
EFEKTIFITAS BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM MENINGKATKAN KUALITAS TATA KELOLA PEMERINTAHAN DI KOTA TANGERANG SELATAN

Fahrurroji¹ dan Retnowati Wahyuning Dyas Tuti²

Abstrak

Dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum, Gubernur dan Bupati/Walikota dibantu oleh instansi vertikal dan untuk perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan umum adalah perangkat daerah yang melaksanakan urusan dibidang kesatuan bangsa dan politik (Kesbangpol). Permasalahannya, hingga kini perundang-undangan mengenai urusan pemerintahan umum belum diterbitkan. Akibatnya, perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik mengalami ketidakjelasan dalam status kelembagaan. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis efektifitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di Kota Tangerang Selatan. Teori yang digunakan ialah efektifitas organisasi dari Steers dalam Gemmahendra (2014) yang berdimensi: kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, dan kepuasan kerja. Pendekatan kualitatif dan metode deskriptif digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum efektif dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di Tangerang Selatan. Justifikasi tersebut didasarkan pada fakta empiris masih ditemuinya berbagai permasalahan seperti: sistem tata kelola yang masih manual, ketimpangan beban kerja, inefektifitas pengelolaan anggaran, tidak optimalnya outcomes, dan rendahnya kepuasan kerja pegawai.

Kata Kunci: Efektifitas; Organisasi; Badan Kesatuan Bangsa dan Politik

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-undang Nomor. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 telah memberikan warna baru dalam pelaksanaan ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Semangat dari terbitnya Undang-undang ini pada prinsipnya mengedepankan birokrasi yang lebih baik dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik. Banyak perubahan yang terjadi dalam implementasi Undang-undang Nomor. 23 Tahun 2014, terutama dalam pembagian urusan pemerintahan yang secara langsung berdampak pada perubahan struktur dan organisasi pemerintah daerah.

¹ Universitas Muhammadiyah Jakarta, Cirendeui, fahrurroji3333@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jakarta, Cirendeui, retnowatiwdtuti@yahoo.com

Seperti diketahui terdapat 3 (tiga) kelompok besar dalam pembagian urusan, yaitu: urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Pada pasal 25 ayat 3 menyebutkan bahwa untuk melaksanakan urusan pemerintahan umum Gubernur dan Bupati/Walikota dibantu oleh instansi vertikal dan untuk perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan umum adalah perangkat daerah yang melaksanakan urusan dibidang kesatuan bangsa dan politik (Kesbangpol).

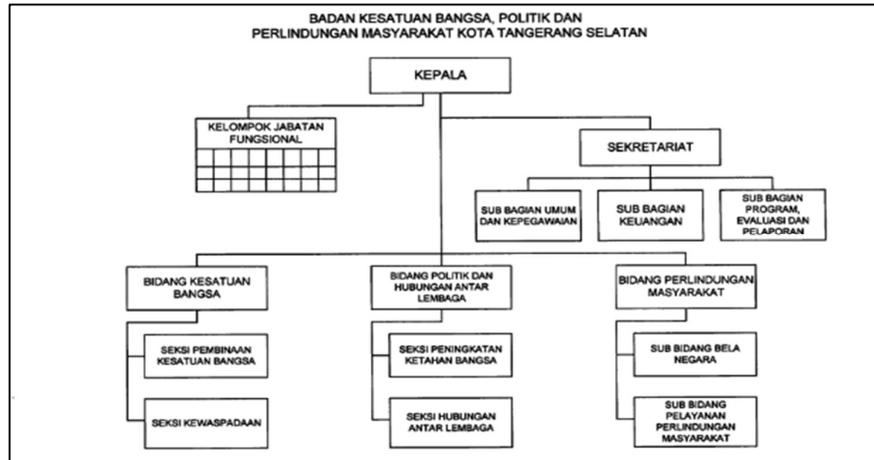
Permasalahannya, hingga kini perundang-undangan mengenai urusan pemerintahan umum belum diterbitkan. Akibatnya perangkat daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik yang merupakan Badan/Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) mengalami ketidakjelasan dalam status kelembagaan.

