

KONSEP DEMOKRASI DALAM REALISME POLITIK

Oleh : Dr. Deddy Mulyadi, M.Si. *)

Abstract

In general term, democracy involve people in government implementation reflected in phrase: "from the people, by the people, to the people". There for, the government should develop the nation for the people's concern. The policy making and administrative practice are carried out by executive and legislative bodies which later deals with implementation and control system.

In democracy, there are also several issues to consider namely political policy and administration, administrative accountability, subjective and objective accountability, type of specialized mobility and democratic mechanism. These issues will be briefly discussed in this articles

A. PENDAHULUAN

Konsep tentang demokrasi yang paling umum diterima adalah definisi yang secara lengkap disampaikan dalam pidato Abraham Lincoln di Gettysburg. Bangsa kita adalah bangsa yang "menghormati kemerdekaan dan memandang semua orang sama derajatnya". Untuk menjamin kelangsungan hidup pemerintah "dari rakyat, oleh rakyat, untuk rakyat". Salah satu dari tritunggal itu yang khas untuk demokrasi adalah yang kedua, "oleh rakyat". Ungkapan yang pertama berlaku untuk pemerintahan bentuk lain, dan yang ketiga

berlaku untuk pemerintahan yang paternalistic. Tetapi apa yang dimaksud dengan "oleh rakyat"? Oleh semua rakyat ? kalau tidak, oleh rakyat yang mana?. Namun pola dasar ini tidak akan berlaku efektif dalam masyarakat begitu saja karena Tatap muka tidak dapat dilaksanakan setiap hari kerja untuk menangani masalah-masalah pemerintah yang berkesinambungan. Walaupun kita biasanya menghubungkan representatif/orang yang dipilih dengan pembuat undang-undang dan chief executives, konsep dasar telah berlaku umum.

*) Penulis adalah Kabag Tata Usaha Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I LAN Bandung

B. REPRESENTATIF PEMILIH

Kepercayaan pada representatif pilihan adalah satu langkah yang bergeser dari demokrasi partisipatif-langsung. Langkah kedua terjadi bilamana pejabat-pejabat yang dipilih menyeleksi dan mendelegasikan kekuasaan kepada pejabat lain, diangkat dan dapat digeser oleh mereka. Jika dimensi tugas-tugas administratif pemerintah bertambah, ini menyebabkan sangat besar jumlah pejabat yang dipilih. Langkah ketiga dari demokrasi langsung dilaksanakan dengan penentuan personil yang tidak dipilih ataupun diangkat dan dapat digeser secara politis, tetapi dipilih atas dasar kriteria yang ditetapkan, misalnya: berdasarkan kelas sosial atau kasta, keluarga, kekayaan, kecakapan umum, spesialisasi dalam tugas-tugas tertentu dan keterampilan, dll. Jadi jelas bahwa di setiap negara maju sebagian besar pejabat pemerintah masuk dalam kategori ini; dimana banyak diantaranya menguasai pengetahuan khusus dan keterampilan khusus yang memberi kecakapan tersendiri bagi mereka di berbagai bidang.

Pertumbuhan spesialisasi dan teknologi serta kompleksitas social tampaknya menjadi trend yang tidak dapat diubah, trend yang mendorong peningkatan ketergantungan pada pelayanan pemerintah yang terlindung, pelayanan pemerintah yang berdasarkan petunjuk. Disinilah letak masalah pokok yang saya maksudkan: Bagaimana pelayanan pemerintah dapat dibuat sesuai dengan demokrasi? Bagaimana kita dapat yakin aparat pemerintah akan bertindak atas kepentingan seluruh rakyat, akan menjadi instrument seluruh rakyat?

Disini, pemikiran beberapa tema pokok dan sub issue yang menyebabkan masalah-masalah pokok berkembang dalam pemikiran Negara maju. Pemikiran tersebut meliputi: kebijaksanaan politik dan administrasi; pertanggung jawaban; representation and representativeness; mobilitas; partisipasi; dan hak-hak abdi pemerintah.

C. PEMIKIRAN KEBIJAKSANAAN POLITIK DAN ADMINISTRASI

Kebijaksanaan harus ditentukan oleh pejabat yang bertanggung jawab secara politis, yang secara institusional terpisah dari pelaksanaan kebijaksanaan. Dalam tulisan ini, tampaknya ada asumsi implicit bahwa administrasi patuh kepada siapapun yang mengontrolnya; maka masalah pokok disini adalah locus dan efektifitas control tersebut. Pemisahan kebijaksanaan dari administrasi disamakan dengan pemisahan legislatif dari kekuasaan eksekutif, tetapi pembagian dalam teori dan praktek masih belum jelas.

