PERILAKU BIROKRASI PADA KANTOR KECAMATAN PARIGI BARAT KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Rislan
rislanhumas77@gmail.com
Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The main focus of the research is bureaucracy behavior. The research aims at finding out bureaucracy behavior at district office Parigi Barat of Parigi Moutong Regency. Theory used was from Miftah Thoha formulated in 5 aspects, as the main requirement of behavior achievement success, namely: ability, needs, trust, experience and expectation. This research employed a qualitative method. The informant was determined through purposive sampling. The data were collected through observation, interview and documentation. The techniques of data analysis were data reduction, data display and drawing conclusion (verification). The results reveal that bureaucracy behavior at district office Parigi Barat of Parigi Moutong Regency have not been felt and conducted as it should be by the apparatus of bureaucracy of district office Parigi Barat. From 5 aspects observed, three of them have not been done, namely ability, needs and trust. On experience aspect, evaluation given by the leader then it would make the apparatus pleased to work. In addition, on expectation aspect that it truly gives positive result even though there is still a bit of friction of bureaucracy. Meanwhile, three previous aspects were not good. On ability aspect, it gives a disappointed result where the absence or inactive of apparatus were still low and it impacted to individual behavior. On needs aspect, it was not fully fulfilled particularly on organic officers, whereas on trust aspect there are still any officers who did not understand their duty and function as bureaucracy apparatus so it would distract the improvement of behavior.

Keyword: *Bureaucracy Behavior*

Organisasi berada dalam tataran birokrasi. Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* dalam bahasa inggris *bureau* ditamba*h cracy*, diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida, dimana lebih banyak orang berada ditingkat bawah dari pada tingkat atas, biasanya ditemui pada instansi yang sifatnya administrative maupun militer.

Pada rantai komando ini setiap posisi serta tanggung jawab kerjanya dideskripsikan dengan jelas dalam organigram. Organisasi ini pun memiliki aturan dan prosedur ketat sehingga cenderung kurang fleksibel. Ciri lainnya adalah biasanya terdapat banyak formulir yang harus dilengkapi dan pendelegasian wewenang harus dilakukan sesuai dengan hirarki kekuasaan.

Dalam literatur ilmu sosial, birokrasi umumnya dipandang sebagai aktor yang sekedar menerapkan kebijaksanaan yang telah diputuskan di tempat lain. Singkatnya, aparat negara dalam hal ini para birokrat, berkaitan dengan tindakan atau perilaku birokrasi dan menentukan terhadap keberhasilan pembangunan.

Membicarakan suatu birokrasi, berarti tidak terlepas dari prilaku individu yang sangat memiliki peran penting dalam suatu organisasi. Miftah Thoha, (2002: 22) menyebutkan bahwa perilaku organisasi pada hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu dalam organisasinya. Oleh karena itu, untuk memahami perilaku organisasi sebaiknya diketahui terlebih dahulu individu-individu sebagai pendukung organisasi.

Manusia adalah salah satu faktor penting dalam organisasi. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kinerja individu yang ada di dalamnya. Dalam seluruh pekerjaan, anggota-lah yang menentukan keberhasilannya, sehingga berbagai upaya meningkatkan produktivitas organisasi harus dimulai dari perbaikan produktivitas anggota. Oleh karena itu, pemahaman tentang perilaku organisasi menjadi sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja. Namun yang perlu dipahami juga adalah, setiap individu memiliki keunikan masing-masing serta memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, meskipun bergerak dalam bidang yang sama, namun prilaku individu akan berbeda satu sama lainnya.

Adapun birokrasi yang dipergunakan sebagai suatu sistem untuk merasionalkan organisasi harus dijalankan oleh karakteristik individu. Selain mencukupi kebutuhan untuk birokrasi itu sendiri, harus pula bertanggung jawab terhadap lingkungan sistem yang lebih besar untuk dapat terus hidup, karena itu dibutuhksn suatu kinerja pegawai yang baik di dalam memenuhi tuntutan masyarakat. Birokrasi di dalam memenuhi tuntutan masyarakat hendaknya memperhatikan sumber daya manusia dari para birokrat, dan itu sangat mutlak dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Tingginya angka ketidak disiplinan aparatur birokrasi, turut pula dipengaruhi oleh benturan antara karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang tidak seimbang yang turut dipengaruhi oleh kultur organisasi. Birokrasi menjadi lembaga yang sangat berkuasa, mempunyai kemampuan untuk merubah perilaku untuk berbuat kebaikan atau keburukan, karena birokrasi adalah sarana administrasi rasional yang netral dalam skala yang besar. Blau dan Myer, (1987:5).

Dalam prakteknya, konotasi birokrasi yang berkembang justru sebagai lembaga negara yang inefisiensi dan tidak dalam jabatan birokrasi pemerintah Thoha, (2005:5). Kegagalan birokrasi juga terjadi karena masih adanya ketidak disiplinan aparatur baik pejabat maupun bawahan. Patologi birokrasi serta upaya-upaya politisasi birokrasi yang didukung juga oleh SDM birokrasi yang masih rendah Dwiyanto, dkk, (2006:12). Akibatnya sikap perilaku, kemampuan kerja, penurunan kebutuhan, kurangnya pengalaman kerja, pengharapan serta kepercayaan antara atasan dan bawahan birokrasi menjadi semakin besar karena tidak adanya yang mengontrol, sehingga rawan terjadinya penurunan mental sehingga berimbas pada perilaku individu atau perilaku seseorang.