Untuk mengantisipasi ketidakjelasan status kelembagaan Kesbangpol dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dalam Bab XIII Ketentuan Peralihan, pasal 122 menyebutkan bahwa Perangkat Daerah yang melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik, tetap melaksanakan tugasnya sampai dengan peraturan perundang-undangan mengenai pelaksanaan urusan pemerintahan umum diundangkan dan anggaran penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

Kondisi ketidakjelasan status kelembagaan perangkat daerah bidang Kesbangpol mengalami dampak yang signifikan bagi Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan. *Pertama* berdasarkan hasil observasi, terjadi perubahan struktur organisasi Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan yang menyesuaikan ketentuan urusan konkuren terkait pelayanan dasar dalam hal ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat.

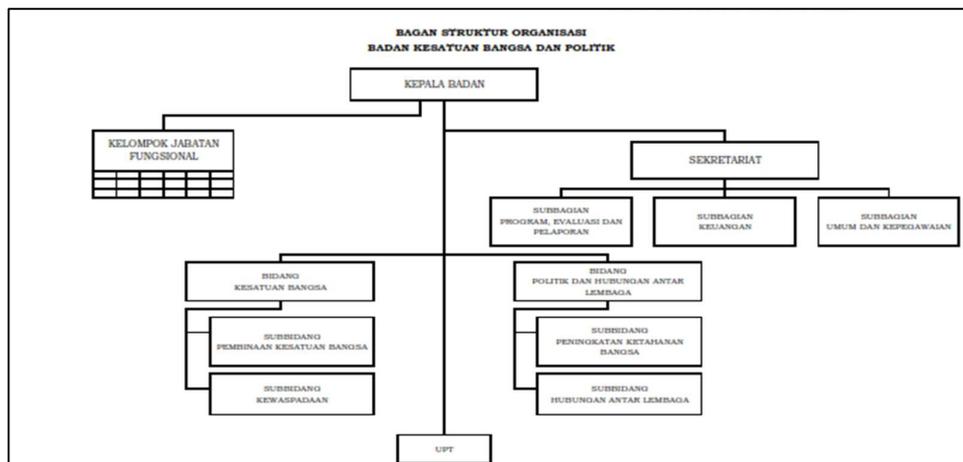
Berikut ini perubahan struktur organisasi Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan, sebelum dan sesudah penetapan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 26 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik:

Gambar 1
 Struktur Organisasi Kesbangpol Sebelum Perubahan



Sumber : Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 21 tahun 2011

Gambar 2
 Struktur Organisasi Kesbangpol Setelah Perubahan



Sumber: Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 26 tahun 2017

Berkurangnya satu bidang menjadikan struktur organisasi Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan menjadi lebih ramping dan menjadi pemahaman bersama bahwa struktur organisasi merupakan bagian penting dalam mengimplementasikan rencana strategis, disamping kegiatan lain seperti memotivasi pegawai, menetapkan obyektif tahunan, membuat kebijakan-kebijakan, pengembangan budaya organisasi, penyiapan anggaran, pengembangan dan pemanfaatan sistem informasi. Namun, dengan perubahan

yang terjadi tentu hal ini menjadi pertanyaan besar bagaimana efektifitas organisasi mengelola sumber daya yang tersedia agar tujuan dapat tercapai.