Oleh karena itu timbulnya doktrin dikotomi institusional antara kebijaksanaan dan administrasi tampaknya diikuti dua perkembangan dasar. Pertama adalah kebangkitan demokrasi representative di Negara-negara maju, yang diwujudkan melalui badan-badan legislatif dan munculnya partai-partai politik. Kedua adalah pengakuan kebutuhan dan pelayanan pemerintah yang tetap dan terlindung, dan terspesialisasi. Pengakuan ini muncul di berbagai Negara terutama akibat moral indignation terhadap korupsi dan eksek patron politik, dan di tempat lain terutama akibat tuntutan akan keterampilan yang

memadai, pengetahuan, dan pengalaman di bidang administrasi.

Tanggapan terhadap masalah ini berbeda-beda bentuk dan penekanannya di setiap Negara, namun semuanya pada dasarnya sejalan. Undang-undang yang mengekspresikan kebijaksanaan pemerintah dibuat oleh wakil-wakil rakyat di parlemen. Sebaiknya legislatif, yang terdiri dari wakil-wakil pilihan rakyat adalah tertinggi. Pemerintah kita juga disusun menurut undang-undang bukan dari kekuasaan penguasa, sudah sejak lama menjadi kelompok okupasional tersendiri dalam eselon puncak pelayanan pemerintah. Mereka akan melaksanakan kebijaksanaan yang ditetapkan, baik oleh rakyat secara langsung (melalui inisiatif dan referendum), atau oleh wakil-wakil pilihan di badan legislatif.

Perkembangan dalam "real world" pemerintah telah menimbulkan ketegangan dikotomi kebijaksanaan administrasi yang berkembang diluar batas defensibilitas empiris. Tetapi konsep dikotomi ini, sebagaimana konsep-konsep lain, sukar hilang. Ada rintangan-rintangan motivasi yang mengekalkannya. Pada umumnya, para pembuat undang-undang lebih condong tidak melecehkan kepentingannya dengan menekankan bahwa pengaruh mereka lebih besar daripada apa yang sebenarnya terlihat, dan bilamana mereka melakukannya sering mencela perampasan kekuasaan legislative. Untuk ketiga kelompok tadi (Pejabat pilihan, administrator yang diangkat, dan ilmuwan politik) dikotomi kebijaksanaan administrasi adalah pendukung yang tepat untuk menyokong dan mensyahkan status mereka sekarang.

D. PERTANGGUNG JAWABAN ADMINISTRATIVE

Pertanggung jawaban merupakan istilah yang paling penting dalam semua perbendaharaan kata administrasi, administrasi pemerintahan dan administrasi perusahaan. Tetapi kata ini mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan pengertian bayangan, dimana disini saya mengidentifikasi dua pengertian. Pertama, tanggung jawab objektif (*objective responsibility*), mengandung arti tanggung jawab seseorang atau suatu organisasi kepada seseorang diluar orang atau organisasi itu sendiri atas sesuatu atau beberapa jenis performansi. Jika seseorang gagal melaksanakannya, dia disebut irresponsible (tidak bertanggung jawab), dan bisa diberi hukuman.

Dalam pendekatan klasik untuk organisasi, tanggung jawab objektif adalah yang paling esensial dari hirarki. Dipandang dari segi hirarki top down, kita bisa membedakan proses organisasional dalam empat tahapan:

1. Definisi dan delegasi kewajiban kepada bawahan
2. ketentuan yang disampaikan kepada bawahan untuk melaksanakan tanggung jawab tertentu
3. Pengukuran dan evaluasi pencapaian dari bawahan dibandingkan dengan tanggung jawab yang dibebankan
4. Pemberian sanksi atas kegagalan melaksanakan tanggung jawab atau ganjaran atas prestasi diluar "call of duty" (panggilan tugas)

Preseden untuk langkah-langkah ini adalah determinasi tujuan, yang menurut pengikut paham klasik harus ditentukan oleh legislatif. Disini juga harus diperhatikan bahwa otoritas dalam sistem

ini adalah berasal dari tanggung jawab, bukan sebaliknya. Sebagian besar atau mungkin semua prinsip-prinsip yang dianjurkan oleh kelompok-kelompok pembaharuan organisasional setidaknya harus sesuai dengan pandangan tanggung jawab ini dalam proses organisasi. Proses organisasional tersebut meliputi :

Penjelasan tanggung jawab dengan jelas, tanggung jawab kepada seorang atasan dan hanya seorang atasan, pendelegasian otoritas dan sarana pelaksanaan tanggung jawab, pengukuran kinerja yang handal, ganjaran dan sanksi yang cocok untuk kinerja.