Untuk membentuk perilaku birokrasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan, Thoha (2002: 184) menjelaskan bahwa, perilaku manusia adalah fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkunganya. Perilaku seorang individu terbentuk melalui proses interaksi antara individu itu sendiri dengan lingkungannya. Karakteristik dari individu dapat tercapai jika didukung oleh kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman dan pengharapan.

Sedangkan karakteristik birokrasi dapat didukung dengan adanya hirarki, tugas-tugas, wewenang tanggung jawab, sistem *reward* dan sistem kontrol. Jika karakteristik individu (aparat) dan karakteristik organisasi (birokrasi) berinteraksi, maka terbentuklah perilaku individu (aparat) dalam organisasi (birokrasi).

Substansi dari persoalan perilaku birokrasi pada dasarnya merupakan bagian dari bentuk feodalisme yang terus dipelihara oleh sistem birokrasi. Hal ini menciptakan kehidupan birokrasi yang kental dengan upaya kooptasi penguasa negara terhadap institusi birokrasi. Apalagi dominasi negara mengerdilkan kekuatan lain dalam masyarakat, yang kemudian menjadikan birokrasi menguasai sebagian besar informasi kebijakan untuk mempengaruhi opini publik.

Manusia modern menghabiskan hidupnya dalam organisasi. Organisasi ini kemudian dikendalikan oleh sejumlah orang. Organisasi inilah yang tanpa kita disadari disebut sebagai negara yang selama ini kita huni. Sementara orang yang mengendalikannya kita sebut sebagai pemerintah dengan aparat yang disebut sebagai birokrat termasuk dalam hal ini adalah para PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Dalam konteks kenegaraan, kehidupan pengorganisasian masyarakat dalam wilayah negara disebut birokrasi pemerintahan.

Individu (manusia) menjadi dimensi yang amat penting dan menjadi motor pengerak dalam organisasi. Apabila dimensi manusia tidak ada, maka tidak akan ada organisasi. Perilaku individu adalah suatu sikap atau tindakan yang dinampakkan oleh setiap individu, dan setiap tindakan individu pastilah berbeda-beda. Perilaku manusia muncul sebagai suatu fungsi dari adanya interaksi antara individu dengan lingkungannya.

Pada dasarnya kondisi perilaku birokrasi di Kantor Kecamatan Parigi Barat selama ini dianggap masih banyak kekurangan. Birokrasi di Kecamatan Parigi Barat jika dipandang sebagai sesuatu yang boros, tidak efektif, lambat, tidak kreatif, kurang responsif dan sensitif terhadap pelayanan publik diakibatkan perilaku aparaturnya yang kurang baik. Untuk lebih efektif dan lebih baiknya suatu perilaku birokrasi, maka sikap kedisiplinan aparatur, sikap etika birokrasi, sikap saling mengerti dan saling menghargai antara pimpinan dan bawahasan, sikap responsip, cepat dan tanggap melayani masyarakat, sikap tidak apatis, sikap kecemburuan sosial sesama teman sejawat dan lain sebagainya, harus dikedepankan dan diletakkan dalam bingkai penguatan perilaku birokrasi yang terarah, sehingga reformasi birokrasi saat ini, akan menjadi instrumen penting dalam pembangunan yang handal.

Persepsi masyarakat terhadap perilaku birokrasi sering kali kurang simpatik dan berkonotasi negatif. Mengapa? rasanya diakui atau tidak diakui, perilaku birokrasi dewasa ini dipandang kurang berpihak pada masyarakat. Birokrasi lalu mendapatkan tantangan berat dalam menampilkan model birokrasi yang ideal. Terjadinya politisasi birokrasi akan menyebabkan tidak netralnya birokrasi dalam pemerintahan.

Ada beberapa faktor yang dapat diidentifikasi sebagai tantangan birokrasi saat ini. Pertama, rendahnya pengetahuan dan keterampilan para aparatur birokrasi. Kedua, birokrasi yang terlalu 'gemuk' sehingga membebani keuangan negara. Ketiga, perilaku dan gaya birokrasi yang jauh dari jati diri masyarakatnya.

Aparat birokrasi telah terkooptasi sikap dan perilakunya oleh kepentingan-kepentingan pribadi dan politik sang patron (pimpinan) yang cenderung *vested interest*. Profil aparat birokrasi telah dibentuk sedemikian rupa sehingga tidak lagi menjadi alat rakyat, mereka menjadi sangat arogan, ingin menang sendiri, merasa benar sendiri dan menafikan kepentingan rakyat Kuntjorodjakti, (1980:11).

Lemahnya proses rekruitmen, seleksi serta pengembangan sumberdaya manusia (SDM) yang tidak terprogram dengan baik. Kita lihat banyak birokrasi publik yang diisi oleh tenaga-tenaga yang tidak profesional (*the wrong man in the right place*). Tidak diterapkannya merit sistem, tetapi atas dasar rasa *like and dislike*. Adanya tenaga profesional, tetapi seringkali karena berbeda ideologi politik dengan pimpinannya ditempatkan pada tempat atau posisi yang tidak semestinya *(the right man in the wrong place).*

Dalam hal tertentu, tenaga profesional ini juga seringkali tidak dapat didayagunakan secara optimal karena alasan kepangkatan posisi dan sebagainya. Evaluasi program kepegawaian sangat jarang dilakukan dan walaupun ada hasilnya, biasanya sangat

diragukan obyektivitasnya, karena selain bernuansa 'asal bapak senang' juga dilakukan hanya untuk memenuhi formalitas belaka. Masih kaburnya kode etik bagi aparat birokrasi publik (*code of conduct*), sehingga tidak mampu menciptakan adanya budaya birokrasi yang sehat, seperti kerja keras, keinginan untuk berprestasi, kejujuran, rasa tanggung jawab dan lain sebagainya.

