilan dan kompetensi. Jika perubahan ini dapat berjalan dengan baik, maka akan tercipta pemerintahan yang lebih responsif dan mampu memberikan pelayanan publik yang lebih berkualitas bagi masyarakat Kabupaten Bone.

1.6 Penelitian Terdahulu

Pertama, Jurnal dengan judul “ *Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan yang Efektif dan Efisien*” pada tahun 2024 oleh Cintya Diva. Jurnal ini membahas tentang Upaya untuk meningkatkan kinerja pemerintah melalui berbagai cara, seperti mendestralisasikan kekuasaan, mereformasi tata pemerintahan dan mengubah orientasi birokrasi. Selain itu juga, jurnal ini membahas tentang tantangan pada reformasi birokrasi seperti campur tangan politik yang tinggi, intervensi politik yang tinggi, dan keraguan Masyarakat terhadap setiap kebijakan yang dihasilkan oleh birokrasi. Jurnal ini menggunakan metode penelitian kepustakaan atau study literature yang diambil dari jurnal, artikel, buku hingga internet (Cintya Diva, 2024)

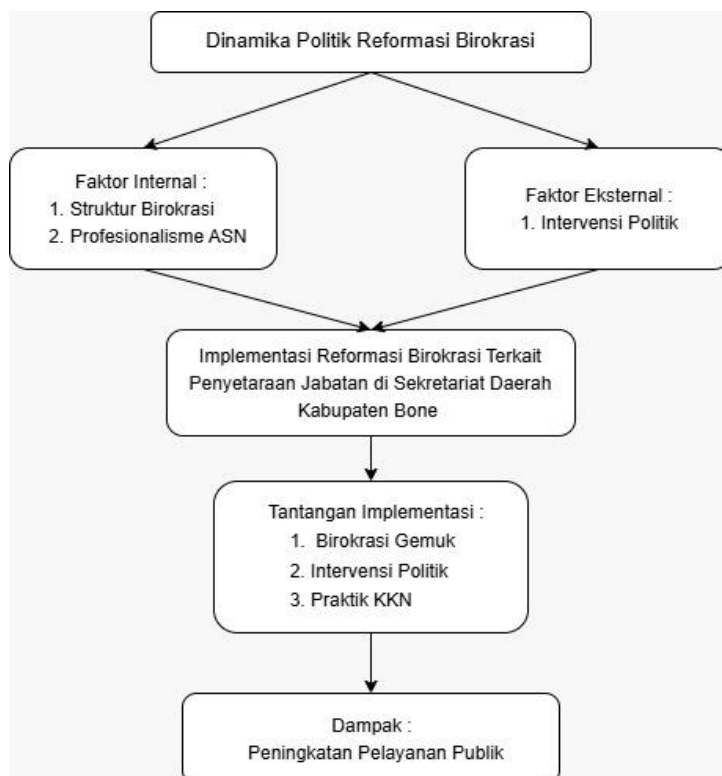
Kedua, Jurnal dengan judul “*Revitalisasi Peran Strategis Sekretariat Daerah dalam Mengakselerasi Reformasi Birokrasi*” pada tahun 2020 oleh Ilyas. Jurnal ini membahas mengenai Peran sekretariat daerah yang bersifat multidimensi, yang meliputi kepemimpinan, perumusan kebijakan, koordinasi, dan pengawasan, yang menjadikannya penting untuk meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam administrasi publik. Jurnal ini juga menyoroti tantangan signifikan yang dihadapi sekretariat daerah dalam melaksanakan reformasi, khususnya ketegangan antara tugas administratif dan tuntutan akuntabilitas publik. Penelitian di Sulawesi Selatan, misalnya, menunjukkan bahwa upaya reformasi sekda sering kali dibatasi oleh campur tangan politik, penolakan terhadap perubahan, dan sumber daya yang tidak memadai. Jurnal ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan Teknik pengumpulan data *library study* (studi kepustakaan dan literatur) dan *field study* (studi lapangan: survey, observasi dan wawancara) (Ilyas, 2020).

Ketiga, jurnal dengan judul *Memmanifestasikan Good Governance dengan Reformasi Birokrasi di Indonesia* tahun 2024 oleh Saifun Nufus. Jurnal ini membahas bagaimana birokrasi yang efisien dan bersih yang merupakan kunci untuk mewujudkan good governance. Reformasi birokrasi menjadi salah satu pendekatan utama untuk mengatasi permasalahan klasik seperti korupsi, nepotisme, dan inefisiensi yang menghambat kinerja pemerintahan. Dalam

literature ini, menggunakan metode penelitian hukum normatif atau hukum kepustakaan yang meliputi: pengkajian, penyelidikan dan analisis (Saifun, 2024).