Konotasi yang cukup berbeda menyangkut pengertian tanggung jawab kedua, yang merupakan tanggung jawab subjektif atau psikologis. Fokusnya bukan kepada siapa dan untuk apa seseorang bertanggung jawab, tetapi untuk siapa dan untuk apa seseorang merasa bertanggung jawab. Pengertian ini lebih mendekati pengertian identifikasi, loyalitas, dan kesadaran dari pada dengan accountability dan answerability. Dan pengertian ini lebih menekankan pada latar belakang, proses sosialisasi dari pada yang dimaksudkan oleh tanggung jawab objektif, persaingan dan konflik diantara tanggung jawab. Persaingan dan konflik diantara tanggung jawab. Hal ini dinyatakan oleh Chester Barnard, yang mengamati bahwa semakin tinggi kedudukan seorang aparatur eksekutif dalam suatu hirarki, semakin kompleks rasa persaingan tanggung jawab yang harus dipikulnya. Kemudian, Arthur Mass mengidentifikasi dan mengevaluasi objek-objek persaingan tanggung jawab badan-badan administratif berdasarkan

criteria normatif tertentu. Dia menyebutkan tanggung jawab untuk :

1. masyarakat secara umum
2. masyarakat dalam kelompok penekan
3. pembuat undang-undang
4. chief executive
5. profesi
6. pengadilan

jika seseorang mengakui legitimasinya sebagai suatu elemen dalam pemerintahan secara keseluruhan, tanggung jawab subjektif menimbulkan pertanyaan tentang kekuatan dan kehandalan tanggung jawab objektif. Jikalau seseorang merasa bertanggung jawab kepada satu direksi dan mengubah perilakunya, kepercayaan apakah yang diletakan pada tanggung jawab objektif kepada atasan? Pertanyaan serupa bisa dibuat untuk menyerang penyokong dikotomi antara kebijaksanaan dan administrasi. Jika seseorang merasa bertanggung jawab pada direksi selain dari pelaksanaan mandate legislative, jaminan apakah yang akan kita miliki bahwa kebijaksanaan akan dilaksanakan sesuai dengan maksud wakil-wakil rakyat? Variant hubungan tanggung jawab subjektif-objektif khusus ini mungkin akan semakin penting jika kepentingan kelompok professional terus berkembang didalam pelayanan pemerintah di semua level pemerintah.

Versi lain, tetapi yang sangat terkait dari isu antara tanggung jawab objektif dan subjektif disampaikan oleh Herman Finer dan Carl J. Friedrich. Finer menegaskan kepercayaannya pada tanggung jawab objektif yang diidentifikasi dengan demokrasi. Friedrich mengatakan pandangan ini sangat tidak realistis, dengan pernyataan

bahwa "administrator yang bertanggung jawab adalah seseorang yang responsif kepada kedua faktor yang dominan ini: pengetahuan teknis dan sentiment populer".

E. TANGGUNG JAWAB SUBJEKTIF DAN OBJEKTIF

Yang kurang terkait dengan gagasan tanggung jawab subjektif adalah keterwakilan rakyat dalam pelayanan pemerintah yang diangkat. Ini juga tercermin dalam cara penyusunan organisasi-organisasi administrative. Sebagian besar kelompok kepentingan dan jabatan tetapi bukan seluruhnya, mempunyai lambing organisasional di departemen departemen, dinas-dinas, biro-biro, dan unit pelayanan lainnya, kepemimpinan yang diharapkan responsive kepada kelompok. Jadi, tuntutan kelompok untuk perwakilan dalam struktur diakui secara implicit diakui bahwa administrasi dilibatkan dalam masalah kebijaksanaan.

Dalam beberapa tahun terakhir ini, beberapa penulis berusaha mengajukan konsep tersebut sebagai penangkal atau pelengkap untuk ketidakcakapan legislatif dan sebagai ganti dikotomi kebijaksanaan politik kontra administrasi.