Perilaku manusia merupakan kajian multi disiplin ilmu pengetahuan. Hal ini karena perilaku itu sendiri merupakan reflesi dari berbagai macam segi, baik fisik maupun non fisik. Diantara cabang-cabang ilmu pengetahuan yang cukup besar sumbangsinya dalam penegmbangan perilaku seperti yang dikemukakan Thoha. (2005:14), yaitu:

a. Psikologi adalah ilmu yang berkenaan dengan usaha untuk mengukur, menjelaskan, dan kadang-kadang mengubah perilaku dari aspek kejiwaan.
b. Sosiologi yaitu ilmu yang mempelajari sistem sosial dimana individu memainkan perannya. Artinya sosiologi itu mempelajari manusia dalam hubungannya dengan manusia lain (aspek masyarakat).
c. Psikologi sosial adalah ilmu yang mempelajari perilaku antara pribadi (aspek sosial).

Berkenaan dengan apa yang dia anggap penting dan berharga, dan sebaliknya apa yang dia anggap kurang penting dan kurang berharga dalam hidupnya. Dalam nilai sistem budaya ini, terhadap pola-pola perilaku atau tata kelakuan yang sekaligus merupakan pengatur dan pengendali.

Lahirnya pola-pola kelakuan sebagaimana telah diuraikan diatas membuktikan bahwa kebudayaan masyarakat tersusun dari kebiasaan tingkah laku masyarakat. Dengan demikian, kebudayaan merupakan tingkah laku yang berpola. Hal tersebut diperkuat dengan ungkapan Talkot Parson (1999:64), bahwa manusia adalah mahluk yang aktif, kreatif dan evaluatif dalam memilih berbagai alternatif tindakan dalam usaha mencapai tujuannya.

Perilaku itu sendiri merupakan sesuatu yang sangat kompleks dan merupakan *resultance* dari berbagai macam aspek internal maupun eksternal. Perilaku itu tidak akan berdiri sendiri namun dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain. Sebagaimana yang dikemukakan Gibson (2005:9) dalam teori perilakunya, bahwa pada intinya faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku dibedakan menjadi tiga, yaitu fisiologis, psikologis, dan lingkungan.

Oleh Karena itu berangkat dari gambaran Prilaku Birokrasi yang penulis kemukakan, dengan berdasar beberapa teori yang ada, serta dengan pemikiran yang di deskriptifkan dan telah dilakukan observasi awal, maka ditemukan beberapa permasalahan perilaku pegawai di Kantor Kecamatan Parigi Barat tersebut misalnya banyak terjadi hal-hal yang sifatnya pelanggaran baik dari sifat perilaku pegawai individu yang tidak sopan, sampai pada ketidak puasan pelayanan terhadap masyarakat, pelanggaran mengurus KTP Elektronik di kantor tersebut yang tidak sesuai dengan prosedural. sikap pegawai yang apatis tidak mau pusing dengan urusan yang ada, bermalas – malasan kerja karena diberikan upah honor yang tidak sebanding, mempunyai sikap intitute yang tidak baik, cuek dengan keadaan, terlambat masuk kantor, tidak ada inisiatif untuk bertindak, sering menunda pekerjaan, apatis, dan sebagian besar aparat individu tidak mengerti fungsi dan tugas pokoknya sebagai seorang abdi negara dan abdi masyarakat.

Keseluruhan permasalahan inilah berkaitan dengan Prilaku birokrasi. Dari masalah – maslah inilah yang mendorong peneliti melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong. Oleh karena itu, harapan peneliti nantinya adalah perilaku birokrasi di Kecamatan Parigi Barat menjadi baik lagi serta mempunyai aparatur yang bekerja secara professional dan proporsional guna menunjang keberhasilan Birokrasi itu sendiri.

METODE

Penelitian tentang perilaku birokrasi pada Kantor Kecamatan Parigi Barat ini menggunakan metode penelitian kualitatif.

Menurut Sugiyono (2007:19) Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alami (natural), dan peneliti menjadi instrumen kunci serta hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dari yang diteliti, dari pada menggeneralisasikan obyek penelitian.

Metode penelitian kualitatif lebih mudah menyesuaikan dengan kondisi lapangan, lebih peka terhadap perubahan pola/nilai dan bahkan data yang ada di lapangan Moleong, (2005:29).

Kemudian untuk mempertajam gambaran terhadap fenomena yang diteliti, maka interpretasi langsung dari fenomena/kejadian memperoleh prioritas yang tinggi dalam penelitian kualitatif dari pada interpretasi terhadap pengukuran data.

