**BAB VI**

**POLITISASI BIROKRASI**

**1.Keterlibatan PNS Dalam Pemilihan Kepala Daerah**

Selama lebih dari 32 tahun keadaan seperti ini berlangsung, era reformasi yang muncul juga sangat susah untuk mengubah dan membabaskan birokrasi pemerintah dari pengaruh politik. Adanya campur tangan politik dalam birokrasi memperburuk imaj birokrasi Indonesia. Politik dalam pemerintahan mempunyai pengaruh yang sangat besar, proses politik mencakup aktivitas penyelenggaraan lembaga tinggi Negara dengan perangkatnya dan kegiatan politik dalam masyarakat termasuk organisasi politik. Politik diperlukan dalam mengambil keputusan/kebijakan antara lain pembuatan Undang-Undang sampai dengan pembuatan Peraturan Desa yang ada desa dan kebijakan-kebijakan lainya. Peran politik dalam pemerintahan marupakan kekuasaan yang sangat kuat, karena dari mulai Presiden sampai dengan Kepala Desa merupakan jabatan politik yang mempunyai pengaruh besar dalam birokrasi dan suatu organisasi, peran jabatan politik pada orientasi batas waktu masa jabatan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang, sedangkan sedangkan birokrat dalam pemerintahan harus bertanggung jawab terhadap keberlangsungan program pembangunan tanpa melihat siapa yang memimpin. Sebagaimana di sampaikan oleh Kepala Bidang Pengadaan dan Mutasi mengatakan bahwa Pemerintah dan politik itu harus bisa dipahami sebagai suatu sarana kompetisi di antara kepentingan-kepentingan minoritas serta dalam menentukan kebijakan khusus masalah pengembangan serta penempatan pejabat struktural dalam jabatan tidak terlepas dari kepentingan politik yang walaupun sekarang agak berkurang dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, di semua daerah di Indonesia saat ini sudah mulai berbenah yaitu dengan melakukan lelang jabatan dengan di bentuknya panitia seleksi (Pansel) Sedangkan keterlibatan PNS dalam Pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) masih ada walaupun belum terang terangan dan sulit dibuktikan.

Dari penjelasan diatas bahwa dalam pelaksanaan pemerintahan supaya bisa berjalan sesuai apa yang dihajatkan oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 perlu adanya transparansi yang jelas dalam pelaksanaan pemerintah dan profesionalisme dalam penempatan pejabat structural supaya tidak terjadi korupsi, kolusi dan nepotisme langkah-langkanya adalah :

1. Mengembangkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil
2. Perlu adanya Peraturan Daerah tentang pengelolaan karir.
3. Penataan Pegawai Negeri Sipil.
4. Pemberian penghasilan harus dilelang.
5. Harus ada Regulasi yang mengatur hubungan antara kepala daerah dengan Sekretaris Daerah serta dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam tata kelola pemerintahan yang baik untuk pengembangan karir pejabat struktural adalah di pemerintah daerah Telah di bentuk Panitia Seleksi (PANSEl) untuk eselon I dan Eselon II sedangkan Untuk eselon III dan IV dibentuk asismen, orang yang terlibat dalam Panitia Seleksi maupun Asismen adalah orang-orang yang propfesional dan memiliki kompetensi yang tinggi serta menguasai berbagai ilmu.

Seluruh PNS di seluruh Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) bahwa sejak berlakunya Undang-Undang ASN sudah berkurang pengaruh politik dalam penempatan pejabat struktural karena hasilnya dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) , sedangkan keterlibatan PNS dalam Pemilihan Kepala Daerah ada tapi sulit dibuktikan oleh Pengawas Pemilu (PANWASLU). KASN dan Bawaslu telah bersenergi dengan menjalin kerjasama pennangganan pelanggaran netralitas ASN dalam bentuk memorandum of understanding (MoU) yang juga mengandeng Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pelangaran yang dilakukan oleh PNS essekutor dari hasil hasil pengawasan dan penindakan Bawaslu nsoal netralitas ASN adalah KASN.

Ungkapan sebagaimana disampaikan di atas menunjukkan bahwa sosialisasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sukses karena hampir seluruh PNS yang ada di seluruh Indonesia mengerti apa maksud dan tujuan yang diamanatkan oleh Undang-Undang tersebut karena dalam Undang-Undang tersebut tercantum sangsi bagi PNS yang melakukan pelanggaran dan bagi Pembina kepegawaian dalam hal ini Gubernur/Bupati/Walikota sudah menginstruksikan kepada jajaran di bawahnya supaya melaksanakan isi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 dalam bidang manajemen kepegawaian.

Berdasarkan pasal 2 huruf f Undang Undang Nomor 5 bahwa setiap pegawai ASN tidak berpihak dari segala pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan siapapun serta putusan Mahkamah konstitusi Nomor 41/PUU-Xii/2014 PNS yang mencalonkan menjadi Gubernur/Wakil, Bupati/Wakil, Walikota/Wakil wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS sejak ditetapkan sebagai calon peseta pemilihan. Menguntup Undang Undang nomor 10 Tahun 2016 pasal 71, Gubernur/Wakil,Bupati/Wakil, Walikota/Wakil, dilarang melakukan pergantian pejabat 6 bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri. Gubernur/Wakil, Bupati/Wakil, dilarang menggunakan kewenangan program dan kegiatan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon baik di daerah sendiri maupun di daerah lain 6bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan penetapan calon terpilih.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilarang melakukan perbuatan yang mengarah pada keberpihakan salah satu calon atau perbuatan yang mengindikasikan terlibat dalam politik praktis dengan partai politik. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang pembinaan Jiwa Kors dan Kode Etik PNS termuat larangan yang dimaksud :

