

POLITIK PEMBINAAN PEGAWAI PADA BAGIAN HUMAS

Salmi Hadi

FISIP Universitas Riau, Kampus Bina Widya Km. 12,5 Simpang Baru Panam, Pekanbaru 28293

Abstract: Political Development in Employee Relations Section. This study aims to determine the political development of the public relations staff at the Kampar District Secretariat. This type of research is the descriptive qualitative. In this study, the instrument or tool of research is the researchers themselves who will collect data. Researcher as human instrument function sets the focus of research, selecting informants as a source of data, perform data collection, data analysis, and interpret data and make conclusions. Results of this study indicate that the political development of the public relations staff at the Regional Secretariat of the Kampar district has not seen some of the other side: a) Through a system that is used in recruitment, b) formal juridical considerations; c) Enforcement of Civil discipline, and d) career system settings. But overall not work effectively implemented, where many interests are a top priority, or are influenced by political considerations other than the provisions that have implications on the results of the poor or the appointment of officials in certain positions.

Abstrak: Politik Pembinaan Pegawai pada Bagian Humas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar. Jenis penelitian ini merupakan kepada kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti sendiri yang akan mengumpulkan datanya. Peneliti sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisa data, dan menafsirkan data serta membuat kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar belum dilihat dari beberapa sisi antara lain; a) Melalui sistem yang dipakai dalam pengangkatan pegawai; b) Pertimbangan yuridis formal; c) Penegakan disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan d) Pengaturan sistem karier. Namun secara keseluruhan belum berjalan dengan efektif dilaksanakan, dimana banyak kepentingan-kepentingan yang menjadi prioritas utama, atau banyak dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan politisi lain di luar ketentuan yang berimplikasi kurang baik pada hasil pengisian atau pengangkatan pejabat pada jabatan tertentu.

Kata Kunci: Humas, politik pembinaan, pegawai

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang tengah dijalankan pemerintah guna mencapai tujuan organisasi mencakup berbagai bidang, mulai dari perampingan struktur organisasi sampai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia, agar tercipta pelayanan publik yang optimal. Menurut Hamdi (2002), pada tingkatan suprastruktur politik, maka kondisi untuk demokratisasi akan dipengaruhi oleh corak birokrasi dan lembaga legislatif. Birokrasi untuk mendukung demokratisasinya disyaratkan untuk semakin mengembangkan sifat transparan, partisipatif, dan akuntabel dalam pelaksanaan fungsi-fungsi pengaturan, pelayanan dan pemberdayaan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai

peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk melaksanakan tugas tersebut diperlukan PNS yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Untuk lebih meningkatkan peran PNS agar lebih berdaya dan berhasil guna mengisi kemerdekaan dan pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, mereka

harus dibina sebaik-baiknya. Daya guna dan hasil guna artinya setiap PNS harus selalu berhasil melaksanakan tugas secara berdaya dan berhasil guna dengan mengedepankan pelayanan kepada masyarakat yang pada gilirannya meningkatkan profesionalisme dan kesejahteraannya.

Politik pembinaan pegawai merupakan kunci dasar dalam upaya mendapatkan dukungan bagi pengembangan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan, bahkan untuk beradaptasi dengan perubahan yang sedang terjadi di dalam maupun di luar organisasi sekalipun. Hal ini disebabkan karena dengan memahami politik pembinaan pegawai, maka pimpinan dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya, misalnya terhadap kepuasan kerja, komitmen, produktivitas, kinerja dan lain-lain. Sementara bagi organisasi birokrasi sendiri dalam usaha mencapai tujuan sangat membutuhkan peran serta manusia yang menjadi anggota organisasi tersebut.

Secara politis, unsur kepemimpinan merupakan gejala universal yang terdapat dalam kehidupan kolektif. Kepemimpinan mempunyai peranan sentral dalam kehidupan organisasi maupun berkelompok. Untuk mencapai tujuan bersama, manusia di dalam organisasi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari pemimpinnya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan ke arah yang sama. Dengan demikian berarti di dalam setiap organisasi perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan.

Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar dilihat dari Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kampar berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 merupakan bagian dan organisasi Pemerintah Kabupaten Kampar yang bertugas melakukan fungsi dan peranannya sebagai “juru bicara” guna mensosialisasikan dan mempublikasikan kebijakan dan program pemerintah daerah kepada masyarakat, sehingga masyarakat mengerti dan memahami apa yang sedang di-

kerjakan oleh pemerintah dalam rangka men-sejahterakan masyarakat.

Sebagai bagian dari organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, Bagian Humas memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah daerah. Adapun tujuan organisasi tersebut disebutkan dalam visi Daerah Kabupaten Kampar: Menjadikan Kabupaten Kampar Negeri Berbudaya, Berdaya dalam Lingkungan Masyarakat yang Agamis Tahun 2005. Visi ini dijabarkan dalam 5 (lima) misi daerah antara lain: 1) Mewujudkan pembangunan nilai budaya masyarakat Kabupaten Kampar yang menjamin sistem bermasyarakat dan bernegara untuk menghadapi tantangan global; 2) Meningkatkan manajemen dan kemampuan aparatur di dalam mengelola aset daerah dan pelayanan kepada masyarakat; 3) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, sadar hukum, menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan beriman, bertaqwa yang mempunyai wawasan ke depan; 4) Mengembangkan ekonomi rakyat yang berbasis pada sumber daya lokal dengan orientasi pada agribisnis, agroindustri, dan pariwisata, serta mendorong pertumbuhan investasi secara terpadu yang terkait antara swasta, masyarakat, dan Pemerintah Kabupaten Kampar yang berskala lokal, regional, nasional maupun internasional; dan 5) Mewujudkan pembangunan kawasan seimbang yang dapat menjamin kualitas hidup secara berkesinambungan.

Secara umum, politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar dilakukan oleh seorang kepala bagian dengan model kepemimpinan yang secara politis dapat didukung oleh para pegawai. Tujuannya agar setiap rumusan kebijakan dan program dalam pencapaian tujuan organisasi daerah Kabupaten Kampar, sehingga orang-orang yang dipimpinnya dapat digerakkan dan diarahkan tenaganya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan tersebut.

Secara khusus, permasalahan dalam bidang politik pembinaan pegawai yang terdapat pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar menunjukkan beberapa gejala antara lain

Pertama, batas-batas kewenangan pejabat politik dan pejabat birokrasi tidak jelas, sehingga Kepala Bagian Humas dalam menjalankan fungsinya menjadi terpusat di kepala daerah. Akibatnya, urusan penyelenggaraan pemerintahan yang lazimnya menjadi kewenangan otoritas birokrasi, bisa diintervensi oleh kepentingan pejabat politik. Fenomena *rolling* pejabat struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar dan distribusi alokasi anggaran dalam APBD sangat ditentukan oleh otoritas kepala daerah. Suasana pemerintahan menjadi tidak kondusif dan tidak efektif karena di kalangan pegawai dihantui ketidakpastian jenjang karir. Padahal Bagian Humas memegang peranan yang sangat penting sebagai “corong” pemerintah daerah dalam melakukan informasi dan sosialisasi kebijakan dan program pembangunan serta melakukan *counter issue* terhadap pemberitaan miring tentang kebijakan pemerintah daerah di tengah-tengah masyarakat.

Kedua, masih ditemukannya konflik kepentingan (*conflict of interest*) dalam manajemen kepemimpinan. Hal ini dilihat dari pimpinan lebih mempercayakan pekerjaan kepada pegawai-pegawai yang dipandang lebih dekat secara emosional dan kekerabatan dan bukan atas pertimbangan kompetensi dan keahlian yang dimiliki pegawai. Kondisi ini menyebabkan prinsip-prinsip pencapaian tujuan organisasi yang tidak mengedepankan prinsip-prinsip transparansi dan akuntabilitas. Transparansi adalah informasi yang terbuka dan jujur berdasarkan atas pertanggungjawaban pemerintah dalam pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepadanya dan ketaatannya pada peraturan perundang-undangan. Sedangkan akuntabilitas adalah mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, gejala ini merupakan salah satu prioritas utama dalam menghapuskan kepentingan pribadi, karena berkaitan erat dengan upaya peningkatan profesionalisme dan kompetensi pegawai dalam lingkup organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan kepada kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini yang menjadi instrumen atau alat penelitian adalah peneliti sendiri yang akan mengumpulkan datanya. Peneliti sebagai *human instrument* berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, analisa data, dan menafsirkan data serta membuat kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Politik Pembinaan Pegawai pada Bagian Humas