Permasalahan *kedua*, alokasi anggaran belanja Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan mengalami penurunan setiap tahun anggaran, hal ini menjadikan kualitas output/outcome kegiatan tidak maksimal dan menyeluruh mengenai sasaran kelompok masyarakat binaan Kesbangpol, akibatnya produktivitas kinerja dipertanyakan keberhasilannya. Berikut anggaran belanja langsung Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan selama 3 (tiga) tahun terakhir seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Anggaran Belanja Langsung

Tahun	Anggaran (Per. 1000)	Ket
2017	8,772,400,-	
2018	4,723,932,-	
2019	4,500,000,-	

Sumber: Badan Kesbangpol Tangsel, 2019

Permasalahan *Ketiga*, berkurangnya alokasi anggaran menyebabkan kurang tersedianya prasarana perkantoran. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan saat ini gedung kantor Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan masih menumpang pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Kota Tangerang Selatan, sehingga kondisinya kurang representatif dan kondusif terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Bahkan diketahui ketersediaan ruangan yang terbatas menyebabkan pegawai bekerja dengan berbagi ruangan dan meja kerja.

Ketiga permasalahan tersebut secara praktis dapat menurunkan kualitas tata kelola pemerintahan di Kota Tangerang Selatan karena berpotensi menghambat efektifitas Badan Kesbangpol. Menurut Mahmudi (2013) efektifitas merupakan hubungan antara *output* dengan tujuan. Semakin besar kontribusi *output* terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program, atau kegiatan.

Sedangkan menurut Siagian (dalam Indrawijaya, 2010:175) efektifitas yaitu penyelesaian suatu pekerjaan tepat waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Suatu organisasi, program atau kegiatan dinilai efektif apabila *output* yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely*. Steers menyebutkan bahwa efektifitas (khususnya efektifitas organisasi) dapat diukur melalui 5

dimensi yaitu: Kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya (Gamahendra, 2014).

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan tersebut, maka penting untuk meninjau lebih dalam lagi dinamika efektifitas Kesbangpol, sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjawab pertanyaan “Bagaimana Efektifitas Badan Kesbangpol dalam Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan di Kota Tangerang Selatan?”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Sebagaimana disampaikan Creswell (2009), pendekatan kualitatif memberikan keleluasaan untuk memandang fenomena sosial secara holistik. Sementara metode deskriptif menitikberatkan pada pemaknaan (peristiwa, proses, dan tema) secara mendalam, yang kemudian dijabarkan dalam bentuk kata maupun gambar. Pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dipilih karena penelitian ini hendak menggambarkan secara detail dan menginterpretasikan data-data yang diperoleh untuk menjelaskan dinamika efektifitas badan Kesbangpol dalam meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan di Kota Tangerang Selatan.

Adapun data yang digunakan di dalam penelitian ini berasal dari berbagai data primer yang diperoleh dari hasil wawancara mendalam dengan pegawai Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan maupun masyarakat yang dilayani. Data-data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan teori Steers dalam Gammahendra (2014) tentang efektifitas organisasi yang terdiri dari 5 dimensi pengukuran yakni: Kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja, kemampuan berlaba dan pencarian sumber daya.

Namun demikian, dalam penelitian ini hanya 3 dimensi yang digunakan yakni: Kemampuan menyesuaikan diri, produktivitas, kepuasan kerja. Dimensi keempat yakni kemampuan berlaba tidak digunakan karena Kesbangpol merupakan organisasi nirlaba, sedangkan dimensi pencarian sumber daya tidak digunakan karena pengaturan Sumber daya manusia dikelola oleh Badan Kepegawaian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kemampuan Menyesuaikan Diri

Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan, sebagai pelaksana tugas urusan pemerintahan di bidang kesatuan bangsa dan politik dituntut untuk selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan yang terjadi, baik dilingkungan internalnya maupun terhadap lingkungan eksternal. Berdasarkan hasil penelitian pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan, Kepala Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan menyatakan bahwa Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan telah berupaya melakukan adaptasi sebaik mungkin. Hal itu sebagaimana pernyataannya berikut ini:

“Prinsipnya kami melakukan upaya-upaya yang cukup sinergis terhadap perubahan atas kebijakan pusat. Seperti rencana vertikal nya Kesbangpol pun kami tidak masalah. Hal lain pun kami sambut dengan sigap, seperti perubahan Bantuan keuangan Parpol yang langsung kita sikapi dengan penyusunan Perda Bantuan Keuangan Parpol juga Perda tentang P4GN (Narkoba) juga kita upayakan tersusun di tahun 2019”.