Tetapi paling tidak ada dua kekacauan pengertian keterwakilan yang cukup berbeda seperti kekacauan dalam pengertian tanggung jawab. Pertama, adanya keterwakilan (representativeness) aktif dimana individu (atau administrator) diharap menekan kepentingan dan hasrat rakyat yang mereka wakili, apakah mereka itu seluruh rakyat atau sebagian rakyat. Seperti tanggung jawab objektif, sebagian berpendapat bahwa jaminan keterwakilan aktif yang berkesinam-

bungan memerlukan answerability untuk keputusan keputusan yang dibuat dan tindakan yang diambil bagi orang-orang yang diwakili.

Tetapi ada aspek lain dari subjek ini, yang sebenarnya tidak berkaitan kepada sifat dan keterwakilan (representativeness) abdi pemerintah. Aspek ini mengenai partisipasi perwakilan warga-masyarakat dalam pengambilan kebijaksanaan dan administrasi program-program kepentingan mereka. Kemungkinan konflik tindakan dan konflik loyalitas antara kepentingan lokal, mempengaruhi perwakilan.

Bisa diperhatikan bahwa representativeness aktif yang subur didalam suatu birokrasi akan merupakan ancaman pokok kepada pemerintahan yang demokratis. Penyatuan kepentingan-kepentingan khusus yang mengusahakan perwakilan yang efektif bukan merupakan kepentingan umum. Kekuatan kelompok kepentingan yang berbeda didalam administrasi sangat tidak merata, dan penetapan persamaan diantara kelompok-kelompok kepentingan itu bisa dikatakan mustahil.

Pengertian passif (atau deskriptif) representativeness mengenai asal individu dan secara kolektif, sampai dimana mereka mencerminkan seluruh masyarakat. Ini bisa diukur dari loyalitas atau asal usul dan sifatnya, pekerjaan sebelumnya, pekerjaan, pendidikan, penghasilan keluarga, kelas sosial keluarga, jenis kelamin, ras, agama. Suatu pelayanan pemerintah, dan yang lebih penting lagi personil kepemimpinan pelayanan itu, yang merupakan perwakilan dari seluruh kategori penduduk dalam hal ini, bisa dianggap

sebagai syarat pemerintahan “oleh rakyat” menurut Loncoln dalam pengertian terbatas. Tetapi ini sebenarnya tidak berarti bahwa abdi pemerintah dengan karakteristik latar belakang dan sosial tertentu ipso facto aka mewakili kepentingan kelompok lain dengan latar belakang dan karakteristik yang sama dalam perilaku dan keputusannya.

Perbedaan yang ditarik disini antara representativeness aktif/fungsional dan representativeness pasif/deskriptif tidak begitu jelas. Seseorang yang dipilih dari kelompok yang berlawanan, apakah itu dari segi kelas social atau penghasilan atau pendidikan atau ras atau jenis kelamin, akan mengusahakan perspektif keputusan dan kegiatan yang berbeda, pengetahuan, nilai, dan kemampuan yang berbeda. Dan hasil interaksi mereka mungkin akan berbeda sama sekali dari hasil bilamana mereka semua berasal dari kelompok yang sama. Saya mengamati perbedaan karena perbedaan ini menurut saya telah menjadi sumber persoalan tentang eksekutif pemerintah. Di satu sisi, kita terlalu sedikit tahu tentang hubungan antara latar belakang dan sosialisasi pra kerja seseorang dan orientasi serta perilakunya di kantor di sisi lain. Sebenarnya, masih ada beberapa variabel rintangan lain: lamanya waktu dalam organisasi, atau jarak waktu dari latar belakangnya; sifat dan kekuatan proses sosialisasi di dalam organisasi; sifat kedudukan atau posisi; lamanya pendidikan dan isi pendidikan persiapan; kekuatan asosiasi diluar pekerjaan dan diluar dinas; dan lain-lain.

Meskipun representativeness pasif bukan merupakan penjamin pengambilan keputusan yang demokratis, ia mempunyai nilai-nilai kebebasan dan

simbolik yang perlu bagi masyarakat demokratis. Pelayanan pemerintah yang representatif pada umumnya, terutama di tingkat kepemimpinan, menganjurkan suatu pelayanan terbuka (open service) kepada masyarakat dalam segala akses dan tujuan hidup mereka, dan dimana terdapat persamaan peluang. Pentingnya representativeness pasif kadangkala kurang tampak dalam perilaku abdi masyarakat. Dari pada pejabat yang berkewajiban.sebaliknya, signifikansi representativeness pasif terletak pada tiadanya underepresentation yang menyolok dari kategori masyarakat tertentu, peluang program kerja yang merata, yang menjadi rintangan kemajuan mereka.