Politik Pembinaan Melalui Sistem yang Dipakai dalam Pengangkatan

Pelaksanaan politik pembinaan pegawai semestinya mengacu pada aturan peraturan perundang-undangan, meskipun secara normatif telah digariskan harus di dasarkan pada sistem prestasi kerja (*merit system*), artinya pengangkatan berdasarkan kecakapan, bakat, pengalaman, dan kesehatan sesuai dengan kriteria yang telah digariskan. Politik pembinaan pegawai dari sisi pengangkatan di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar, maka dapat mengandung unsur *nepotism* (penerimaan pegawai yang didasarkan pada hubungan darah/ kekerabatan, dan maupun kawan), yang dapat mengakibatkan telah diangkatnya orang-orang yang tidak cakap, tertutupnya kemungkinan kesempatan bagi orang biasa/ penduduk untuk melamar suatu jabatan, sering timbul adanya rasa tidak puas dari para pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan karena tidak mendapat perlakuan secara adil.

Di samping itu pengangkatan jabatan struktural mengandung unsur *spoil system* (penerimaan pegawai yang dasarnya adalah pertimbangan politis untuk memberikan dukungan terutama pada partai yang berkuasa). Semestinya pengangkatan jabatan stuktural dengan *merit system* sangat efektif dimana kesempatan

bekerja selalu terbuka untuk umum, dapat diperoleh tenaga-tenaga yang cakap, dan dapat mendorong calon-calon pegawai yang belum memenuhi syarat untuk membenahi diri lebih meningkatkan profesionalismenya dalam tugas dan kewajiban sebagai pegawai.

Politik Pembinaan Berdasarkan Pertimbangan Yuridis Formal

Setiap daerah memang telah memiliki perangkat dalam bentuk institusi yang berfungsi memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah menyangkut jabatan struktural yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) maupun institusi yang berfungsi melakukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil di daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di daerah Provinsi atau Badan Administrasi Kepegawaian dan Diklat (BAKD) di tingkat kabupaten/kota. Namun kedua institusi tersebut sangat sulit melaksanakan fungsi secara benar dikarenakan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dengan mudah dapat melakukan penekanan dan mengatur kinerja Baperjakat dan BAKD.

Lemahnya posisi Baperjakat dan BAKD secara terstruktur atas Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan banyaknya celah serta pelanggaran dalam aturan formal kepegawaian menjadikan Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah mudah melakukan penekanan serta melakukan penyimpangan aturan kepegawaian pada pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Dengan demikian, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di daerah, termasuk di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar banyak diwarnai oleh pertimbangan di luar ketentuan yuridis formal.

Selain itu terjadi tumpang tindih antara UU Nomor 2 Tahun 2004 dan UU Nomor 43 Tahun 1999. Ada beberapa Pasal dalam UU Nomor 32 Tahun 2004 yang juga mengatur tentang kepegawaian, sementara kepegawaian telah memiliki aturan main sendiri yaitu UU Nomor 43 Tahun 1999, dan perubahan peraturan pelaksanaan dari UU Nomor 43 Tahun 1999 justru

disesuaikan dengan Undang-Undang Pemerintahan Daerah, bukan merubah Undang-Undang Kepegawaian yang disesuaikan dengan tuntutan perkembangan jaman. Jadi selama ini pemerintah hanya merubah bentuk petunjuk pelaksanaan di bidang kepegawaian yang di-sesuaikan dengan perubahan pemerintahan daerah.

Dengan demikian Bupati Kampar merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten Kampar dan Gubernur Riau merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah di Provinsi Riau. Provinsi tidak dapat melakukan tindakan hukum terhadap bentuk pelanggaran yang terjadi di kabupaten/kota termasuk di Kabupaten Kampar, demikian pula sebaliknya. Hal demikian juga terjadi di Kabupaten Kampar. Selama ini pengangkatan pejabat dalam jabatan struktural belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan undang-undang kepegawaian. Dimana selaku pejabat Pembina Kepegawaian di kabupaten tetap menjadi prioritas utama dalam menentukan penempatan jabatan struktural.