Pegawai Negeri Sipil dilarang melakukan pendekatan terhadap partai politik terkait rencana pengusulan dirinya atau orang lain sebagai bakal calon kepala daerah/Wakil kepala Daeah. Dengan adanya Peratuan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mengatur sangsi. Mulai penundaan kenaikan gaji atau pangkat, penurunan pangkat, hingga pemberhentian dengan tidak hormat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di daerah politik mempunyai pengaruh yang sangat besar, proses politik menyangkut penyelenggaraan pemerintah daerah dan perangkatnya dan kegiatan politik dalam masyarakat termasuk organisasi politik. Tidak dapat dipungkiri politik diperlukan dalam mengambil keputusan antara lain dalam pembuatan Peraturan Daerah dalam rangka menjalankan misi dan visi Guberneur/Bupati atau Walikota dengan berdasarkan kebutuhan rakyat dan kebutuhan PNS. Kebijakan pembangunan daerah juga merupakan putusan politik dalam system pemerintahan daerah yang melibatkan eksekutif, legislatif, yudikatif, organisasi masyarakat, Tokoh masyarakat, dll. Dengan demikian peran politik dalam pemerintahan di daerah merupakan kekuasaan yang sangat kuat karena dari mulai Gubernur atau Bupati atau Walikota sampai dengan Kepala Desa merupakan jabatan politik yang berpengaruh pada birokrasi dalam organisasi mulai dari tingkat Kabupaten sampai dengan desa.

Permasalahan yang disampaikan di atas merupakan proses organisasi bahwa antara birokrasi dan politik tidak dapat dipisahkan menurut Weber tipe ideal birokrasi yang rasional itu dilakukan dalam cara-cara sebagai berikut

1. Individu pejabat secara personal bebas, akan tetapi dibatasi oleh jabatannya manakala ia menjalankan tugas-tugas atau kepentingan individual dalam jabatannya. Pejabat tidak bebas menggunakan jabatanya untuk keperluan dan kepentingan pribadinya termasuk keluarganya.
2. Jabatan-jabatan itu disusun dalam tingkatan dan ke samping. Konsekuensinya hirarki dari atas ke bawah dan ke samping. Konsekuensinya ada jabatan atasan dan bawahan, da nada pula yang menyandang kekuasaan lebih besar dan ada yang lebih kecil.
3. Tugas dan fungsi masing-masing jabatan dalam hirarki itu secara spesifik berbeda satu sama lainnya.
4. Setiap pejabat mempunyai kontrak jabatan yang harus dijalankan.
5. Setiap diseleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya, idealnya hal tersebut dilakukan melalui ujian kompetitif.
6. Setiap pejabat mempunyai gaji termasuk hak untuk menerima pension sesuai dengan tingkatan hirarki jabatan yang disandangnya. Setiap pejabat bisa memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dan jabatannya sesuai dengan keinginannya dan kontraknya bisa diakhiri dalam keadaan tertentu.
7. Terdapat struktur pengembangan kariryang jelas dengan promosi berdasarkan senioritas dan merit sesuai dengan pertimbangan obyektif.
8. Setiap pejabat sama sekali tidak dibenarkan menjalankan jabatannya dan *resources* instansinya untuk kepentingan pribadi dan keluarganya.
9. Setiap pejabat berada di bawah pengendalian dan pengawasan suatu system yang dijalankan secara disiplin (Weber;1978:20 dan Albrow;1970:25).

Butir-butir tipe tersebut tidak semuanya bisa diterapkan dalam kondisi tertentu oleh suatu jenis pemerintahan tertentu. Seperti persyaratan tentang pengangkatan pejabat dalam jabatan tertentu berdasarkan kualifikasi profesionalitas cocok untuk kondisi birokrasi tertentu tetapi banyak sekarang tidak bisa diterapkan. Penekanan Weber terhadap rasionalitas dan efisiensi sebenarnya bisa dilacak dari kondisi social budaya yang melatarbelakangi kehidupan Max Weber pada saat itu. Rasionalitas dan efisiensi dicerminkan dengan susunan hirarki adalah khusus merupakan kebutuhan yang amat mendesak saat itu. Dengan demikian ukuran rasionalitas dan efisiensi amat berbeda dengan kreteria untuk zaman modern sekarang ini.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah memberikan memberikan pengaruh pada kewenangan dan kewajiban pemerintah daerah secara mandiri untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan landasan pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945. Pengangkatan dan pemindahan jabatan structural pemerintah daerah mendapat pengaruh dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah. Diawali dengan perekrutan pejabat politik di daerah serta berkaitan dengan proses legislasi di daerah. Pejabat politik di daerah dalam menjalankan kewenangannya harus didukung dengan kesiapan menjabarkan konsep kedalam rincian langkah-langkah kebijakan praktek penyelenggaraan pemerintah daerah.

Peraturan pemerintah yang memuat pedoman perangkat daerah sebenarnya memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menyusun, menata, mengembangkan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitasnya. Keleluasaan ini menyebabkan selalu terjadi pengangkatan maupun pemindahan jabatan struktural aparatur pemerintah. Pengangkatan dan pemindahan jabatan struktural aparatur pemerintah daerah dilakukan oleh Gubernur/Bupati/Walikota selaku kepala pemerintah di daerah hendaknya berdasarkan pembidangan tugas dan spesifikasi serta sebagai perwujudan dari sistem prestasi kerja. Pejabat structural memiliki peranan sangat penting karena sebagai pemimpin aparatur pemerintah dengan demikian pengangkatan dan pemindahan jabatan structural sekurang-kurangnya harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan bawahannya (staf) kearah tujuan yang akan dicapai. Kemampuan memimpin dalam jabatan structural tercantum dalam Surat Edaran Ka.BAKN No.02/SE/81 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Pejabat struktural ditentukan dengan syarat-syarat pengangkatan mulai dari kemampuan, kecakapan, keikutsertaan dalam pendidikan dan penjenjangan. Faktor tersebut dapat digunakan sebagai pedoman untuk memilih calon yang tepat untuk kedudukan yang tepat. Pemindahan atau mutasi merupakan bagian dari pembinaan yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai. Tampak dalam pemindahan jabatan struktural pada pemerintah daerah tidak berdasar pada kecakapan pegawai sesuai tujuan pemindahan atau mutasi yaitu untuk mendapatkan tenaga yang cakap pada kedudukan yang tepat. Bahkan perpindahan di lakukan sangat singkat dan terus berkelanjutan. Menyebabkan terjadi keresahan pada lingkungan aparatur pemerintah daerah. Dalam kondisi demikian pengarug pada kinerja aparatur pemerintah daerah. Karena penempatan dan pemindahan jabatan structural yang tidak sesuai dengan fungsinya akan melemahkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Ini berpengaruh pada penilaian kinerja pemerintah daerah oleh masyarakat. Pengakatan dan pemindahan jabatan structural tidak dapat terlepas dari prosedur yang telah diatur dalam perundang-undangan. Pelaksanaan prosedur oleh pejabat yang berwenang yaitu Bupati sebagai Kepala Daerah.