Pernyataan senada juga disampaikan oleh Kepala Bidang Politik dan Hubungan Luar (Kabid Polhal) yang menyatakan bahwa:

“Kami telah berupaya mengikuti perkembangan di masyarakat, hal-hal yang jadi perhatian kami seperti pengawasan orang asing, pemantauan terhadap aliran kepercayaan, antisipasi konflik dengan kewaspadaan dini masyarakat dan kerukunan umat beragama serta kebangsaan. Semuanya kita buat forum sesuai amanat perundang-undangan. Tinggal bagaimana pelaksanaan dan pengawasannya”.

Pernyataan 2 informan tersebut sekilas menunjukkan upaya Kesbangpol untuk senantiasa menjadi organisasi yang adaptif. Namun demikian, setelah dikonfirmasi dengan masyarakat Kota Tangerang Selatan terdapat perbedaan kondisi di lapangan. Badan Kesbangpol dianggap belum responsif terhadap perubahan.

Perubahan-perubahan ini tidak dapat direspon oleh Badan Kesbangpol dengan cepat yakni dengan membuat program-program baik jangka menengah maupun jangka panjang serta langkah-langkah strategis lainnya sehingga organisasi tetap exist dan berfungsi dengan baik. Hal ini dapat dilihat bahwa selama ini Badan Kesbangpol hanya berorientasi pada program jangka pendek saja yakni hanya mengejar pencapaian target yang telah ditetapkan setiap tahunnya, sedangkan program jangka menengah maupun jangka panjang hingga saat ini belum ada. Pandangan tersebut seiring dengan harapan dari masyarakat yang disampaikan dalam hasil wawancara. Berikut dari Informan 1 (masyarakat) yang menyebutkan:

“Memang belum online yah (pelayanan), harusnya bisa online seperti perijinan saat ini. Semuanya serba pakai system, Kesbangpol harus mencoba menerapkannya”.

Begitu pula yang disampaikan oleh Informan 2 (masyarakat):

“Kurang dalam memanfaatkan teknologi informasi, bila sudah ada aplikasinya seperti Kesbangpol Kota Tangerang bisa lebih modern”.

Senada dengan keduanya, Informan 3 (masyarakat) mengatakan:

“Kesbangpol saya rasa belum online dalam pelayanan. Saya dengar kawan saya mau ijin penelitian dan minta SKT masih manual”.

Problematika tersebut ditambah dengan beberapa kendala lainnya. Hal itu disampaikan oleh Kepala Bidang Kesatuan Bangsa (Kabid Kesbang) berikut ini:

“Fungsi yang terbagi dalam tugas bidang di Kesbangpol saat ini terasa timpang, karena berat pada Bidang Kesbang. Kita memiliki target 40 kali pembinaan tiap tahun, daripada bidang polhal yang hanya 10 kali tiap tahunnya”.

Permasalahan lain disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Program, Evaluasi dan Pelaporan (PEP) yang menyebutkan:

“Menjalankan fungsinya Kesbangpol belum sampai pada outcome masih pada tataran output. Kemampuan sampai pada outcome/dampak harus dipahami terlebih dahulu oleh Pejabat nya baru pegawainya. Kita juga punya masalah lain yang cukup serius, perubahan SOTK imbas dari Perda tentang Perangkat Daerah, sehingga kita mengikuti berubah dari 3 (tiga) bidang menjadi 2 (dua) bidang, tapi kita berusaha patuhi dengan menyusun Perwal Tupoksi di tahun 2017. Dimana, kita mengatur tugas dan fungsi di bidang semaksimal mungkin”.