Teori dalam penelitian kualitatif tidak semata-mata dimaksudkan untuk dibuktikan (*verification*), namun dapat saja untuk dikembangkan berdasarkan data yang dikumpulkan (*falsification*). Dengan demikian penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati Moleong, (2002:31)

Penelitian dilakukan dengan mengambil lokasi di Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong, lokasi ini tidak jauh dari ibu kota Kabupaten Parigi Moutong yaitu di kecamatan parigi, dengan menempuh waktu kurang lebih (-+20) menit dengan kecepatan kenderaan diatas standar 60+ kilometer pada jarum kilometer kenderaan roda 2 (dua) maupun roda 4 (empat).

Menjadi ketertarikan peneliti pada lokasi tersebut karena di Kantor Kecamatan Parigi Barat banyak permasalahan – permasalahan yang terjadi khususnya permasalahan pada prilaku birokrasi.

Penentuan informan penelitian ini ditentukan secara *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2011:43) *purposive sampling*, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Dipilihnya purposive sampling demi mengirit informan dan tidak terlalu banyak informan. Hanya orang yang tahu dan memahami khususnya tentang masalah perilaku birokrasi.

Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini, maka teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. *Pengamatan* (*observation*) menurut Bungin dalam Satori dan Komariah (2009) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan penginderaan. Artinya peneliti mengamati secara langsung untuk melihat fenomena di tempat penelitian sehingga penulis mendapat gambaran dalam melakukan penelitian.
b. *Wawancara* (*interview*) menurut Moloeng (2010:13) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Artinya peneliti melakukan tatap muka dengan informan untuk melakukan tanya jawab yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya terjadi di tempat penelitian. Selain itu pengumpul data dapat mengembangkan wawancara melalui tanggapan informan lain yang sesuai dengan keadaan di lapangan untuk menggali informasi yang lebih mendalam.
c. *Dokumentasi*, menurut Satori dan Komariah (2009:20) adalah mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah secara *intens* sehingga dapat mendukung dan menambah kepercayaan dan pembuktian

suatu kejadian. Dokumentasi ini ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, dan lain sebagainya. Artinya peneliti melakukan pencarian data dengan menelaah berbagai literatur-literatur atau dokumen-dokumen lainnya yang dianggap relevan dengan penelitian yang dilakukan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992:14). Analisis dilakukan secara bersamaan yang mencakup empat kegiatan, yaitu kalaborasi data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Teknik Analisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah penduduk Kecamatan Parigi Barat pada tahun 2014 mengalami peningkatan sebesar 1,92 persen dibandingkan tahun 2013 yaitu dari 7.621 jiwa menjadi 7.767 jiwa. Kepadatan penduduk mencapai 66 jiwa per km dengan jumlah rumah tangga sebanyak 1.774 juta. Rata-rata anggota rumah tangga hanya 4 orang per rumah tangga penduduk laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, sehingga sex ratio lebih dari 100.

Jumlah Pegawai PNS dan Honorer di Kantor Kecamatan Parigi Barat berjumlah 40 orang, dan mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Parigi Barat memiliki disiplin ilmu berbeda mulai dari SMU, S1 dan S2. Ini menandakan bahwa pegawai di Kantor tersebut ada yang berpendidikan tinggi baik PNS-nya maupun honorer.

Perilaku birokrasi adalah pada hakekatnya merupakan hasil interaksi birokrasi sebagai kumpulan individu dengan lingkungannya. Thoha, (2005:138). Perilaku birokrasi yang menyimpang lebih tepat dipandang sebagai patologi birokrasi atau gejala penyimpangan birokrasi (*dysfunction of bureaucracy*). Dalam kaitannya dengan fenomena perilaku birokrasi maka kedudukan, peran dan fungsinya tidak dapat dipisahkan dari individu selaku aparat (pegawai) yang mempunyai persepsi, nilai, motivasi dan pengetahuan dalam rangka melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab sosial.

Dimana-mana Karakteris individu menjadi modal utama dalam menciptakan good governance di suatu Birokrasi, baik pada tingkat Pusat maupun Daerah. Selama perjalanan panjang Birokrasi yang ada, kerap menjadi sorotan adalah perilaku aparatur Birokrasi. Mengapa tidak, sorotan kritik yang tajam baik dari kalangan akademisi, LSM, para pakar politik, ekonomi, sosial budaya bahkan masyarakat itu sendiri, perilaku birokrasi menjadi konsumsi buah bibir di tengah-tengah derasnya arus globalisasi. Thoha (2007:55)

Apabila kita mendengar orang berbicara tentang birokrasi selalu terkonotasi negatif khususnya di kalangan masyarakat. Birokrasi menurut mereka lamban, berbelit-belit, sehingga terkesan itu dilakukan oleh orang-orang yang tidak berperilaku baik, lebih memperhatikan diri sendiri ketimbang subtansi melayani masyarakat.

Jika melihat Perilaku birokrasi yang bersifat patologis bukanlah merupakan hal yang berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil interaksi antara berbagai aspek, seperti aspek individu dan aspek organisasi yang ada dalam lingkungan birokrasi. Aspek individu membawa tatanan birokrasi sehingga menjaring sebuah keharusan untuk melakukan sesuatu.