Sulit untuk menghasilkan pemerintahan yang bersih karena selalu ada intervensi politik didalamnya antara lain :

1. Pelaksanaan regulasi tidak berjalan secara baik
2. Sistem pengawasan kurang berjalan
3. Sulit mendapatkan PNS yang bekerja secara profesional. Badan Kepegawaian Daearah yang menangani masalah PNS di beberapa tidak bisa bekerja sesuai apa yang diamantkan oleh Undang-Undang karena sangat besar nuasa politiknya ketika terjadi mutasi pejabat structural. serta Pencopotan atau penurunan eselon seorang PNS dari jabatan structural seharusnya ada mekanisme yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) apakah yang bersangkutan melakukan perbuatan salah atau tidak dan itu harus dilakukan pembinaan kepada PNS tersebut kalau PNS itu berbukti melanggar.

Ketika pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat menetapkan kebijakan meletakan otonomi daerah secara luas di Kabupaten/kota. Terkait dengan peraturan perundang-undangan jabatan structural dala aparatur pemerintahan sumber daya manusia menjadi sorotan public dalam pelaksanaan pemerintah daerah. Kualitas sumberdaya manusia merupakan factor dominan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah yaitu PNS/ASN yang menduduki jabatan structural. Betapapun besarnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan sumber daya alam (SDA) tersedia, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka daerah akan sulit berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pemerintah Daerah dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia telah dibuat Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan atau Baperjakat. Untuk pemberdayaan sumber daya manusia baikm pendidikan dan pelatihan yang nantinya dipakai untuk menduduki jabatan structural. Proses ini berdampak pada penjenjangan karir pegawai karena proses penunjukan identik dengan kepentingan Bupati sebagai kepala daerah maupun sekretaris daerah yang memiliki tugas pemberdayaan sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah daerah. Kewenangan Gubernur/Bupatiatau Walikota dalam pembuatan kebijakan tampak memiliki kekuatan politik yang dominan dari pada kekuatan hukum yang diimplementasikan lewat produk hukum. Ini mempengaruhi pola pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, disamping dengan kebijkan pengangkatan dan pemindahan jabatan structural yang tidak memperhatikan sumber daya manusia. Dalam format seperti ini kebutuhan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas menjadi dasar pertimbangan utama yang memerlukan langkah-langkah prioritas yang terprogram secara sistematis (yudoyono;2001:61).

Dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural perhatian pada kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Penjelasan pasal tersebut dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairan bekerja. Maka perlu dilaksanakan pembinaan PNS dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan di peroleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi PNS dalam meningkatkan mutu peranan pendidikan yang seluas-luasnya serta Diklat (Silalahi, dalam J.B Kristiadi;1998:54).

Apabila dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural PNS tidak memperhatikan sumber daya manusia dan tidak sesuai prosedur maka akan mengurangi motivasi PNS yang pada akhirnya akan menggangu tingkat produktifitas aparatur, di samping pengangkatan dan pemindahan jabatan structural tidak sesuai dengan keahlian dan profesionalitas memiliki dampak mengganggu pelayanan publik.

Dampak yang terjadi dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural dengan cara mutasi atau pergantian jabatan struktural dalam lingkungan organisasi aparatur pemerintah daerah tanpa landasan hukum yang kuat akan mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Dampak tersebut berkaitan dengan persepsi, perilaku dan gaya manajerial yaitu terjadi penyalahgunaan wewenang dan jabatan, dapat menjadi alat kepentingan tertentu, terjadi kecenderungan mempertahankan status *quo,* takut mengambil keputusan, kreatifitas, dan kredibilitas rendah, terjadi nepotisme, dan patronase. Karena kurang pengetahuan dan keterampilan akan menjadi ketidakmampuan menjabarkan kebijaksanaan pimpinan, tindakan yang dilakukan tidak produktif, mutu hasil pekerjaannya rendah, melakukan kegiatan yang tidak relevan dan menyebabkan stanagnasi.

Berkaitan dengan tindakan aparatur pemerintah daerah yang melanggar hukum yaitu melakukan perbuatan yang menyebabkan penggemukan biaya, ketidakjujuran, sasaran yang tidak tepat, perubahan sikap mendadak. Berkaitan dengan perilaku disfungsional yaitu terjadi penurunan mutu, diskriminasi, tidak disiplin, tidak peduli mutu kenerja, melalaikan tugas, tanggung jawab rendah, pengutamaan kepentingan sendiri dan tidak professional. Merupakan kekutan politik yang menggerakkan oleh pamrih-pamrih pribadi atau pamrih golongan. Sehingga menjadi tidak rasional, karena diduduki oleh petugas yang tidak mampu juga tidak menguasai keterampilan teknis, dan tidak menguasai keterampilan teknis, dan tidak mengemban misi pengabdian terhadap kepentingan serta kesejahteraan umum. Yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil karena penempatan dan pemindahan jabatan structural yang relative singkat kurang tepatmelumpuhkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Disamping pemerintah daerah masih lemah memahami daerah secara hukum. Pengawasan dan pengendalian dalam kepegawaian berkaitan dengan pengangkatan dan pemindahan jabatan structural.

Dari pemeparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa Kewenangan Gubernur/Bupati/Walikota dalam pembuatan kebijakan memiliki kekuatan politik yang doninan dari pada kekuatan hukum yang diimplementasikan lewat produk hukum. Ini mempengaruhi polapengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Dalam format seperti ini kebutuhan tersedianya sumber daya manusia menjadi dasar pertimbangan utama. Dampak yang terjadi dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural dengan cara mutasi atau pergantian jabatan structural dalam lingkup organisasi aparatur pemerintah daerah dan akan berpengaruh dalam pelayanan publik.