Hal serupa ditegaskan oleh Kepala Badan tentang perihal struktur lembaga Badan Kesbangpol dan menjadi permasalahan yang sangat penting, dimana saat ini struktur organisasi Badan Kesbangpol yang masih dinilai kurang optimal, menyampaikan:

“Badan Kesbangpol Tangsel ini strukturnya ibarat seseorang yang terkena tumor. Tugasnya besar seperti tumor di kepala, namun tubuhnya kecil. Saya tidak dapat berbuat apa-apa manakala tugas banyak tapi untuk mendelegasikan tugas tidak tersedia pejabat yang ada. Semua sudah habis terbagi, jadi kadang saya harus menghadiri dalam satu hari 3 kegiatan. Belum lagi hari Sabtu dan Minggu”.

Problematika inefektifitas struktur organisasi Kesbangpol tersebut diperparah dengan anggaran yang berkurang, Kabid Polhal memberikan pernyataan atas kondisi tersebut dengan pandangan sederhana, berikut ulasan beliau:

“Anggaran kesbangpol bisa dibilang kecil kalau dibanding OPD lain, kita hanya bisa melaksanakan tidak bisa protes. Kita berikan pemahaman dikalangan internal, kita laksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang ada”.

Berdasarkan dokumen anggaran, maka terlihat jumlah anggaran belanja Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan memang mengalami penurunan setiap tahun anggaran. Berikut tabel anggaran yang dimaksud:

Tabel 2
Susunan Anggaran Belanja Badan Kesbangpol Tangerang Selatan

No	Tahun Anggaran	Belanja	Pagu Anggaran (Rp)	Prosentase
1.	2016	Belanja Tidak Langsung	3.133.572.277,-	23%
		Belanja Langsung	10.736.400.000,-	77%
		Jumlah	13.869.972.277,-	100%
2.	2017	Belanja Tidak Langsung	3.550.562.381,-	29%
		Belanja Langsung	8.772.400.000,-	71%
		Jumlah	12.272.962.381,-	100%
3.	2018	Belanja Tidak Langsung	4.565.806.537,-	50%
		Belanja Langsung	4.492.250.000,-	50%
		Jumlah	9.062.056.537,-	100%

Sumber: Badan Kesbangpol Tangerang Selatan (2019)

Berdasarkan data-data yang diuraikan tersebut, dapat dijustifikasi bahwa kendati pihak Badan Kesbangpol (dalam hal ini Kepala Badan dan Kabid Polhal) menyatakan bahwa pihaknya berupaya untuk senantiasa adaptif, namun hal itu berbeda dengan apa yang dirasakan masyarakat di lapangan. Terbukti dari sistem tata kelola yang masih manual (belum online) sehingga memakan waktu yang lebih lama dalam proses pelayanan. Selain itu, masih terdapat kendala-kendala internal yang dapat menghambat

Badan Kesbangpol untuk menjadi adaptif seperti: ketimpangan beban kerja serta anggaran yang relatif rendah dan trennya cenderung turun. Padahal, ketepatan beban yang digunakan dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang dipercayakan kepada kita adalah merupakan bagian dari keefektifitasan. Selain itu, ketepatan dalam pemanfaatan biaya terhadap suatu kegiatan, dalam arti bahwa tidak mengalami kekurangan sampai kegiatan itu dapat diselesaikan merupakan keniscayaan bila suatu organisasi ingin efektif (Makmur, 2011).