Untuk mengetahui tujuan bagaimana perilaku birokrasi pada Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong, maka dalam penelitian ini akan dibahas dengan menggunakan teori perilaku birokrasi yang dikemukakan Miftah Thoha, namun peneliti membatasi pembahasannya. Peneliti hanya membahas pada skala Karakteristik individu dengan melihat perilaku aparatur

atau birokrat, bukan karakteristik organisasi, mengingat banyaknya yang akan diteliti jika semua variabel diambil. Peneliti mengetahui bahwa karakteristik individu tidak bisa di pisahkan dengan karakteristik organisasi sehingga melahirkan output Perilaku Birokrasi. Dari dua karakteristik yang di kemukan Miftah Thoha, yaitu karakteristik Individu dan karakteristik organisasi peneliti hanya membahas individunya saja yang terdiri dari lima variabel yaitu aspek Kemampuan, Kebutuhan, Kepercayaan, Pengalaman dan Pengharapan.

1. Kemampuan

Kemampuan atau *abilitys* adalah seseorang yang turut serta menentukan perilaku dan hasilnya. Yang dimaksud albilities ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan satu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar dan dari pengalaman. Soehardi (2003:24).

Sedangkan menurut Stepen P. Robbins dalam bukunya Perilaku Organisasi (2003:52) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dalam pekerjaan terrtentu. Selanjutnya Stepen menambahkan bahwa Kemampuan *(ability)* adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat factor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan pisik.

Dimensi Penjelasan teori tersebut bahwa kemampuan menentukan sikap perilaku seseorang perlu didukung adanya motivasi bekerja tetapi tidak semua memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik. Namun yang terpenting adalah kemampuan intelektual dan kemampun fisik. Ini diisyaratkan bahwa setiap masing-masing individu harus mempunyai kemampuan kerja dan berwawasan luas dalam memenej tupoksinya sehingga tercipta perilaku baik.

Dari dimensi penjelasan berdasarkan wawancara peneliti bersama Sekretaris Kecamatan Parigi Barat (Sekcam) bapak Saiful Bahri Hiola, SP, pada tanggal 2 November 2015 mengatakan bahwa:

"Kalau kita berbicara secara utuh tentang kemapuan khususnya tupoksi kemampuan seseorang, ini semestinya setiap aparat itu bekerja sesuai tupoksinya. Tapi terus terang, kalau kita lihat saja dari daftar kehadiranya ini ini bisa diamati secara kasat mata, rata-rata tidak menjalankan tupoksinya, berarti tidak punya kemampuan, yang aktif saja hanya Camat, terus Sekcam dan kasie pemerintahan, kalau yang diluar dari situ saya katakana abal-abal, saya sangat kecewakan. Bisa di amati belum jam 12 sudah pulang semua pegawai. Saya dengan pak camat beberapa tahun ini, kita mau tegakkan disiplin kadangkala ditingkat atas tidak ada nyambungnya. Biasanya dimintakan daftar hadir dan harus di setor ke Kabupaten, tapi justru orang-orang yang tidak mempunyai kemampuan melaksanaan tugas, kadangkala kita sudah surati teguran sampai di tingkat atas, tetapi tidak ada juga tindak lanjut untuk membuat mereka jera. Bahkan ada juga ada di kantor sini adalah seorang kasie pemerintahan bahkan sudah magister, sampai dicopot dari, kepala seksinya. Nonjob!, sampai sekarang tidak masuk-masuk kantor, dan tidak ada tindaklanjut bahwa dia harus bagaimana, hanya kemarin itu di nonjobkan saja, tapi dia punya kehadiran sampai sekarang untung-untungan satu bulan masuk, dan itu kita laporkan setiap hari. Jadi kalau kita melihat kemampuan kinerja di kantor ini rata-rata dibawah standar. Ini akan berpengaruh nantinya pada perilaku seseorang, saya biasanya berfikir, sebagian pegawai kita ini ada kemampuan tapi tidak punya emosional bekerja. Atau mungkin sudah dari sananya seperti itu, saya melihat perilaku birokrasi dari segi kemampuan menenej tupoksi di kantor ini masih sangat rendah dan itu mengecewakan kami selaku pimpinan".

Berdasarkan wawancara tersebut diatas, maka kemampuan aparatur di Kantor Kecamatan Parigi Barat masih sangat kurang, bahkan sangat mengecewakan, bagaimana mungkin bisa melayani masyarakat kalau kehadiran atau yang lebih aktif hanya Camat, Sekcam dan Kasie Pemerintahan. Tetapi peneliti melihat bahwa ada juga yang aktif selain pejabat tersebut yaitu para pegawai honorer dan sebagian PNS, dan memang lebih banyak yang tidak aktif ketimbang aktif.

2. Kebutuhan

Menurut Miftah Thoha, (2009:47) Setiap individu berperilaku berbeda karena dilatar belakangi dengan kebutuhan individu yang berbeda. Seperti halnya seorang karyawan pabrik yang rajin bekerja setiap hari karena butuh uang untuk makan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya dan sangat jelas berbeda denga karyawan yang bekerja karena butuh penghargaan sosial dari lingkungannya. Pemahaman kebutuhan yang berbeda dari setiap individu ini sangat bermanfaat dalam memahami konsep perilaku individu dalam organisasi.

Masih Menurut Miftah Thoha, (2004:203), mengatakan bahwa kebutuhan merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang. kebutuhan adalah suatu proses psikologi. Namun demikian, ini bukan berarti bahwa kebutuhan adalah satu-satunya unsur yang bisa menjelaskan adanya perilaku seseorang.

Dari uraian teori tersebut, bahwa kebutuhan masuk dalam peranan penting dalam perilaku aparatur. Setiap individu akan berbeda perilakunya sesuai kebutuhanya masing-masing. Di kantor Kecamatan Parigi Barat kesejahteraan individu sangat penting dan sangat diharapkan untuk peningkatan kapasitas perilaku aparatur. Sehingga menghasilkan birokrasi maju serta diharapkan bagi keberlangsungan organisasi.

Kebutuhan sangat penting di dalam sebuah birokrasi. Kebutuhan menjadi tolak ukur dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kebutuhan akan sandang dan pangan wajib di cari oleh semua orang. Berdasarkan wawancara peneliti dengan

Berdasarkan wawancara peneliti dengan masyarakat yang juga mantan Kepala Desa Jono Kalora bapak Novel L. Banda pada tanggal 30 November 2015 mengatakan bahwa:

"Kalau dari hasil pengamatan saya, kebetulan saya pernah menjabat kepala desa jono kalora, dan sering ke Kantor Kecamatan Parigi Barat, saya melihat pegawai honornya disana kasian dari segi finansial, tetapi begitulah yang namanya budak pemerintah harus menurut setiap peraturan yang ada. Saya juga secara pribadi tidak salahkan pegawainya yang jarang masuk kantor, tetapi mereka patuhilah kalau jam kerja jangan Cuma diluar berkeliaran makan nasi kuning, jagung, dan lain-lain, kebutulan di sekitar kantor ini ada warga yang berjualan di kantin. Nah sikap perilaku aparatur seperti inilah yang tidak bisa kita tiruh, kadang saya bincang-bincang dengan pak camat, saya bilang pak camat pegawai kita ini kebanyakan asli parigimpu`u atau asli kecamatan Parigi Barat, bagaimana mereka ini kita penuhi kebutuhanya secara normal dengan cara kita berikan mereka pekerjaan lebih dengan mengkomunikasikan ke Pemda, bagaimana mereka kita berdayakan dengan pekerjaan yang sifatnya menguntungkan, sehingga selain sampingan bekerja di kantor, pulang kantor mereka bekerja lagi ditempat yang telah disiapkan Pemda".

Berdasarkan wawancara tersebut diatas, bahwa di kantor Kecamatan Parigi Barat Kebutuhan belum sepenuhnya di penuhi khususnya kepada pegawai non organik, berbeda dengan pegawai organik kebtuhan finansial tentunya sudah mereka rasakan lebih, karena mereka memilki kecukupan yang boleh dikata sesuai harapan.

3. Kepercayaan

Pendekatan Aspek Kepercayaan dalam studi perilaku individu merupakan sebuah situasional (contingency) dalam pemberian tugas dan wewenang kepada bawahan. Pendekatan Kepercayaan ***pertama*** memandang bahwa kepercayaan yang diberikan merupakan suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak. Seorang pemimpin memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang menyebabkan mereka dapat memimpin para bawahanya. Sifat-sifat ini mencakup energi, pandangan, pengetahuan dan kecerdasan, imajinasi, kepercayaan diri, integritas, kepandaian berbicara, pengendalian dan keseimbangan mental maupun emosional, bentuk fisik, pergaulan sosial dan persahabatan, dorongan, antusiasme, berani dan lain-lain, itu merupakan penilain pimpinan kepada bawahan dalam memberikan tugas tertentu.

Dari aspek pendekatan kepercayaan ***kedua*** bahwa pimpinan bermaksud mengidentifikasikan perilaku-perilaku (*behaviors*) pribadi aparaturnya yang berhubungan dengan tugas efektif. Pendekatan ini mencoba menentukan apa yang dilakukan oleh para bawahan kepala seksinya, yaitu bagaimana mereka berkomunikasi dengan baik dan memotivasi bawahan mereka lagi yaitu staf, serta bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas, dan sebagainya.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan informan Camat Parigi Barat H. Samsur Latandu, SE pada tanggal 14 Desember 2015, yang mengaakan sebagai berikut:

"Kepercayaan merupkan lining sektor dari tanggung jawab. Jika dipercaya sudah pasti bertanggung jawab. Saya melihat bahwa sudah 2 tahun saya menjabat sebagai Camat di Kantor ini, alhamdulllah bawahan saya khususnya pejabat kepala seksi, selama mereka saya berikan tugas, wewenang dan tanggung jawab, mereka bekerja secara professional dan proporsional, hanya saja masih ada juga bawahan saya khsusnya pejabat yang jika diberikan tugas apatis dengan keadaan serta tidak tahu tugas dan fungsinya. Tetapi itu sudah saya tegur dan berikan arahan. Tidak tau bagaimana kedepan apa bisa berubah atau tidak. Yang jelas dari 6 kepala seksi saya, lebih banyak yang bisa menjaga kepercayaan tersebut. Kalau sikap kepercayaan honorer, tidak bisa lagi dihitung lebih apatis lagi mereka ketimbang PNS, Jadi kesimpulanya, perilaku aparatur bawahan saya khususnya dari aspek kepercayaan para pejabat ataupun staf PNS, Alhamdulillah baik."

Dari hasil wawancara diatas, bahwa Pendekatan Kepercayaan bagi pejabat Kepala Seksi pada umumnya sudah baik. Namun masih ada juga yang bersikap apatis dan ini akan mempengaruhi Birokrasi serta lambanya Birokrasi untuk maju. Pada dasarnya perilaku dari karakteristik kepercayaan merupakan bagian dari keharusan jalanya sebuah Birokrasi.

4. Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan pertambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahaan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Knoers & Haditono, (1999:21).

Selanjutnya Dian indri purnamasari, (2005:3) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: 1). Mendeteksi kesalahan, 2). Memahami kesalahan, dan 3) Mencari penyebab munculnya kesalahan. Keunggulan tersebut bermanfaat bagi pengembangan keahlian. Berbagai macam pengalaman yang dimiliki individu akan mempengaruhi pelaksanakan

suatu tugas. Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Miftah Thoha, (2002:25) mengatakan jika seorang memasuki karier sebagai figur publik, ia harus lebih dulu mencari pengalaman profesi dibawah pengawasan figur senior yang lebih berpengalaman.

Berdasarkan ungkapan beberapa teori tersebut bahwa pengalaman individu dituntut untuk menguasai suatu pekerjaan sehingga dalam memasuki area kerja mempunyai kematangan pengalaman dan pasti dengan sendirinya akan timbul perilaku individu yang baik demi keberlangsungan suatu birokrasi.

Untuk mengetahui hal tersebut maka dapat dilihat dari hasil wawancara dengan informan tetap staf Kantor Kecamatan Parigi Barat Bapak Iwan Dullah pada tanggal 21 Januari 2016 mengatakan bahwa:

"Terus terang, kalau dari pengalaman kerja teman-teman di Kantor ini saya salut dan bangga, karena dari beberapa pegawai yang ada, masih ada pegawai yang menyimpan bakat dalam hati, pintar melayani, pintar berkomunikasi, membuat orang senang dan memberikan ilmu bermanfaat kepada orang lain, dan itu akan merubah sikap perilakunya menjadi sikap perilaku yang dapat di contohi orang lain, saya tertarik akan hal itu, karena kalau bicara pengalaman bagaimana seseorang mampu merealisasikan apa yang dikehendaki masyarakat".

Hasil wawancara diatas menggambarkan bahwa masih ada aparatur yang menyimpan segudang bakat atau pengalaman terpendam dikarenakan hanya sedikitnya pekerjaan yang akan dilakukan di Kantor Kecamatan tersebut, namun ini menujukan bahwa pegawai berperilaku sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya dan akan menimbulkan sikap, etika dan perilaku baik jika dia mengaplikasikan pengalamanya itu.

Pengalaman merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Dengan bermodalkan pengalaman seorang individu tidak akan kaku dalam menghadapi segala hal. Pengalaman kerja pada Kantor Kecamatan Parigi Barat pada dasarnya sudah baik, dengan diberikan penilaian mungkin akan memberikan dampak atau efek jera bagi pelaku birokrasi.

Modal Pengalaman seseorang dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan perilaku dan persepsi individu. Dengan melakukan pekerjaan yang sama secara berulang-ulang, seseorang bukan saja akan menjadi lebih mahir dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga dapat membuka peluang baginya untuk menemukan cara-cara yang lebih praktis dan lebih baik dalam melaksanakan tugasnya khususnya melayani masyarakat, yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerjanya dan merubah perilakuindividu.

Hasil wawancara juga menggambarkan bahwa masih ada aparatur yang menyimpan segudang bakat atau pengalaman terpendam dikarenakan hanya sedikitnya pekerjaan yang akan dilakukan di Kantor Kecamatan tersebut, namun ini menujukan bahwa pegawai berperilaku sesuai dengan pengalaman yang dimilikinya dan akan menimbulkan sikap, etika dan perilaku baik jika dia mengaplikasikan pengalamanya itu.

5. Pengharapan

Snyder (2000:4) menyatakan pengharapan adalah keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki individu untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang diinginkan, bersamaan dengan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut. Harapan didasarkan pada harapan positif dalam pencapaian tujuan.

Snyder dalam Carr, (2004:33) mengkonsepkan pengharapan ke dalam dua komponen, yaitu kemampuan untuk merencanakan jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dan *agency* atau motivasi

untuk menggunakan jalur tersebut. Harapan merupakan keseluruhan dari kedua komponen tersebut. Berdasarkan konsep ini, pengharapan akan menjadi lebih kuat jika pengharapan ini disertai dengan adanya tujuan yang bernilai yang memiliki kemungkinan untuk dapat dicapai bukan sesuatu yang mustahil dicapai. Namun jika individu memiliki keyakinan untuk mencapai tujuannya, maka individu tidak memerlukan harapan. Sebaliknya, jika individu yakin bahwa ia tidak akan bisa maka ia akan mendapatkan tujuanya.

Teori pengharapan ini juga menekankan peran dari hambatan, *stressor*, dan emosi. Ketika menjumpai hambatan yang menghalangi pencapaian tujuan, individu menilai kondisi tersebut sebagai sumber stres. Berdasarkan postulat teori harapan, emosi positif dihasilkan dari persepsi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan. Sebaliknya emosi negatif mencerminkan kegagalan pencapaian tujuan, baik yang mengalami hambatan ataupun tidak mengalami hambatan. Oleh karena itu, persepsi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan akan mendorong munculnya emosi positif dan negatif. Snyder & Sympson dalam Snyder, (2000:12).

Oleh karena itu, dari teori ini akan merumuskan sikap perilaku pengharapan kepada aparatur Pemerintah Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong, seperti hasil wawancara peneliti dengan Pada tanggal 4 januari 2016 peneliti kembali mewawancarai salah satu informan bapak Novel L. Banda yang mngatakan bahwa:

"Terkait pengharapan, tentunya saya melihat bahwa aparatur di Kantor Kecamatan parigi Barat harus mengerti terlebih dahulu apa itu pengharapan. Kalau menurut logika saya kemudian kita hubungkan dengan perilaku individu sehingga mampu mengimbangi birokrasi, tentu pengharapan itu penting dalam ruang birokrasi, misalnya ada aparatur yang mau naik pangkat, tentu pengahrapan mereka diberikan nilai yang bagus dari yang diharapkan, sehingga tercipta perilaku individu yang mempunyai kapasitas mampuni sesuai dengan perilaku tersebut, dan itu yang di harapkan masyarakat".

Pengaharpan merupakan suatu bentuk keinginan yang ingin dicapai, sehingga di dalam membentuk karakteristik individu di dalam organisasi maka pengharapan dalam aktivitasnya menjadi sangat penting. Pengharapan tersebut dapat dikatakan sebagai sikap atau perilaku pegawai Kecamatan Parigi Barat didalam memenuhi tuntutan masyarakat. Sehingga antara masyarakat dan aparatur sama-sama mengharapkan yang diharapkan tentunya yang terbaik seperti diungkapkan tokoh masyarakat tadi contohnya pemberian Nilai DP3 atau SKP kepada pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dan di pertajam dengan teori oleh beberapa para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa, Perilaku Birokrasi Pada Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong belum sepenuhnya dirasakan dan dilaksanakan oleh pegawai Aparatur Birokrasi utamanya dari Karakteristik individu. Hanya aspek pengalaman dan pengharapan yang sudah dilakukan dengan baik, sementara kemampuan, kebutuhan, dan kepercayaan belum sepenuhnya dilakukan.

Rekomendasi

Mengacu pada kesimpulan penelitian diatas, maka sebagai bahan pertimbangan dalam penerapan Perilaku Birokrasi, peneliti menyarankan hal-hal sebagai berikut :

(1)Dari aspek Kebutuhan demi mendukung kelancaran tugas-tugas di Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong, diperlukan adanya peningkatan

kesejahnteraan aparatur sehingga menghasilkan sikap perilaku yang paham akan kebutuhnanya, siapa dan apa yang harus dikerjakan itu harus jelas.

(2) Dari aspek kemampuan setiap apartur di Kantor Kecamatan Parigi Barat Kabupaten Parigi Moutong, harus berkemampun meciptakan inisiatif kerja sehingga tidak menimbulkan kebosanan. Dan yang terpenting berperilaku baik dalam melakukan aktivitas utamanya memenej tupoksi.

(3) Dari aspek kepercayaan, diperlukan suatu prospek baik agar disenangi atasan, tingkatkan loyalitas agar lahir perilaku baik yang akan menjadi modal kepercayaan besar dalam menunjang keberhasilan birokrasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada ibu Dr. Roslina Amu P, M.Si selaku ketua pembimbing dan bapak Dr. Hasbullah, M.Si selaku anggota pembimbingan, yang telah banyak memberikan bimbingan, dorongan, semangat, dan motivasi atas penyelesaian artikel ini.

DAFTAR RUJUKAN

Gibson 2005. Perilaku dan Sikap Individu Organisasi (Terjemahan): Universitas Indonesia.

-*http//perilaku birokrasi/ interprestasi manajemen - //com./241//opstion (12/05/2007)*

-Irawan. Bayhaqi Yuzza, 2006. *Pengaruh Kualitas Layanan, dan Keunggulan Produk terhadap Kepuasan Pelanggan.* (management analysis, journal of diponegoro university).

kuntjorodjakti, 1980. Perilaku Dalam Prespektif Organisasi (Jakarta : Remaja Pratama Putra) Bandung

Moleong, 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. (Bandung : Remaja Rosda Karya)

Palambora La. 1991 *Pengertian Birokrasi* (Terjemahan): Universitas Tri Sakti Jakarta.

Polhaupessy Leonard F, 1994. Perilaku dan Aplikasi Lapangan (Terjemahan) Yogyakarta: Gajah Mada University.

robin, 1986. Teori Perilaku Individu : (Terjemahan): Universitas Indonesia Jakarta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif R&D*: Alfabeta, Bandung.

talkot parson 1999. Perilaku Kreatif dan Evaluatif Individu Jakarta: PT. Aksara

Toha Miftah, 2005. *Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya.* Jakarta: PT. Raja Grafindo.

______________ 1980, *Pengantar Ilmu Antropologi Sosial.* Jakarta. Aksara Baru.

________________ *2002 Perilaku Birokrasi,* Jakarta: PT. Raja Grafindo

________________1999. *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Prilaku.* Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.

________________2001. *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan di Indonesia*, Cetakan I, Thafa Media, Dua Satria Offset, Yogyakarta.

________________2005. Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

_______________1991. *Perspektif perilaku birokrasi dimensi-dimensi prima ilmu administrasi Negara.* Cetakan ke-2 Jakarta: Rajawali Pers.

---------------------------*2009. Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya Jakarta :Rajawali Pers.*