F. JENIS MOBILITAS YANG TERSPESIALISASI

Tingkat representativeness yang tinggi diantara personil kepemimpinan dalam pemerintah selanjutnya bisa dibuat sebagai suatu indeks masyarakat yang relative mobil; dan jika tingkat mobilitas dalam pemerintahan relative lebih tinggi daripada dalam posisi kepemimpinan lain dalam masyarakat, public employment bisa dianggap saluran utama dan kontributor utama untuk mobilitas social. Banyak bukti bahwa mobilitas yang tinggi, yang disertai dengan konsep-konsep persamaan peluang dan masyarakat terbuka dan bebas, bahwa kepemimpinan pemerintah agaknya mencerminkan tingkat mobilitas yang lebih tinggi daripada kepemimpinan dalam perusahaan. Dan di kedua kepemimpinan ini, mobilitas terus meningkat. Penelitian lain menunjukkan bahwa mobilitas kearah atas lebih sedikit untuk ras minoritas dan untuk

“outsiders”, imigran generasi pertama daripada untuk ras lain.

Tetapi ada beberapa macam definisi mobilitas. Para sosiolog, yang sebagian diantaranya meneliti diferensiasi vertikal antara kelas dan status, cenderung merumuskan mobilitas dari segi pergeseran dari satu level ke level lain. Istilah mobilitas sosial berhubungan kepada proses dimana seseorang bergeser dari satu posisi ke posisi lain dalam masyarakat, posisi yang menurut pendapat umum mendapat nilai-nilai hirarkis yang tersendiri. Bisa diperhatikan bahwa tingkat mobilitas kearah atas yang relatif tinggi dalam suatu skala tertentu adalah sejalan dengan perkembangan masyarakat industri.

Namun, ada jenis-jenis mobilitas sosial lain yang kepentingannya bisa segera mengungguli mobilitas sosial keatas dalam bidang ekonomi dan politik. Dalam masyarakat yang semakin terspesialisasi, dan masyarakat yang sedang berkembang semakin sukar untuk menarik garis horizontal diantara berbagai keahlian dan merumuskan kelas-kelas vertikal. Setiap keahlian mungkin mengembangkan susunan atau urutan kekuasaan internnya sendiri. Jikalau syarat pendidikan untuk memasuki bidang keahlian tertentu bertambah, dan jika pola karir didalam bidang tertentu semakin keras, mobilitas keluar keahlian semakin terhambat. Dengan kata lain, pendidikan yang semakin tinggi, yang semakin spesifik, yang berorientasi kejuruan, mempunyai efek ganda mendorong mobilitas kearah atas didalam bidang-bidang tertentu dari mobilitas horizontal.

Jenis mobilitas lain adalah mobilitas antara organisasi yang belainan atau

bagian-bagian yang berbeda dari organisasi yang sama. Pertama, ternyata terlalu kecil mobilitas ini diantara abdi pemerintahan karir, yang mana sebagian besar diantaranya tetap berada dalam badan yang sama dalam masa kerja mereka dan gagal mengembangkan cakrawala dan keanekaragaman pengetahuan yang dituntut dalam pekerjaan eksekutif ranking atas. Kedua, terlalu banyak pejabat politis non karir yang bertugas dalam pos-pos pemerintahan mereka yang terlalu singkat waktu mereka untuk mempelajari dan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Yang kedua ini, juga berlaku untuk anggota-anggota sistem karir seperti dinas militer dan dinas luar negeri dimana para pejabat ditugaskan untuk tour yang relatif pendek dari dua sampai empat tahun sebelum dialihkan ke tempat lain.

Jenis mobilitas yang terkait, kadang suatu bagian dari bidang yang sama, yakni perpindahan dari satu tempat ke tempat lain, disebut mobilitas geografis. Di berbagai bidang seperti dinas militer dan dinas luar negeri, banyak terjadi perpindahan geografis. Ini, dirasakan memberi sumbangan kepada tingkat parochialism pandangan dan loyalitas serta perilaku, dan menghambat komunikasi di antara setiap tempat yang berlainan dan antara kantor pusat dan kantor lapangan.