Perbandingan dari ketiga penelitian diatas, yang dimana penelitian tersebut sama-sama membahas tentang reformasi birokrasi tetapi dengan fokus pendekatan yang berbeda. Penelitian dari jurnal yang pertama fokus pada pendekatan interaksi politik, jurnal kedua fokus pada bagaimana sebuah pelaksanaan kebijakan harus disesuaikan pada data lapangan yang akurat, sementara yang terakhir pembentukan good governance berbasis hukum. Yang mana dari ketiga penelitian tersebut, penelitian saya menyeroti hal terkait penyetaraan jabatan pada esalon III dan IV dari Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Penyetaraan jabatan ini dilakukan dengan maksud untuk melakukan percepatan sistem kerja dan fokus pada pekerjaan fungsional. Selain itu juga untuk mendorong efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai pemerintah.

1.7 Kerangka Berpikir



BAB II

METODE PENELITIAN

2.1. Tempat dan Waktu

Penelitian tentang dinamika politik reformasi birokrasi dilakukan di Sekretariat daerah Kabupaten Bone. Lokasi ini dipilih sebagai objek penelitian karena bagian organisasi merupakan wewenang mengenai penyetaraan jabatan dalam reformasi birokrasi.

2.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan new Institusional yang bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam mengenai dinamika politik reformasi pemerintah Kab. Bone terkait penyetaraan jabatan di Sekretariat Daerah. Dengan metode penelitian kualitatif yang memungkinkan peneliti untuk memahami konteks sosial dan budaya di mana reformasi tersebut berlangsung, memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi strategi dan tantangan.

Pendekatan new Institusional digunakan untuk menggambarkan institusi yang berfokus kepada perilaku individu tau kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dampak dari dinamika politik yang ada di Kab. Bone melalui penyetaraan jabatan. Dengan metode new institusional, peneliti tidak hanya memaparkan fakta tetapi memahami bagaimana membentuk kebijakan, prosedur dan dinamika internal lembaga.

2.3. Sumber Data

2.3.1. Data Primer

Data primer melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang relevan dengan penelitian (Assyakurrohim et al., 2023). Informan kunci dalam penelitian ini yaitu :

No.	Nama	Jabatan
1.	Andi Kumala Dewi Salahuddin, S.STP., M.Si	Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kab. Bone
2.	Muhammar Alif Hardianto, S.Kom	Ketua Tim Peningkatan Kinerja Reformasi Birokrasi Sekretariat Daerah Kab. Bone
3.	Andi Ikbar Baso, S.H	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Kab. Bone
4.	Ramli, SH., MH	Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kab. Bone
5.	Andi Muh. Syahrul, S.H	Analisis Kebijakan Ahli Pertama
6.	Andi Gunawan, S.H, MH	Perancang Perundang Undangan
7.	A. Yusrie Meizal, S.IP	Analisis Kebijakan Ahli Muda
8.	A.Promal Pawi, ST., M.Si	Kepala Dinas Pariwisata Kab. Bone
9.	Prof. Dr. Djuanda Nawawi, M.Si	Dosen Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin

2.3.2. Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder yaitu telaah pustaka (*Library Research*). Telaah pustaka merupakan metode pengumpulan data-data terkait yang berasal dari, jurnal, dokumen pemerinta, artikel, diperoleh melalui media *online* maupun *offline*.

2.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini meliputi:

2.4.1. Wawancara

Dalam penelitian ini, penulis melakukan wawancara untuk mendapatkan informasi mengenai strategi dan tantangan reformasi birokrasi melalui penyetaraan jabatan ke fungsional di Pemerintah Kabupaten Bone. Sebelum wawancara dimulai, penulis menyiapkan daftar pertanyaan terkait permasalahan penelitian. Daftar pertanyaan ini bertujuan untuk membuat pengambilan informasi lebih ter-arah, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk memberikan informasi tambahan.

2.4.2. Studi Dokumen

Teknik pengumpulan data studi dokumen yaitu menganalisis dan mengumpulkan dokumen-dokumen internal yang terkait strategi dan tantangan reformasi birokrasi melalui penyetaraan jabatan. Dan juga mengumpulkan data-data

terkait yang berasal dari buku, jurnal, artikel yang diperoleh melalui media *online* maupun *offline*.

2.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan oleh penulis yakni analisis data kualitatif. Permasalahan yang telah dipaparkan sebelumnya nantinya akan dianalisis lebih lanjut dengan cara penggambaran masalah yang ada kemudian dianalisis dengan data-data yang telah diperoleh kemudian diolah sehingga menghasilkan sebuah argumen yang tepat.