Politik Pembinaan Sehubungan dengan Penegakan Disiplin

Politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar sehubungan dengan penegakan disiplin pegawai mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Perilaku pegawai pada suatu organisasi barang tentu berbeda. Hal ini tentunya berdasarkan dengan faktor-faktor pembentuk perilaku pegawai sendiri. Adapun yang penulis maksud dengan perilaku pegawai dalam penelitian ini adalah perilaku dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketepatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Fenomena tidak disiplinnya pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar tersebut adalah kurangnya kesadaran dan perhatian dari pegawai yang kurang pekerjaan, karena seenaknya saja mereka berkejaran. Atas hal yang demikian pegawai yang lain terbawa-bawa dan lama-lama menjadi kebiasaan, yang akhirnya merusak disiplin PNS.

Padahal hak dan kewajiban itu seharusnya sama. Hal ini disebabkan terpengaruhnya pegawai-pegawai lain dengan kondisi bahwa pegawai yang tidak rajin juga bisa naik pangkat, menerima gaji rutin, dan tidak pernah mendapat sanksi. Hal ini juga yang mempengaruhi pegawai yang rajin menjadi ikut-ikutan malas.

Tidak semua pegawai memiliki pemahaman yang cukup terhadap peraturan-peraturan yang berlaku sehingga pelaksanaan tugas-tugasnya sebagai pegawai jadi menghambat perilaku disiplin. Oleh sebab itu, Pemerintah Kabupaten Kampar diharapkan dapat memberikan memberikan latihan pra jabatan bagi setiap calon pegawai yang bertujuan untuk memberikan bekal sebelum diangkat menjadi pegawai atau Pendidikan dan Latihan Kepemimpinan (Diklatpim) sebelum memegang jabatan tertentu.

Politik Pembinaan Sehubungan Pengaturan Sistem Karier

Perencanaan karier adalah bagian yang sangat penting dalam pembinaan pegawai, karena menentukan dinamika organisasi untuk manajemen sumber daya manusia. Karier merujuk pada perkembangan pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja tertentu dalam suatu organisasi. Pengembangan karir sebagai tugas perkembangan harus diwujudkan pegawai secara individual, sedangkan dari organisasi merupakan kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Seringkali dijumpai bahwa dalam hasil rapat pembahasan oleh Tim Baperjakat sebagai hasilnya disampaikan kepada Bupati untuk ditandatangani namun pada kenyataannya ada pertimbangan lain dari Bupati selaku Pembina Kepegawaian Daerah. Sehingga hasil rekrutmen terakhir tidak sesuai dengan hasil pembahasan Baperjakat. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian di daerah Kabupaten Kampar dengan mudah dapat melakukan intervensi pada Baperjakat dan BAKD serta memasukkan kepentingan tertentu dengan menempatkan pegawai pilihannya dalam jabatan struktural di birokrasi.

Baperjakat dan BAKD memang telah memiliki pedoman yang menjadi dasar dalam melaksanakan fungsinya. Namun dalam praktiknya kedua lembaga tersebut selalu mengalami kesulitan menerapkan aturan-aturan kepegawaian ketika dihadapkan dengan kepentingan-kepentingan politis dari Pejabat Pembina Kepegawaian di kabupaten. Sehingga sering terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan manajemen kepegawaian di daerah termasuk dalam pengangkatan pejabat struktural.

Suatu hal yang mendasar adalah lemahnya posisi Baperjakat dan BAKD Kabupaten Kampar secara struktur dengan Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dan kedua adanya celah dalam peraturan kepegawaian yang memungkinkan untuk disiasati. Mestinya pengangkatan PNS dalam suatu jabatan tertentu di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar harus dilakukan secara cepat dan tepat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengangkatan pejabat baru harus cepat dilakukan apabila jabatan struktural tersebut kosong dan harus dihindari memakai pejabat lama karena akan menimbulkan kecemburuan sosial dan menghalangi karir pegawai lainnya. Apabila ini sudah menjadi kebiasaan dikhawatirkan akan menjadi preseden buruk, walaupun perpanjangan jabatan merupakan wewenang bupati.