Dalam rangka membangun kebersamaan, persatuan dan kesatuan Pegawai Republik Indonesia, Kors Pegawai Republik Indonesia (KORPRI) sebagai organisasi yang berkedudukan dan kegiatannya tidak terlepas dari kedinasan, perlu diarahkan kepada terbangunnya organisasi yang demokratis, mandiri, bebas, aktif. Professional, netral, produktif, dan bertanggung jawab.

Peran strategis organisasi Korpri dalam peneyelenggaraan pemerintahan serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara. Membutuhkan pembinaan jiwa kors dan terciptanya organisasi yang solid serta memiliki soliditas dan solidaritas anggotanya. Melalui pembinaan tersebut, diharapkan mampu meningkatkan tugas dan pengabdiannya. Sejak berdirinya organisasi Korpri tanggal 29 November 1971, anggota Korpri telah menunjukkan pengabdian dan dharma bhatinya kepada masyarakat, bangsa dan Negara. Namun demikian, berbagai peristiwa dan perkembangan sosial politik telah mewarnai dan memberikan corak organisasi ini.

Upaya revitalisasi Korpri pada era reformasi dengan menghapus konsep monoloyalitas dan menerapkan prinsip netralitas dengan diterapkannya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 teantang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Selain monoloyalitas, banyak permasalahan yang dijumpai dalam praktek berkaitan dengan pegawai negeri sipil, yaitu adanya predikat penilaian yang melekat pada PNS di antaranya masih banyak stigma yang diberikan oleh masyarakat luas, seperti prosedur yang berbelit-belit, pelayanan yang kurang baik adalah beberapa keluahan yang sering dolintarkan masyarakat. Korpri adalah satu-satunya wadah untuk menghimpun seluruh Pegawai Republik Indonesia yang meliputi : Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Badan Usaha Milik Negara, dan Badan Usaha Milik Daerah, Badan Hukum Milik Negara, dan atau Badan Hukum Pendidikan, Lemgaba Penyiaran Republik Pusat, dan Daerah, Badan Layanan Umum Pusat dan daerah, dan badan otorita/Kawasan Ekonomi Khusus yang berkedudukan dan kegiatannya tidak terpisah dari kedinasan.

Adapun tujuan Korpri adalah :

1. Terjaminnya perlindungan hak-hak pegawai Republik Indonesia guna terciptanya ketenangan dan kelangsungan kerja dan usaha untuk meningkatkan taraf hidup ,kecerdasan dan kesejahteraan Pegawai Republik Indonesian kemakmuran bangsaa beserta keluarganya.
2. Terhimpun dan bersatunya pegawai Republik Indonesia untuk mewujudkan rasa setia kawan dan persaudaraan sesame pegawai Negeri Republik Indonesia

Sedangkan peran Korpri adalah :

1. Sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
2. Pelopor peningkatan kesejahteraan dan profesionalitas anggota.
3. Pelindung, pengayom anggota serta pendorong peningkatan taraf hidup siail ekonomi masyarakat dan lingkungannya.
4. Pelopor pelayanan public dalam mensukseskan program-program pembagunan.
5. Mitra aktif dalam perumusan kebijakan instansi yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Pencetus ide, serta pejuang keadilan dan kemakmuran bangsa.

Dengan berjalannya waktu dari orde baru ke orde reformasi Korpri menjadi besar, tetapi sudah kehilangan arah dan kurang diminati anggotanya. Anggota Korpri melihat organisasi ini tidak mampu lagi memberikan kontribusi menggerakan anggota dan jauh tujuan dan peran korpri itu sendiri. Kondisi seperti ini menunjukan bahwa organisasi ini sudah tidak sehat lagi dan cenderung mati suri karena tidak ada aktifitas di sekterariat Korpri yang ada hanya struktur organisasi tetapi sehari-hari tidak aktifitas yang dilakukan sehingga PNS tidak mengetahui apa program dari organisasi tersebut alagi melakukakan langkah langkah seperti tertuang dalam tujuan pembentukan korpri. Seharusnya Korpri memberikan pembelaan terhadap PNS yang tidak mendapat keadilan baik yang turun eselon maupun yang dibebas tugaskan dari jabatannya dan Korpri harus segera bersikap membela hak-hak PNS.

Peranan Korpri dalam masyarakat seharusnya lebih komperatif dan memberi mamfaat bagi anggotanya sesuai dengan visi dan misi Korpri itu sendiri serta berani berbua tkeadilan para anggotanya sehingga PNS merasa ada wadah yang memberikan perlindungan dan mampu membuat terobosan serta jaringan bagaimana PNS yang ada di daerah diperdayakan sesuai dengan sumber daya manusianya. Karena selama ini dari beberapa kali mutasi pegawai banyak PNS yang kena mutasi dampaknya ada yang diturunkan eselonnya dan ada yang di non jobkan dari jabatannya dari kejadian tersebut tidak ada langkah-langkah Korpri memberikan pembelaan kepada anggotanya kalau di lihat dari fungsi, tujuan dan peran Korpri sudah banyak hal yang melenceng.

Aktifitas Korpri sebatas memberikan pesangon kepada masing-masing PNS yang telah masuk usia pensiun sebesar 1 juta, uang tersebut berasal dari iuran PNS setiap bulan, disamping itu memfasilitasi PNS yang bermasalah dengan hukum dalam hal ini masalah kasus perceraian, sedangkan pembelaan PNS yang bermasalah dengan jabatannya tidak ada yang datang meminta bantuan.

Dari pejelasan di atas dapat menulis simpulkan bahwa organisasi Korpri yang ada belum berjalan secara maksimal karena aktifitasnya hanya memberikan santunan kepada PNS yang sudah masuk usia pensiun itu pun dana yang berjumlah 1 juta di ambil dari uiran PNS setiap bulan. Seharusnya sebagai organisasi yang berkualitas haru menjalankan visi dan misinya secara profesional dan memberikan pelayanan kepada seluruh PNS dan mempunyai insiasiatif tanpa harus PNS datang ke sekretariat di samping itu peran kepala daerah di perlukan dalam hal dana karena selama ini hanya sedikit dana untuk kegiatan Korpri dan sangat mustahil program bisa berjalan tanpa didukung dengan dana, APBD (Anggaran Pendapatan Belanda Daerah) dan APBN Anggaran Pendapatan Belanja Negara) selama ini sangat sedikit diperuntukan untuk kegiatan Korpri. Sosialisasi program harus di sampaikan kepada seluruh PNS sehingga PNS atau masyarakat tau apa kegiatannya.

Peran strategis organisasi Korpri dalam penyelenggaraan pemerintahan serta menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan Negara membutuhnya penbinaan jiwa kors dan terciptanya organisasi yang solid serta memiliki soliditas dan solidaritas anggotanya. Peran Korpri adalah perekar persatuan dan kesatuan bangsa, pelopor peningkatan kesejahteraan anggota serta mendorong peningkatan taraf hidup sosial ekonomi masyarakat dan lingkungannya , pelopor pelayanan public dalam mensukseskan program-progran pembangunan, mitra aktif dalam perumusan kebijakan instansi yang bersangkutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari penuturan di atas terungkap bahwa kebijakan politik birokrasi Indonesia bahwa birokrasi dan politik bisa dibedakan tetapi tidak bisa dipisahkan. Bahwa politik bisa menjadi master dari birokrasi, dan master itu bisa dipisahkan. Bahwa politik bisa menjadi master dari birokrasi, dan master itu bisa berasal dari kalangan politik yang datang silih berganti pemimpinnya. Oleh karena itu netralitas bagi birokrasi pemerintah terhadap pengaruh warna politik yang dibawa master sangat penting untuk diperhatikan. Mifta Thoha (2014 :166).

Kehadiran partai politik dalam system pemerintahan yang demokratis tidak bisa dihindari. Kemerdekaan seseorang untuk berserikat dan menyuarakan pendapatnya diidentikan dengan kehadiran partai politik dalam suatu pemerintahan yang demokratis.Kehidupan orang-orang di dunia ini yang senantiasa berpikir, berkata,dan bekerja dalam politik. Politik selalu berkaitan dengan kehidupan bernegara dan berpemerintahan. Cara berpikir, berkata, dan bertindak seseorang bisa membentuk *cognitive maps* mereka. Peta kognisi ini merupakan suatu dasar dari struktur mental seseorang yang mau menerima dan mengartikulasikan tanda-tanda dari luar dirinya yang bisa membentuk kepercayaannya sehingga mampu membuat keputusan mau melakukan atau tidak melakukan tentang sesuatu hal. *Cognitive maps* seseorang dalam politik membentuk sikap dan perilakunya untuk membuat keputusan-keputusan politik yang baik baginya. Inilah kemerdekaan seseorang dalam berpolitik yang dapat membuat keputusan sesuai dengan cognitive maps-nya masing-masing. Orang yang tidak mempunyai cognitive maps sama halnya orang tersebut tidak mampu mepergunakan hak kemerdekaan politiknya. (Thoha, 2003:79).

Reformasi birokrasi harus terus berlanjut di seluruh instansi pemerintah, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Dalam hal ini Korpri diharapkan siap dan mampu berkontribusi secara maksimal dalam mendorong upaya pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan pemerintahan yang bersih. Terkait dengan hal tersebut di perlukan PNS/ASN yang professional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek KKN, mampu menyelenggarakan pelayanan public bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan pancasilan dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 kelembagaan Korpri ke depan harus lebih baik dan tetap eksis. Hal iti bisa dilakukan dengan cara penguatan kelembagaan di jajaran unit propinsi dan kabupaten karena dengan penguatan kelembagaan, maka Korpri akan semakin memahami tupoksi sebagai lembaga yang bertugas memberikan pelayanan prima kepada anggota masyarakat. Upaya penguatan kembali dapat di lakukan melalui :

1. Konsolidasi internal yang berupa penataan kembali organisasi di antaranya dengan melengkapi organ-organ Korpri menata mekanisme dan hubungan kerja internal dan eksternal, penataan sarana dan prasarana serta penguatan kelembagaan kesekretariatan.
2. Aktualisasi pemahaman keberadaan Korpri melalui forum-forum diskusi, seminar dan pertemuan rutin anggota
3. Membangun kerja sama dengan berbagaai pihak seperti pimpinan wilayah, dunia usaha, perbankan untuk simpan pinjam, dan dengan unit kerja lain seperti lembaga-lembaga organisasi profesi untuk kemajuan Korpri, serta membangun komunikasi terbuka antara anggota dengan pengurus, juga antara Korpri dengan pimpinan pemerintahan, baik di pusat maupun di daerah. Perumahan murag untuk anggota Korpri sebagaimana dilakukan dahulu alangkah baiknya sekarang digulirkan kembali, bekerjasama dengan pengembang dan dunia perbankan.
4. Meningkatkan upaya pemberdayaan anggota, kegiatan pemberdayaan ini di antaranya adalah pembinaan pemberdayaan profesi yakni melakukan pelatihan kursus keterampilan dan profesi.
5. Melakuan pembinaan sosial politik, pemdampingan dan pemberian bantuan hukum manakala ada anggota yang tersangkut masalah hukum serta melakukan pembinaan kehidupan beragama.

Tujuan utama adanya Undang-Undang ASN adalah meningkatkan independensi dan netralitas, kompetensi, kinerja, integritas, kesejahteraan, kualitas pelayanan public, serta meningkatkan pengawasan dan akuntabilitas. Atas dasar itulah, maka ada beberaoa perubahan secara prinsip yang harus dipahami oleh aparatur utamanya pengurus Korpri. Sementara terkait keberadaan Korpri, dengan diberlaku kannya Undang-Undang ASN, nama Korpri akan berubah menjadi Korps Profesi Pegawai ASN. Dalam kedudukannya sebagai wadah Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia untuk menyalurkan aspirasinya. Tujuan yang diharapkan mampu menjaga kode etik prodesi dan standar pelayanan profesi serta mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

**2. Pengaruh Politik Terhadap Penempatan Pejabat Struktural**

Penyelenggaraan pemerintahan daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah memberikan memberikan pengaruh pada kewenangan dan kewajiban pemerintah daerah secara mandiri untuk mengurus rumah tangganya sendiri dengan landasan pasal 18 Undang-Undang Dasar 1945. Pengangkatan dan pemindahan jabatan structural pemerintah daerah mendapat pengaruh dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah. Diawali dengan perekrutan pejabat politik di daerah serta berkaitan dengan proses legislasi di daerah. Pejabat politik di daerah dalam menjalankan kewenangannya harus didukung dengan kesiapan menjabarkan konsep kedalam rincian langkah-langkah kebijakan praktek penyelenggaraan pemerintah daerah.

Peraturan pemerintah yang memuat pedoman perangkat daerah sebenarnya memberikan keleluasaan kepada pemerintah daerah untuk menyusun, menata, mengembangkan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitasnya. Keleluasaan ini menyebabkan selalu terjadi pengangkatan maupun pemindahan jabatan structural aparatur pemerintah. Pengangkatan dan pemindahan jabatan structural aparatur pemerintah daerah dilakukan oleh Gubernur/Bupati/Walikota selaku kepala pemerintah di daerah hendaknya berdasarkan pembidangan tugas dan spesifikasi serta sebagai perwujudan dari sistem prestasi kerja. Pejabat structural memiliki peranan sangat penting karena sebagai pemimpin aparatur pemerintah dengan demikian pengangkatan dan pemindahan jabatan structural sekurang-kurangnya harus mempunyai kemampuan untuk mengarahkan bawahannya (staf) kea rah tujuan yang akan dicapai. Kemampuan memimpin dalam jabatan structural tercantum dalam Surat Edaran Ka.BAKN No.02/SE/81 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Pejabat struktural ditentukan dengan syarat-syarat pengangkatan mulai dari kemampuan, kecakapan, keiuktsertaan dalam pendidikan dan penjenjangan. Faktor tersebut dapat digunakan sebagai pedoman untuk memilih calon yang tepat untuk kedudukan yang tepat. Pemindahan atau mutasi merupakan bagian dari pembinaan yang bertujuan untuk memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai. Tampak dalam pemindahan jabatan structural pada pemerintah daerah tidak berdasar pada kecakapan pegawai sesuai tujuan pemindahan atau mutasi yaitu untuk mendapatkan tenaga yang cakap pada kedudukan yang tepat. Bahkan perpindahan di lakukan sangat singkat dan terus berkelanjutan. Menyebabkan terjadi keresahan pada lingkungan aparatur pemerintah daerah. Dalam kondisi demikian pengarug pada kinerja aparatur pemerintah daerah. Karena penempatan dan pemindahan jabatan structural yang tidak sesuai dengan fungsinya akan melemahkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Ini berpengaruh pada penilaian kinerja pemerintah daerah oleh masyarakat. Pengakatan dan pemindahan jabatan structural tidak dapat terlepas dari prosedur yang telah diatur dalam perundang-undangan. Pelaksanaan prosedur oleh pejabat yang berwenang yaitu Gubernur/Bupati/Walikota sebagai Kepala Daerah.

Sulit untuk menghasilkan pemerintahan yang bersih karena selalu ada intervensi politik didalamnya antara lain :

* + - 1. Pelaksanaan regulasi tidak berjalan secara baik.

2.Sistem pengawasan kurang berjalan

* + 1. Sulit mendapatkan PNS yang bekerja secara professional.

Badan Kepegawaian Daearah (BKD) yang menangani masalah PNS tidak bisa bekerja sesuai apa yang diamantkan oleh Undang-Undang karena sangat besar nuasa politiknya ketika terjadi mutasi pejabat structural. serta Pencopotan atau penurunan eselon seorang PNS dari jabatan structural seharusnya ada mekanisme yang dilakukan oleh BKD apakah yang bersangkutan melakukan perbuatan salah atau tidak dan itu harus dilakukan pembinaan kepada PNS tersebut kalau PNS itu berbukti melanggar.

Ketika pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat menetapkan kebijakan meletakan otonomi daerah secara luas di Kabupaten/kota. Terkait dengan peraturan perundang-undangan jabatan structural dala aparatur pemerintahan sumber daya manusia menjadi sorotan publik dalam pelaksanaan pemerintah daerah. Kualitas sumberdaya manusia merupakan factor dominan terhadap pelaksanaan pemerintahan di daerah yaitu PNS/ASN yang menduduki jabatan structural. Betapapun besarnya Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan sumber daya alam (SDA) tersedia, tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka daerah akan sulit berkembang dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Pemerintah dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia telah dibuat Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan atau Baperjakat. Untuk pemberdayaan sumber daya manusia baikm pendidikan dan pelatihan yang nantinya dipakai untuk menduduki jabatan structural. Proses ini berdampak pada penjenjangan karir pegawai karena proses penunjukan identik dengan kepentingan Bupati sebagai kepala daerah maupun sekretaris daerah yang memiliki tugas pemberdayaan sumber daya manusia sebagai aparatur pemerintah daerah.Kewenangan Gubernur/Bupati/Walikota dalam pembuatan kebijakan tampak memiliki kekuatan politik yang dominan dari pada kekuatan hukum yang diimplementasikan lewat produk hukum. Ini mempengaruhi pola pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia, disamping dengan kebijkan pengangkatan dan pemindahan jabatan structural yang tidak memperhatikan sumber daya manusia. Dalam format seperti ini kebutuhan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas menjadi dasar pertimbangan utama yang memerlukan langkah-langkah prioritas yang terprogram secara sistematis (yudoyono;2001:61).

Dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural perhatian pada kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yaitu, untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang professional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Penjelasan pasal tersebut dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairan bekerja. Maka perlu dilaksanakan pembinaan PNS dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karir yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja. Dengan demikian akan di peroleh penilaian yang obyektif terhadap kompetensi PNS dalam meningkatkan mutu peranan pendidikan yang seluas-luasnya serta Diklat (Silalahi, dalam J.B Kristiadi;1998:54).

Apabila dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural PNS tidak memperhatikan sumber daya manusia dan tidak sesuai prosedur maka akan mengurangi motivasi PNS yang pada akhirnya akan menggangu tingkat produktifitas aparatur, di samping pengangkatan dan pemindahan jabatan structural tidak sesuai dengan keahlian dan profesionalitas memiliki dampak mengganggu pelayanan publik.

Dampak yang terjadi dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural dengan cara mutasi atau pergantian jabatan struktural dalam lingkungan organisasi aparatur pemerintah daerah tanpa landasan hukum yang kuat akan mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah daerah. Dampak tersebut berkaitan dengan persepsi, perilaku dan gaya manajerial yaitu terjadi penyalahgunaan wewenang dan jabatan, dapat menjadi alat kepentingan tertentu, terjadi kecenderungan mempertahankan status *quo,* takut mengambil keputusan, kreatifitas, dan kredibilitas rendah, terjadi nepotisme, dan patronase. Karena kurang pengetahuan dan keterampilan akan menjadi ketidakmampuan menjabarkan kebijaksanaan pimpinan, tindakan yang dilakukan tidak produktif, mutu hasil pekerjaannya rendah, melakukan kegiatan yang tidak relevan dan menyebabkan stanagnasi.

Berkaitan dengan tindakan aparatur pemerintah daerah yang melanggar hukum yaitu melakukan perbuatan yang menyebabkan penggemukan biaya, ketidakjujuran, sasaran yang tidak tepat, perubahan sikap mendadak. Berkaitan dengan perilaku disfungsional yaitu terjadi penurunan mutu, diskriminasi, tidak disiplin, tidak peduli mutu kenerja, melalaikan tugas, tanggung jawab rendah, pengutamaan kepentingan sendiri dan tidak professional. Merupakan kekutan politik yang menggerakkan oleh pamrih-pamrih pribadi atau pamrih golongan. Sehingga menjadi tidak rasional, karena diduduki oleh petugas yang tidak mampu juga tidak menguasai keterampilan teknis, dan tidak menguasai keterampilan teknis, dan tidak mengemban misi pengabdian terhadap kepentingan serta kesejahteraan umum. Yang terjadi pada aparatur pemerintahan karena penempatan dan pemindahan jabatan structural yang relative singkat kurang tepatmelumpuhkan kinerja aparatur pemerintah daerah. Disamping pemerintah daerah masih lemah memahami daerah secara hukum. Pengawasan dan pengendalian dalam kepegawaian berkaitan dengan pengangkatan dan pemindahan jabatan structural masih lemah. Tata pemerintahan yang baik merupakan suatu konsep yang dipergunakan secara reguler dalam ilmu politik dan administrasi publikkonsep ini lahir sejalan dengan konsep konsep dan termologi demokrasi, masyarakat, masyarakat sipil, partisipasi rakyat seta dukungan seluruh PNS tentu dengan dorongan pimpinan politik

Untuk pejabat pejabat pemerintah, maka pertimbangan utama bagi setiap seleksi dan promosi pejabat birokrasi pemerintah harus didasarkan pada pertimbangan moral mereka catatan moral haus ada di berkas setiap PNS , catatan ini diperoleh dari sikap, perilaku, dan laporan laporan dari masyarakat tentang pribadi masing masing pejabat yang akan diangkat itu menjadi catatan tersendiri Gubernur SDM dan pengalaman kerja di samping moral PNS tersebut

Dari pemeparan di atas dapat penulis simpulkan bahwa Kewenangan Gubernur/Bupati/Walikota dalam pembuatan kebijakan memiliki kekutan politik yang doninan dari pada kekuatan hukum yang diimplementasikan lewat produk hukum. Ini mempengaruhi polapengembangan dan peningkatan sumber daya manusia. Dalam format seperti ini kebutuhan tersedianya sumber daya manusia menjadi dasar pertimbangan utama. Dampak yang terjadi dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan structural dengan cara mutasi atau pergantian jabatan structural dalam lingkup organisasi aparatur pemerintah daerah dan akan berpengaruh dalam pelayanan publik.

**3. PEMIMPIN PEMERINTAHAN**

Reformasi sudah berjalan lebih 12 tahun, rupanya belum banyak membawa dampak perubahan yang berarti dalam kehidupan bermasyarakat di Indonesia. Justru sebaliknya di sana sini sering terjadi kekacauan dalam pelaksanaan pemeintahan sehingga berdampak terhadap PNS serta membawa dampak kepada kesejahteraan PNS dan masyarakat secara keseluuhan terutama di kalangan masyarakat menengah harus di sadari bahwa perubahan bukan perkara mudah, tidak semudah membalik telapak tangan, peubahan memerlukan proses dan tahapan sehingga mampu memberikan hasil yang signifikan terhadap kehidupan PNS dan masyarakat secara keseluruhan.

Salah satu fungsi dan hakiki dari seorang pemimpin pemerintahan adalah sebagai komunikator dan untuk itu pimpinan pemerintahan wajib hukumnya untuk mampu bekomunikasi dengan baik dan berarah dan efektif, untuk mewakili organisasi yang dipimpinnya begitu pentingnya komunikasi Sondang P. Siagian teori dan praktek kepemimpinan menyebutkan demikian pentingnya komunikasi yang efektif itu dalam usaha peningkatan kemampuan memimpin seseorang sehingga dapat dikatakan bahwa pengusaan pengusahaan tekhnik tekkhnik berkomunikasi dengan baik merupakan *condition sine qua* nom bagi setiap pejabatpemimpin. (Siagian Sondang P. 2003 :55).komunikasi seorang pemimpin pemerintahan sangat penting perannya, terutama di era sekarang rakyat dengan sebebasnya menghujat pemerintah. Dalam kondisi yang demikian inilah dituntut pimpinan pemerintahan mampu berkomunikasi dengan rakyatnya, sehingga konflik,kericuhan, dan bentrokan dapat dihindari. Begitupula seseorang pemimpin pemerintahan di era sekarang dituntut mau tidak mau harus menguasai IT (informasi dan Teknologi). Perubahan yang mendunia (global) semua orang dituntut untuk bisa mengusaai teknologi terutama teknologi komunikasi lebih lebih seorang pemimpin pemeintah.

Dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dewasa ini di negara Kesatuan Republik Indonesia pimpinan pemerintahan betul betul mendapat ujian dan tantangan yang cukup berat menghadapi situasi yang sangat tidak koduksif ini. Dalam beberapa teori menyebutkan bahwa jangankan memimpin pemerintahan, memimpin organisasi yang sederhanapun di dalam organisasi itu selalu ada konflik. Sondak P. Siagian menyebutkan dalam kehidupan organisasi selalu saja ada situasi konflik yang harus diatasi, baik dalam hubungan ke luar maupun dalam hubungan ke dalam organisasi. (Siagian, Sondang P. 2003 : 59). Menyimak pernyataan tersebut bahwa peran pemimpin harus mampu bertindak sebagai mediator atau penengah sehingga mampu mengatasi dan menyelesaikan situasi konflik yang terjadi. Namun situasi konflik yangt dihadapi oleh seorang pimpinan pemerintahan dewasa ini sangatlah dilematis kompleks dan benar benar memerlukan kecerdikan dan ketepatan bertindak untuk menghadapinya oleh karena yang berkonpflik kadang kadang orang orang intelektual. Jangankan salah benar saja aparat bertindak rakyat protes dengan mengatasnamakan HAM kebebasan berserikat dan mengajukan pendapat, demokrasi dan sebagainya. Negara Kesatuan Republik Indonesia yang majemuk ini sebenarnya rawan konflik demokrasi dan tata kelola konflik di Indonesia. Menyebutkan : masyarakat majemuk disusun oleh perbedaan perbedaan identitas sosial seperti identitas keagamaan identitas etnik, identitas sosial seperti identitas kegamaan, identitas profesi, identitas berbagai kelompok sosial yang mendefinisikan diri secara unik dan berbeda dari kelompok yang lain. Dari pernyataan tersebut itulah realita yang dihadapi oleh bangsa dan negara, kondisi bangsa Indonesia memang multi etnis, agama, golongan serta luas wilayah dan tingkat pendidikan masyarakat sebenarnya juga sangat menentukan terjadinya rawan konflik. Semangkin tinggi tingkat pendidikan masyarakat biasanya semakin rendah juga konflik yang terjadi. Pendidikan yang rendah biasanya sangat mudah terprofokasi. Di sinilah ketangguhan seorang pemimpin pemerintahan sangat dibuthkan untuk memediasi antara kelompok kelompok yang berkonflik serta mampu pemberdayaan kearifan local, jika tidak mau disebut negara gagal dalam mengelola konflik.

Setiap organisasi apakah itu organisasi politik organisasi kemasyarakatan termasuk organisasi keniagaan adalah diciptakan atau dibentuk untuk mencapaitujuan yang diinginkan. Begitu pula organisasi keniagaan adalah diciptakan atau dibentuk untuk mencapai tujuan yang diinginkan.Begitulah pula organisasipemerintahan, sudah jelas diatu oleh peraturan perundang undangan yang berlaku dan juga harus mempunyai rencana strategis yang jelas yang sekarang lazim disebut Renstra (Rencana Stategis). Sebagai pemerintahan modern sebagaimana dikemukakan David Osberne dan Ted Gaebler, negara negadilayani ra berkembang termasuk Indonesia digerakkan oleh missi dan harus dapat mewirausahakan birokrasinya. Pemerintah tidak lagi sebagai pelaksana sudah mengarah sebagai fasilitator (memfasilitasi saja) mengingat pemimpin pemerintahan adalah seorang Pamong Praja, maka jelas pimpinan pemerintahan tersebut mamahami kaidah kaidah yang berlaku dalam kepamongprajaan yaitu mengemong rakyat.

Kepemimpinan Visioner adalah seorang pemimpin yang mampu melakukan peran sebagai beikut :

* 1. *Direktion Setter.*

Pemimpin memilih dan memyampaikan arahan target organisasi dalam menghadapi lingkungan eksternal masa depan.

* 1. *Change Agent.*

Pemimpin bertanggung jawab sebagai katalisator perubahan lingkungan internal (SDM, serta sarana fasilitasnya), dalam usaha mewujudkan visi masa depan.

c. *Spokes Person*.

Pemimpin adalah penasehat/pendukung sekaligus negosiator organisasi serta visinya dalam menghadapi pihak luar.

d. *Coach.*

Pemimpin sebagai team builder dan sebagai panutan di dalam organisasinya peran di dlam mewujudkan visi

Pemimpin pemerintahan sangat penting peranya dalam organisasi, dalam organisasi apapun. Lebih Lebih dalam organisasi pemerintahan, pimpinan itu harus mempunyai jiwa pengayom yang mampu mengayomi masyarakat secara adil dan tidak membeda bedakan golongan atau etnis, agama apapun. Di era sekarang ini seorang pemimpin pemerintahan hendaknya mampu memerankan dirinya sebagai pelayan dengan begitu akan menjadi contoh yang baik dan akan diikuti oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan abdi negara dimana PNS mampu memiliki visi dan misi kedepan mapu memberi inovasi dan contoh yang baik dalam rangka melayani masyarakat dan sejalan dengan visi dan misi pemimpinnya, melayani rakyat atau warga masyarakat dengan cara penuh hormat, perhatian, sopan dan tanggap dengan mengakui bahwa pelayan kepada rakyat adalah di atas pelayan terhadap diri sendiri disebutkan : *service the public with respect, concern courtesy, and responciveness, recoqnizing that service to the public is beyond* . Pelayan seorang pemimpin pemerintahan hendaknya dapat diaplikasikan dengan penuh perhatian, sopan, santun, serta responsive, sehingga mereka yang dilayani benar benar merasa terayomi oleh pemimpin itu sendiri. Memberikan pelayanan kepada masyarakat merupakan suatu amanah, oleh karena itu seorang pemimpin hendaknya mampu memegang dan menjalankan amanah itu, sehingga akan tercipta pemerintahan yang baik (good governance),dan pemerintahan yang bersih (clean government).