Produktivitas

Produktivitas merupakan rasio antara masukan dan keluaran, sedangkan pada organisasi publik produktivitas dapat diartikan sampai sejauh mana target yang ditetapkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik (Steers dalam Gammahendra, 2014). Untuk organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik produktivitas dapat dilihat sampai sejauh mana target Rencana Pemerintah Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) oleh Badan Kesbangpol yang terealisasikan yang pencapaian serta evaluasi tergambar dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Mengukur kualitas kerja dilakukan dengan cara evaluasi kinerja, selama ini evaluasi telah dilakukan secara berkala seperti apa yang disampaikan oleh Kepala Badan:

“Evaluasi kita di lakukan secara berkala diinternal, untuk evaluasi yang dilakukan oleh inspektorat dalam bentuk pemeriksaan urusan belanja dan pemerintahan. Ada pula evaluasi pada Lakip (laporan kinerja instansi pemerintah), dan untuk tahun evaluasi 2016 dan 2017 nilai kita “B” artinya Baik. Alhamdulillah skor penilaian meningkat dari tahun 2016. untuk produktivitas kinerja bila dari ukuran Lakip kami sudah cukup puas, walaupun kondisi masih banyak yang harus kami benahi. Untuk saat ini target RPJMD tercapai cukup menjadikan indikator keberhasilan”.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara, didapat hasil bahwa indikator target masih berbasis output belum mencapai pada *outcome*. Menuju ke *outcome* tugas utama harus memiliki peta potensi yang menggambarkan target dan sasaran yang menjadi ukuran pencapaiannya. Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan, sampai saat ini belum memiliki data base yang akurat dikarenakan pengelolaannya masih secara manual dan belum pernah dilakukannya penghitungan berdasarkan kondisi di masyarakat. Hal ini terungkap dari hasil wawancara dengan informan dari kasubag PEP Badan Kesbangpol menyatakan:

“Evaluasi kelembagaan kami dinilai B (Baik) oleh inspektorat, kekurangan pasti ada tapi setidaknya kami mendapatkan ranking yang progresnya meningkat. Berdasarkan target RPJMD kami tercapai. Memang karena kami masih tataran output dalam indikator program bagi kami itu peluang, walaupun demikian kami juga susun pencapaian dalam bentuk outcome, yang perolehan hasilnya kami dapat dari Kepolisian dan instansi vertikal lainnya, jadi valid datanya. namun sisi beratnya dalam anggaran. Apabila anggaran kami kurang, kami siasati bentuk kegiatan yang tidak menggunakan anggaran besar tapi masih cukup kena pada masyarakat”.

Berikut pencapaian RPJMD Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan selama 2 (dua) tahun terakhir.

Tabel 3
Pencapaian Target RPJMD Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan

No	Program	Indikator program	Satuan	Target		Realisasi		Ket.
				2017	2018	2017	2018	
1	Pendidikan politik masyarakat	Jumlah Pembinaan Politik Masyarakat	Kali	10	10	10	16	Tercapai
2	Pengembangan wawasan kebangsaan	Jumlah Pembinaan Tingkat Pemahaman Masyarakat Terhadap Toleransi Kerukunan dan Kerjasama antar Umat Beragama, Nilai-nilai religius, sosial dan solidaritas serta Pelestarian nilai-nilai luhur budaya bangsa	Kali	40	40	40	40	Tercapai

Sumber: Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan (2019)

Pencapaian realisasi RPJMD Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan memperlihatkan tercapainya tujuan organisasi selama 2 (dua) tahun terakhir, walaupun produktivitas pencapaian target telah terlampaui dari target yang telah ditetapkan setiap tahunnya, akan tetapi tidak terlihat berapa *outcome* (dampak) dari pencapaian program yang dirasakan masyarakat. Hal ini dikarenakan penyusunan target setiap tahunnya menggunakan indikator satuan “kali” dalam arti output.

Disamping itu, selama ini dalam penetapan target RPJMD dan Renstra dengan komponen-komponennya oleh Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan, hanyalah didasarkan atas realisasi pembinaan kegiatan. Pengukuran produktivitas Badan Kesbangpol diperlihatkan dalam pencapaian nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah (SAKIP) yang dilakukan oleh Inspektorat selaku pengawas Perangkat Daerah.

Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan selama 2 (dua) tahun terakhir mendapatkan pencapaian nilai yang meningkat dimana tahun 2016 sebesar 60.53 (Baik), dan tahun 2017 sebesar 68.13 (Baik) artinya Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perubahan. Atas dasar pencapaian tersebut Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan dapat dikatakan telah mencapai hasil yang baik dalam produktivitas penetapan target kinerja.

Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja didefinisikan sebagai perasaan senang dari para anggota organisasi dengan diakuinya hasil kerja mereka sebagai bagian dari anggota organisasi. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana para pegawai termotivasi untuk berprestasi (Steers dalam Gammahendra, 2014).

Kepuasan kerja menjadi sangat penting didalam suatu organisasi, karena bila tiap anggota organisasi secara terkoordinasi melakukan tugas dan pekerjaannya masing-masing dengan baik dan mereka merasakan kepuasan didalam bekerja, maka efektivitas organisasi secara keseluruhan akan timbul. Untuk pengukuran kepuasan kerja ada atau tidaknya prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi langsung pada Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan dan hasil wawancara menunjukkan bahwa sistem penghargaan tidak diberikan baik kepada pegawai negeri maupun pegawai honorer. Pegawai setiap tahun hanya diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) dan itu pun tidak masuk kedalam *reward*. Bahkan, untuk kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh Badan Kesbangpol dapat dikatakan kurang layak. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang di wawancarai dan pengamatan langsung. Kepala Badan menyampaikan:

“Kantor Badan Kesbangpol saat ini ‘numpang’ di Dinas Lingkungan Hidup. Di berikan ruangan bagian belakang dan berada paling ujung dari lingkungan perkantoran Setu. Tidak heran banyak tamu yang sulit mengunjungi kantor kami. Saya berharap kepada pimpinan untuk memperhatikan kondisi Kesbangpol. Walaupun, kami harus kerja dibawah pohon sebenarnya kami sanggup. Masalahnya apakah Kota Tangerang Selatan memang tidak sanggup anggaran? Kami juga mempertanyakan hal tersebut. Prihatin dengan ruang kerja kami,

pegawai harus berbagi meja dengan pegawai lain. Sarana yang tidak memadai ini, saya yakin tidak memberikan kepuasan kepada pegawai”.

Pertanyaan mengenai *reward* untuk aparatur Badan Kesbangpol Kota Tangsel, Kepala Badan mengungkapkan:

“Kami tidak ada anggaran untuk digunakan dalam bentuk reward atau insentif seperti dinas yang menghasilkan pendapatan. Adapun THR yang kami minta sumbangan dari Pejabat yang lain untuk kita berikan kepada staf secara rata”.

Pandangan yang serupa dari Kabid Polhal, saat dalam wawancara mengenai kepuasan kerja pegawai menjelaskan bahwasannya ketidakpuasan kerja pegawai dapat saja terjadi karena faktor dorongan dari internal pegawai itu sendiri atau motivasi yang lainnya dapat dari manajemen pembagian kerja, berikut pernyataannya:

“Pegawai mungkin kurang puas dengan dinamika kerja saat ini, karena saya sering mendapatkan keluhan dari mereka secara langsung. Kalau sebagian bekerja bukan karena dorongan tugas tapi finansial. Informasi pekerjaan yang tidak terdistribusi, jadi saling mengandalkan. Belum lagi kondisi kantor yang sempit, meja kerja yang kurang walaupun ada meja, ruangnya yang tidak ada”.

Pandangan dari Kasubag PEP terkait dengan ketidaknyaman kerja disebabkan anggaran yang kurang akan memberikan efek ketidakpuasan kerja pegawai. Menurut beliau bahwa pengelolaan anggaran tiap unit kerja secara adil kepada pegawai yang bekerja bagian dari bentuk penghargaan dan memberikan sedikitnya kepuasan kerja pegawai. Berikut pernyataannya:

“Kami sadari kondisi kantor seperti ini, Satu meja di isi oleh 2 orang. Namun demikian, saya dengan staf PEP selalu membagi kegiatan dengan Honorarium panitia yang rata, bahkan bila ada kelebihan anggaran kami berikan kepada staf”.

Berdasarkan uraian tersebut dapat terlihat bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Badan Kesbangpol rendah, hal ini disebabkan oleh sistem pembinaan atasan, sarana dan prasarana kerja yang kurang memadai, dan minimnya anggaran untuk kegiatan sehingga pemasukan dari honor kegiatan juga turut memberikan kurangnya motivasi pegawai. Hal ini akan berpengaruh langsung terhadap produktivitas organisasi yang akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi Badan Kesbangpol di Kota Tangerang Selatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai Analisis Efektivitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Tangerang Selatan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh sebagai berikut:

1. Kemampuan menyesuaikan diri (*adaptability*) Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Tangerang Selatan cukup optimal, dalam mengantisipasi perubahan peraturan dan pelaksanaan kebijakan pemerintah. Namun, untuk tuntutan perkembangan zaman untuk pemenuhan teknologi dalam pelayanan baru sebatas informasi belum mencapai pada system pelayanan berbasis online.
2. Produktivitas secara makro tercapai, karena indikator masih berdasarkan output yang secara kuantitatif dapat terpenuhi, terbukti dari hasil LAKIP dan capaian RPJMD sudah baik. Namun apabila berdasarkan *outcome*/dampak masih belum optimal. Hal ini disebabkan karena struktur organisasi yang tidak memenuhi semua tugas secara merata, sehingga pembagian tugas dalam beban kerja tidak berimbang.
3. Kepuasan kerja belum dirasakan baik oleh pegawai dimana unsur penunjang sarana prasarana yang tidak memadai, aparatur yang tidak disiplin dan anggaran yang tidak menunjang menjadi pegawai tidak puas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Efektifitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam Meningkatkan Kualitas Tata Kelola Pemerintahan di Kota Tangerang Selatan tidak efektif.

Saran

Dari hasil interpretasi data dan kesimpulan, beberapa rekomendasi terhadap peningkatan efektifitas Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam meningkatkan tata kelola pemerintahan di Kota Tangerang Selatan adalah sebagai berikut:

1. Perlunya kejelasan kelembagaan perangkat daerah bidang kesatuan bangsa dan politik di daerah, yaitu dengan dikeluarkannya peraturan perundangan tentang pemerintahan umum. Seperti apapun kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah pada prinsipnya menjawab status kelembagaan Kesbangpol dengan pasti. Untuk saat ini yang telah dikeluarkan adalah Permendagri Nomor 11 Tahun 2019 tentang Perangkat Daerah yang Melaksanakan Urusan Pemerintahan di Bidang Kesatuan Bangsa Dan Politik, yang setidaknya memberikan solusi dalam hal penyeragaman

dan kejelasan tugas dan fungsi. Oleh karena itu perlu dilakukan langkah-langkah untuk melakukan restrukturisasi organisasi Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan menjadi 4 (empat) bidang, agar pembagian tugas dapat merata dan fungsi dapat berjalan dengan baik.

2. Peningkatan alokasi anggaran agar semua tugas dan fungsi dapat dilaksanakan lebih optimal, mengingat kegiatan yang selama ini dilakukan oleh Badan Kesbangpol Kota Tangerang Selatan tidak sampai menyeluruh dan berdampak kepada masyarakat.
3. Perlunya pembinaan dan pengawasan berkelanjutan terkait dengan disiplin pegawai, dapat lebih baik dalam kinerja dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya akan berdampak pada efektivitas organisasi itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Gammahendra. (2014). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Efektivitas Organisasi (Studi pada Persepsi Pegawai Tetap Kantor Perwakilan Bank Indonesia Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7 (2), 14-23.
- Ibrahim, Indrawijaya, Adam. (2010). *Teori, Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditam.
- Mahmudi. (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Jakarta: PT Refika Aditama.