Terlepas dari obyektif tidaknya perpanjangan masa jabatan itu, niscaya akan mematikan karier pegawai yang ada di bawahnya serta menghambat pengkaderan pegawai yang bersangkutan. Dampak lainnya, mereka tidak akan mempunyai lagi motivasi dan semangat bekerja karena jenjang karirnya dihalangi. Pada akhirnya secara tidak langsung roda pembangunan serta pelayanan kepada masyarakat akan berkurang.

Hambatan dan Kendala Pokok Pembinaan Pegawai pada Bagian Humas

Hambatan dan kendala pokok pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar dapat penulis deskripsikan sebagai berikut:

1. Sistem kebijakan yang dianut adalah untuk mendorong pengembangan otonomi daerah, sehingga kebijaksanaan kepegawaian dilaksanakan daerah otonomi sesuai dengan kebutuhannya, pengangkatan, penempatan, pemindahan dan mutasi maupun pemberhentian belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Untuk memberdayakan (*empowering*) dan peningkatan SDM pegawai di Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar untuk efisiensi dan juga wahana pengaturan SDM, program pendidikan dan latihan (Diklat) yang telah dilakukan belum dapat ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya. Dengan demikian diharapkan program pendidikan dan latihan (Diklat) yang akan dibuat semakin dapat memperluas cakrawala pengalaman pegawai, maka untuk pelatihan ini belum dilakukan secara berkesinambungan.
3. Perubahan yang mendasar dalam politik pembinaan pegawai belum mengedepankan profesionalisme PNS yang bertugas di Bagian Humas. Dengan demikian kedepannya diharapkan dapat membuka peluang (kesempatan) bagi pegawai yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetensi secara sehat. Pengangkatan dalam jabatan harus didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan yang bersangkutan.

Arahan kebijakan-kebijakan di atas jika diterapkan dalam lingkup politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar niscaya dapat menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan di samping itu dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang dapat memimpin suatu satuan organisasi dengan bertanggung jawab dan menjunjung tinggi nilai-nilai etika sebagai pegawai terutama bagi mereka yang telah menduduki jabatan struktural.

Kebijakan pemerintah daerah dalam menetapkan/menempatkan suatu jabatan seperti daerah-daerah lain di Indonesia, Pemerintah Kabupaten Kampar dalam penempatan personil

pegawai pada jabatan tertentu tidak terlepas dari adanya pertimbangan-pertimbangan lain di luar aturan yuridis formal, termasuk didalamnya pertimbangan kedekatan, kekeluargaan, suku, politik dan lain-lain. Masuknya pertimbangan-pertimbangan tersebut dapat dilihat pada proses penetapan jabatan strategis pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.

Sementara tuntutan perkembangan jaman menuntut birokrasi diisi oleh personil yang memiliki kompetensi jabatan dan dedikasi yang tinggi agar supaya dapat memberikan kontribusi kepada daerah. Namun dalam pelaksanaan hal tersebut harus dihadapkan dengan pertimbangan atau kebijakan pemerintah.

Guna mengatasi hambatan dan kendala pokok pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar khususnya dalam menetapkan/menempatkan suatu jabatan dalam rangka politik pembinaan pegawai di lingkungannya dapat dilakukan beberapa langkah berikut ini:

1. Sosialisasi Jabatan Kosong
Sosialisasi jabatan kosong merupakan tahap dimana Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar memberitahukan kepada pimpinan tentang formasi jabatan yang kosong dan akan segera diisi;
2. Pengusulan atau Rekrutmen Calon Pejabat Struktural
Tahap sosialisasi jabatan kosong yang tidak pernah sampai pada level bawah (pegawai yang berkompeten untuk menduduki jabatan struktural) tentunya berpengaruh terhadap pengusulan calon dalam pengisian dalam jabatan tertentu kewenangan mutlak untuk mengusulkan staf yang akan menduduki jabatan tertentu adalah Kepala Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.
3. Longgarnya Aturan Formal Kepegawaian
Faktor lain yang mendukung Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini bupati mudah melakukan penyimpangan dalam pengangkatan pejabat struktural adalah produk peraturan perundangan di bidang kepegawaian yang memiliki celah ataupun

memiliki peluang untuk disiasati dalam rangka mendukung kekuatan dan keinginan Bupati. Banyak kasus yang terjadi yaitu pengangkatan pejabat eselon III dan IV (Kabag dan Kasubag) pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar banyak nama yang diajukan baik secara kedinasan yang memenuhi syarat, tetapi dalam pelaksanaannya yang tidak memenuhi syarat masih tetap diajukan ke bupati untuk diproses dan hasilnya yang tidak memenuhi syarat dapat menduduki jabatan tersebut karena dorongan Tim Sukses Bupati.