Terakhir, tipe perbedaan umum lain dalam perlakuan mobilitas: yakni antara mobilitas intergenerasional, yang diukur dengan perbedaan pekerjaan dan status anak atau putri dan orang tua yang berlangsung selama pendidikan dan karir kerja seseorang.

G. Mekanisme Demokrasi

Pendapat yang menginginkan anggota dan pegawai suatu organisasi dalam pencapaian dan pelaksanaan keputusan-keputusan organisasional bukanlah pendapat baru. Prinsip pokoknya, pada dasarnya sama dalam realisme organisasional dengan demokrasi dalam realisme politik. Pendapat ini sudah merupakan unsur integral dalam gerakan-gerakan pembaharuan. Sistem partisipatif, yang disejajarkan dengan ortodoksi pengambilan keputusan yang autoritarian dari atas ke bawah (top down), telah disokong dengan pertumbuhan jumlah mahasiswa, konsultan, dan praktisi dalam organisasi-organisasi pemerintahan. Penjelasan untuk manajemen partisipasi cukup banyak dan beraneka ragam, ideologis dan empiris:

Keputusan-keputusan lebih baik karena pengetahuan dan opini yang lebih banyak akan disampaikan; moral yang lebih baik dan kurangnya resistansi kepada perubahan karena karyawan ambil bagian dalam pengambilan keputusan.

Tingkat aktualisasi diri yang lebih besar di pihak pegawai, yang dalam sistem organisasi formal yang autoriter dianggap sebagai anak-anak dan inferior. Efektifitas dan efisiensi organisasional lebih besar. Kadar komitmen lebih tinggi kepada organisasi dan lebih besar pengaruh dalam keputusan dan tindakan di pihak pegawai yang secara aktif menentukan tujuan organisasional.

Perkembangan di dalam organisasi-organisasi dari prinsip dan gagasan yang berlandaskan demokrasi; menghormati martabat individu, egalitarianisme,

perlindungan minoritas dan mayoritas dari tindakan sewenang wenang.

Perkembangan pegawai karena semakin besar keterlibatan dalam organisasi dan setting kerja dan semakin besarnya kemauan mengikuti program-program pendidikan kerja.

Mekanisme demokrasi partisipatif didalam suatu organisasi bisa meliputi sebagian atau seluruh hal-hal berikut: cara kolegal selain cara otoriter dalam pencapaian keputusan; organisasi tenaga kerja dan bargaining kolektif; pengenduran garis otoritas vertikal dan pertanggung jawaban dalam struktur formal; peningkatan desentralisasi dan delegasi; pengawasan yang permisif; pembinaan tim dan administrasi proyek; pendorongan penyampaian opini individu dan sikap individu; administration "by objective" bukan administration "by means" dan kontrol. Tetapi jikalau dilaksanakan penuh, seperti demokrasi di dalam administrasi menimbulkan dilema logis dalam hubungannya dengan demokrasi politik. Semua organisasi-organisasi pemerintahan dianggap sudah mapan dan bergerak untuk kepentingan umum yaitu, kepentingan rakyat. Maka, sampai sejauhmanakah "insiders", pejabat dan karyawan harus mampu memodifikasi tujuan mereka, organisasional mereka, dan sarana dukungan mereka? Sepenuhnya mungkin bahwa demokrasi administratif intern harus mengimbangi prinsip-prinsip dan tujuan demokrasi politik dimana organisasi-organisasi pemerintah dianggap sebagai instrument tujuan masyarakat.

H. SEJAUHMANAKAH SISTEM DEMOKRASI YANG EFEKTIF

Isu ini menyangkut perampasan hak-hak dan private abdi masyarakat yang warga masyarakat lain nikmati, perampasan yang dibenarkan atas dasar bahwa perampasan hak dan privele itu perlu untuk menjamin kelanjutan kelangsungan sistem demokrasi yang efektif. Dasar pemikiran ini biasanya dikaitkan dengan konsep kedaulatan, kedaulatan tertinggi: hubungan antara rakyat yang berdaulat, melalui mekanisme negara dan abdi masyarakatnya tidak dapat diatur dengan berbagai macam aturan dan praktek yang merembes hubungan setiap warga masyarakat dan majikan mereka dalam sektor swasta. Kedaulatan rakyat harus dilindungi sekalipun ini bisa mengurangi benefit yang harus diperoleh abdi masyarakat.

Ada empat macam program pokok yang sudah berjalan sistem demokrasi untuk membatasi kebebasan dari pegawai pemerintah:

1. program loyalitas, keamanan, dan suitability program yang menuntut bahwa pegawai pemerintah harus loyal kepada pemerintah pusat.
2. program-program untuk membatasi kontribusi politis dan kegiatan politis tertentu dari pegawai pemerintah untuk menjamin mereka tidak memanfaatkan sifat khusus kantor mereka untuk mempengaruhi pilihan partisan
3. standar untuk memastikan bahwa pegawai pemerintah secara kolektif tidak mengikuti cara-cara tertentu, seperti pemogokan. Boikot, dan collective bargaining dalam menentang negara,
4. pembatasan kepentingan pegawai pemerintah pada pihak swasta, non pemerintah untuk menjamin bahwa kekuasaan publik mereka tidak dimanfaatkan melawan kepentingan umum.

Dari semua hal yang disebutkan diatas, terdapat paradoks yang ganjil: meskipun semua batasan-batasan ini dilandasi dan dipertahankan atas dasar demokrasi, pemerintah dengan dan menurut kepentingan seluruh rakyat batasan-batasan ini perampasan sebagian besar hak-hak demokratis orang yang bekerja. Dengan demikian konsep demokrasi dari rakyat oleh rakyat untuk rakyat sepertinya masih wawan apabila melihat fenomena yang berkembang di masyarakat saat ini bahwa demokrasi akan berjalan efektif, seandainya manajemen politik berjalan dengan norma-norma yang realistis dan objektif

yang telah dilakukan oleh pemerintah, serta bagaimana peran serta masyarakat dalam upaya tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program adalah tingkat partisipasi masyarakat. Partisipasi masyarakat dapat diartikan sebagai keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas program, meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap program, serta meningkatkan keberlanjutan program.

Partisipasi masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti konsultasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pelaksanaan program. Konsultasi adalah bentuk partisipasi yang paling sederhana, yaitu masyarakat hanya memberikan masukan dan saran kepada pemerintah. Partisipasi dalam pengambilan keputusan berarti masyarakat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, baik itu dalam bentuk komite atau forum. Partisipasi dalam pelaksanaan program berarti masyarakat terlibat dalam pelaksanaan program, baik itu dalam bentuk relawan atau tenaga kerja.

Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas program karena masyarakat akan lebih memahami kebutuhan dan kondisi di lapangan. Partisipasi masyarakat juga dapat meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap program, sehingga masyarakat akan lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap program.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu program adalah tingkat partisipasi masyarakat.

Partisipasi masyarakat dapat diartikan sebagai keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan program. Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas program, meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap program, serta meningkatkan keberlanjutan program. Partisipasi masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti konsultasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pelaksanaan program. Konsultasi adalah bentuk partisipasi yang paling sederhana, yaitu masyarakat hanya memberikan masukan dan saran kepada pemerintah. Partisipasi dalam pengambilan keputusan berarti masyarakat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, baik itu dalam bentuk komite atau forum. Partisipasi dalam pelaksanaan program berarti masyarakat terlibat dalam pelaksanaan program, baik itu dalam bentuk relawan atau tenaga kerja.

Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas program karena masyarakat akan lebih memahami kebutuhan dan kondisi di lapangan. Partisipasi masyarakat juga dapat meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap program, sehingga masyarakat akan lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap program.

Partisipasi masyarakat dapat meningkatkan efektivitas program karena masyarakat akan lebih memahami kebutuhan dan kondisi di lapangan. Partisipasi masyarakat juga dapat meningkatkan rasa memiliki masyarakat terhadap program, sehingga masyarakat akan lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap program. Partisipasi masyarakat dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti konsultasi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan partisipasi dalam pelaksanaan program. Konsultasi adalah bentuk partisipasi yang paling sederhana, yaitu masyarakat hanya memberikan masukan dan saran kepada pemerintah. Partisipasi dalam pengambilan keputusan berarti masyarakat terlibat dalam proses pengambilan keputusan, baik itu dalam bentuk komite atau forum. Partisipasi dalam pelaksanaan program berarti masyarakat terlibat dalam pelaksanaan program, baik itu dalam bentuk relawan atau tenaga kerja.