Di sini dapat dilihat bahwa wewenang seorang Bupati sangat berpengaruh atau dapat disalahgunakan demi kepentingan pribadi dan kelompok kepentingan sehingga perangkat kepegawaian daerah harus bekerja keras menutupi aturan main yang dilakukan oleh pimpinan tersebut dengan pandai mensiasati celah yang terdapat dalam peraturan kepegawaian.

4. Pengumuman Hasil dan Penempatan Jabatan Tertentu

Pengumuman dan penetapan pejabat tertentu pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar merupakan tahap akhir dari mekanisme pengangkatan pejabat pada birokrasi pemerintahan di Pemerintah Kabupaten Kampar. Pada fase ini didahului dengan undangan surat dari Pejabat Pembina Kepegawaian kepada para pejabat yang akan dilantik. Dengan demikian inti dari isi surat tersebut adalah berita pelantikan dan belum ada kepastian tentang jabatan apa yang akan dijabat oleh calon pejabat tersebut.

SIMPULAN

Politik pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar belum dilihat dari beberapa sisi antara lain; a) Melalui sistem yang dipakai dalam pengangkatan pegawai; b) Pertimbangan yuridis formal; c) Penegakan disiplin pegawai; dan d) Pengaturan sistem karir. Namun secara keseluruhan belum berjalan dengan efektif dilaksanakan, dimana banyak kepentingan-kepentingan yang menjadi

prioritas utama, atau banyak dipengaruhi oleh pertimbangan-pertimbangan politisi lain di luar ketentuan yang berimplikasi kurang baik pada hasil pengisian atau pengangkatan pejabat pada jabatan tertentu. Sehingga untuk mendapatkan pejabat-pejabat yang memiliki sumber daya manusia yang optimal sering terabaikan. Transformasi normatif manajemen pegawai dalam implementasinya banyak terganjal oleh kultur lama yang terlanjur mengakar dan sulit diubah sebagai akibat dari pola rekrutmen pegawai masa lalu yang lebih bernuansa “rekrutmen politik” untuk kepentingan membesarkan dukungan kepentingan politik yang mengkooptasi birokrasi.

Hambatan dan kendala pokok pembinaan pegawai pada Bagian Humas Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar antara lain: *Pertama*, sistem kebijakan yang dianut adalah untuk mendorong pengembangan otonomi daerah, sehingga kebijaksanaan kepegawaian dilaksanakan daerah otonomi sesuai dengan kebutuhannya, pengangkatan, penempatan, pemindahan dan mutasi maupun pemberhentian belum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; *Kedua*, pemberdayaan (*empowering*) dan peningkatan pegawai untuk efisiensi dan juga wahana pengaturan SDM, program pendidikan dan latihan (Diklat) yang telah dilakukan belum dapat ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya. *Ketiga*, perubahan yang mendasar dalam politik pembinaan pegawai belum mengedepankan profesionalisme berdasarkan kemampuan dan berkompetisi secara sehat, dan didasarkan atas penilaian prestasi kerja yang obyektif terhadap prestasi, kompetensi dan pelatihan yang bersangkutan.

DAFTAR RUJUKAN

- Hadari Nawawi, 1995, *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Miftah Thoha, 2007, *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Muchlis Hamdi, 2002, *Bunga Rampai Pemerintahan*, Jakarta: Yarsip Watampone

Musaneff, 2002, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Jakarta: CV. Haji Masagung

Sentanoe Koentoronegoro, 1999, *Manajemen Organisasi*, Jakarta: Widya Press

Sondang P. Siagian, 1995, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta

Tulus M. Agus, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama