

**POKOK-POKOK IMPLEMENTASI BERBAGAI KONSEP
MANAJEMEN PEMBERDAYAAN, ORGANISASI DAN
KEPEMIMPINAN MASA DEPAN BAGI ORGANISASI PUBLIK
(SUPRA STRUKTUR POLITIK) DAN BAGI ORGANISASI SOSIAL
LAINNYA (INFRA STRUKTUR POLITIK)
(BAGIAN I)**

Oleh : DR. H. Amin Ibrahim, MA *)

Berbagai konsep manajemen – organisasi dan kepemimpinan kontemporer yang telah berhasil baik di berbagai negara, mestinya dapat juga diterapkan di Indonesia asalkan disesuaikan dengan kondisi yang ada dan diterapkan secara bertahap.

Walaupun kisah suksesnya diawali dalam meningkatkan kinerja organisasi-organisasi bisnis, ternyata dengan modifikasi-modifikasi tertentu dapat dimanfaatkan bagi upaya peningkatan kinerja Administrasi Publik.

Serangkaian penelitian terhadap Pemerintah Daerah (kasus Kota Bekasi) kiranya dapat melahirkan sejumlah konsep pemberdayaan bagi peningkatan kinerja Supra Struktur Politik terutama Birokrasi.

I. Pendahuluan.

Pada kesempatan ini akan dibahas secara singkat salah satu aspek pemberdayaan Administrasi Publik, yakni konsep-konsep pemberdayaan Sumber Daya Manusia khusus di Supra Struktur Politik, berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kota Bekasi (2001 – 2002), sedangkan pemberdayaan untuk Infra Struktur Politiknya akan dilanjutkan pada kesempatan yang akan datang mengingat ruang lingkungannya yang cukup luas.

- 2. Konsep Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau dalam Administrasi Publik disebut Dukungan SDM (kasus Kota Bekasi)**
- a. Berdasarkan hasil penelitian terhadap Dukungan SDM terutama penyelenggara negara (supra struktur politik) dan terhadap kondisi SDM infra struktur politik dan hasil pengamatan serta diskusi dengan responden dan berbagai pihak (sayangnya kurang data informasi tertulis yang memadai), dapatlah digambarkan

* Dosen pada STIA LAN Bandung

secara umum upaya peningkatan dukungan SDM, seperti terlukis dalam tabel berikut ini : (diseleksi kelompok-

kelompok SDM yang relatif cukup berpengaruh terhadap kualitas implementasi Administrasi Publik terutama di daerah penelitian).

Tabel 1.
Upaya Peningkatan Dukungan SDM pada Umumnya (di Kota Bekasi)
(Disusun berdasarkan peringkat kualitasnya)

NO	UPAYA	DARI KONDISI	MENJADI (HARAPAN)
I	SUPRA STRUKTUR POLITIK		
1	Peningkatan Kualitas Legislatif (DPRD Tk II Kota Bekasi)	Cukup baik (minimal) (kecuali kesejahteraannya yang sudah relatif baik) (rata-rata 52,18)	Cukup baik (60,00 – 65,00)
2	Peningkatan Kualitas Birokrasi TK II Kota Bekasi	Cukup baik (60,36)	Relatif baik/baik (minimal) (65,00 – 70,00)
II	INFRA STRUKTUR POLITIK		
1	Peningkatan kinerja Lembaga-lembaga Infra Struktur Politik (Parpol, Ormas, LSM, Profesi, tokoh-tokoh masyarakat, mass media dll)	Kurang baik (rata-rata : 48,73))	Baik (minimal) (55,00 – 60,00)
2	Peningkatan peran perempuan (isu gender) di bidang politik	Kurang baik (50,18)	Baik (55,00 – 60,00)

(Sumber : Diolah dari hasil Penelitian : 2001 –2002)

Dari gambaran di atas terlihat secara umum memang kondisi Dukungan SDM yang berpengaruh cukup penting terhadap implementasi Administrasi Publik di daerah penelitian (Kota Bekasi) berada pada taraf cukup baik (minimal) untuk **Supra Struktur Politik**, tapi masih **rata-rata kurang baik (mendekati cukup baik minimal) untuk Infra Struktur Politik yang beraneka ragam.**

Diperlukan upaya-upaya pemberdayaan yang terpadu, bersifat holistik dan realistis (tidak perlu ideal), atau bertahap untuk meningkatkan kualitas dukungan SDM yang sangat sentral sifatnya dalam implementasi Administrasi Publik (pembangunan) di daerah ini.

b. Secara singkat konsep pemberdayaan SDM Supra Struktur Politik (Kota Bekasi) secara berturut-turut dapat disederhanakan dalam tabel-tabel berikut ini.

1) Upaya Peningkatan Kualitas Legislatif (DPRD II) Kota Bekasi

Secara garis besar dapat diakumulasikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 2.
Konsep Pemberdayaan Peningkatan Kualitas SDM Legislatif (DPRD Tingkat II Kota Bekasi)

No	KONSEP DASAR	PRINSIP-PRINSIP	SASARAN-SASARAN
1	Penerapan Konsep Manajemen Kinerja	Tolok ukur kinerja (produktivitas Perda, inisiatif kebijakan publik, dll)	Meningkatkan kinerja sesuai dengan kesejahteraan anggota DPRD yang dianggap para responden sudah layak
2	Penyesuaian peraturan/ sesuai tuntutan Reformasi (demokratisasi) terutama UU No 3 th 1999 tentang Pemilu dan UU No 4 th 1999 tentang kedudukan MPR, DPR dan DPRD	<ul style="list-style-type: none"> - Pemilu disarankan Sistem Distrik (perubahan UU No 3 th 1999) - Adanya lembaga tertinggi di tingkat daerah TK I dan II (sejenis Musyawarah Perwakilan Rakyat daerah) 	<ul style="list-style-type: none"> - Agar derajat keterwakilan anggota DPRD Tk II Kota Bekasi menjadi lebih tinggi/berkualitas dalam menyerap aspirasi masyarakat/ konstituennya, dapat disalurkan dengan baik - Agar prinsip kemitraan kualitatif dapat diwujudkan dan ada badan penilai kinerja legislatif-eksekutif
3	Kepemimpinan dan Organisasi (Masa Depan) dari organisasi asalnya (Parpol dan Ormas asalnya)	<ul style="list-style-type: none"> - Mengubah model kepemimpinan dan organisasi DPRD II yang masih bergaya birokrasi (keberadaan Fraksi-fraksi kurang efisien, cukup Komisi-komisi saja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Anggota DPRD II Kota Bekasi yang lebih kompak, demokratis dan lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan kelompok/golongan -

		<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan kualitas organisasi sumber rekrutmen anggota Legislatif (terutama Parpolnya) - Kepemimpinan se-suai ketentuan per-undang-undangan (dari unsur peme-nang Pemilu), jangan direkayasa ulang dengan berbagai cara. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meminimalisasi konflik elit politik daerah yang merugikan Kepemimpinan kolektif yang jelas sesuai UU No 3/1999, yakni Ketua DPRD TK II dari pemenang Pemilu (Fraksi terbesar)
4	Penerapan Pendekatan Sistem/Organisasi Pembelajaran (<i>Learning Organization</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Cara berpikir sistematis/ holistik perlu diberdayakan/dilatih/dikembangkan bersama <i>stakeholders</i> lainnya dalam organisasi pembelajaran - Lima disiplin organisasi pembelajaran (komitmen pribadi, kesiapan mental, kebersamaan visi, kekompakkan tim, cara berpikir sistem) 	<ul style="list-style-type: none"> - Secara bertahap mengurangi cara/meto-da berpikir konflik/ golongan yang se-dang menjadi "trade mark" legislatif dalam berbagai tingkatan - Dalam merumuskan kebijakan-kebijakan publik lebih didasarkan berpikir secara komprehensif integral - Meminimalisasi konflik elit politik daerah - Meningkatkan <i>sense of crisis</i> para elit politik daerah
5	Penerapan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	Peningkatan " <i>brain-ware management</i> " dalam unit-unit dan kerjasama <i>stakeholders</i> lainnya (dalam bentuk organisasi pembelajar-an dan mekanisme kerja kebersamaan)	Komisi-komisi DPRD II Kota Bekasi yang berkualitas menangani tugas-tugas komisi dan kualitas kemitraannya

6	Penerapan konsep Manajemen Multi Budaya (MMB)	Pemahaman keragaman (sumber, aspirasi, golongan yang diwakili)	Meningkatkan persatuan kesatuan dalam kebhinekaan, meningkatkan <i>commonsense</i> anggota
7	Penerapan konsep Manajemen Kontijensi/Konflik	Kesepakatan tentang hal-hal yang kritis dengan memakai teknik-teknik analisis yang sesuai dan solusi-solusi yang <i>compromise</i>	Meningkatkan kemampuan dan <i>sense of crisis</i> anggota terhadap permasalahan daerah
8	Penerapan konsep manajemen <i>Gemba Kaizen</i>	Lebih banyak penyelesaian masalah di tempat kejadian/ meningkatkan kualitas kelompok masyarakat yang diwakili	<ul style="list-style-type: none"> - Agar anggota DPRD II Kota Bekasi lebih banyak turun kebawah (“turba”) dan “jemput bola” menangani masalah-masalah yang ada di masyarakat yang diwakilinya - Agar anggota DPRD II/ Kota Bekasi lebih banyak mengambil inisiatif dalam upaya meningkatkan pelayanan/kebijakan publik
9	Penerapan Manajemen Informasi	Adanya badan/lembaga Sistem Informasi/Teknik Informasi terpadu dan sesuai kebutuhan bersama	Agar anggota DPRD II mempunyai akses informasi yang baik dan juga memanfaatkan masukan (umpan balik dari masyarakat) bagi kelengkapan informasi dan pengambilan keputusan kebijakan publik

(Sumber : Diolah dari Studi Kepustakaan dan hasil Penelitian : 2001- 2002)

Dari tabel di atas, banyak tuntutan kepada DPRD Tingkat II Kota Bekasi untuk berupaya meningkatkan kualitasnya, baik tuntutan kepada pribadi maupun organisasi sumbernya. Menurut pengamatan peneliti, ternyata anggota DPRD Tingkat II masih sukar mengikuti teknik-teknik optimalisasi penyelesaian masalah, seperti penyusunan peringkat berdasarkan "*Pareto Optimality, the nash bargaining and additive utility*" (yang bernuansa penyatuan-penyatuan alternatif yang bersifat saling memberi, tawar-menawar yang sehat, kebaikan bersama yang terpenting), karena alam pikiran yang terlalu mementingkan kelompok dalam *bargaining-bargaining* politik yang dilakukan mereka, tetapi dengan dalih kepentingan masyarakat. (lebih luas lihat penelitian/pengamatan Suryadi dan Ramdhani: 2000), yang justru menjadi ciri-ciri umum Legislatif Indonesia.

Dalam menerapkan konsep manajemen SDM, menurut peneliti yang nampaknya belum tertanam benar pada pihak Legislatif, umumnya pada Supra Struktur Politik dan Infra Struktur Politik dengan gradasi yang berbeda), ialah pemahaman konsep Manajemen SDM. Menurut MSDM, pada galibnya semua usaha apapun juga (bisnis, lebih-lebih pembangunan) tujuannya haruslah bermuara kepada upaya mensejahterakan masyarakat lahir batin. Pembangunan pada dasarnya adalah Manajemen SDM (yang ditunjang manajemen aspek-aspek pembangunan lainnya), daya saing bukan pada benda, tapi pada

keunggulan manusiawi. Karenanya harus dihindari sifat materialistik, konsumerisme, cinta barang luar negeri, pengumpulan harta dan keserakan materialistik lainnya (lebih luas lihat: Bahaudin, 2001).

2) Upaya peningkatan kualitas Birokrasi (Kota Bekasi)

Dari temuan penelitian mengenai SDM Birokrasi Kota Bekasi, ditemukan masih kurang baiknya kualitas perencana, profesionalisme yang masih perlu ditingkatkan, kesejahteraan yang masih relatif kurang baik (bila dibanding legislatif), organisasi dan kepemimpinan yang terlalu birokratis dan terkesan "*red tape*" pada pelayanan jasa/publik, serta distribusi personil yang terlalu terpusat pada tingkat Kota, bukan pada eselon bawah, seperti di Kecamatan/Kelurahan, yang justru menjadi penggerak pelayanan dan jasa publik secara nyata di lapangan.

Hal ini nampaknya bukan hanya ditemukan di Kota Bekasi saja, melainkan ciri umum birokrasi Indonesia (yang sekaligus menjadi ciri implementasi Administrasi Publik yang kurang efisien), antara lain :

- Kekurangan SDM yang profesional
- Tolok ukur Kinerja yang kurang jelas
- Kurangnya tradisi atau pengertian tentang pengabdian terhadap masyarakat tetapi terhadap negara (lebih cenderung "kekuasaan")
- Kesejahteraan yang kurang (gaji birokrasi yang kecil, akhirnya "merangsang KKN")

- "Red tape" (prosedur kerja yang berbelit-belit)
- Sistem informasi yang buruk
- Sentralisasi yang berlebihan (budaya petunjuk, teknologi kepatuhan, kurang percaya pada staf dan bawahan, terutama eselon media atau lazim disebut "pengabaian pekerjaan staf")
- Kurangnya "dukungan administrasi" bagi peningkatan profesionalisme dan kinerja
- Kurangnya *job analysis* yang baik, kurang koordinasi dan kurangnya tenaga tatalaksana yang terampil.
- Terlampaui banyak personil pada tingkat bawah/rendah, yang kurang jelas tugas dan tanggung jawabnya (tenaga-tenaga lepas/honorer yang berlebihan)
- Adanya "klasifikasi tidak resmi" jabatan "basah dan kering", sehingga ada yang gajinya kecil, tapi penghasilannya besar (terutama kasus KKN)
- Sistem KKN dalam proses kepegawaian
- Kelemahan manajemen, keuangan, perbekalan, ketatausahaan (dukungan administrasi yang buruk)
- Efisiensi yang rendah akibat *distribution of power and distribution of labor* yang kurang baik.
- "Aleri terhadap perubahan, (mental priyayi)"
- Kurangnya pemahaman terhadap makna pemberdayaan (padahal pemberdayaan penting untuk kinerja, pemberdayaan bukan berarti menggusur, pemberdayaan mutlak untuk menghadapi perubahan yang cepat)
- Berkembangnya mitos bahwa Eksekutiflah yang dominan (lebih-lebih lembaga Kepala Eksekutif: seperti Presiden, Gubernur, Bupati/Walikota hingga Camat yang dianggap super. Selain itu ukuran keberhasilan ekonomi/materialisme sebagai dambaan, pemimpin yang tidak boleh dibantah, SARA sebagai momok, pemimpin harus dari suku mayoritas/putera asli daerah, militer sebagai alat kontrol politik yang kuat/ketat, penyederhanaan parpol/ormas yang dipaksakan, pembentukan organisasi-organisasi LSM "plat merah", stabilitas semu dengan dalih "dinamis terkendali" dan lainnya. (Lebih luas: Lawson Jr, 1959 dan Feith, 1959 dalam Gie, 1981: 116 - 221; Clutterbuck & Kernaghan, 1995: 133 - 156; Alhumami & Denny dalam Parera & Koekerits, 2000: 10 - 15, 30 -35).

Untuk mengatasi hal-hal yang kurang menguntungkan seperti digambarkan, perlu dirancang konsep pemberdayaan Birokrasi (Kota Bekasi) yang bersifat realistik, bertahap dan tidak perlu muluk-muluk, agar setahap demi setahap kualitasnya sebagai abdi negara berubah secara pasti menjadi abdi masyarakat dan abdi negara, akhirnya abdi masyarakat.

Secara garis besar dapat direfleksikan pada tabel berikut ini :

Tabel 3.
Konsep Pemberdayaan Peningkatan Kualitas Birokrasi (Kota Bekasi)

No	KONSEP DASAR	PRINSIP-PRINSIP	SASARAN
1	Penerapan Manajemen Kinerja (MK)	<ul style="list-style-type: none"> - Standarisasi Kinerja - Sistem insentif dan disinsentif - Peningkatan kesejahteraan 	<ul style="list-style-type: none"> - Pola karier yang jelas/profesional - Meritokrasi - Non partisan
2	Penerapan konsep Manajemen SDM (MSDM)	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Brainware management</i> (peningkatan kemampuan berpikir) - Rekrut yang terbaik (sumber personil) 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan wawasan kerakyatan - Terbuka terhadap gagasan-gagasan ba-ru dan mampu me-ngambil keputusan dalam keadaan sulit (pada waktu relatif <i>stress</i>)
3	Penerapan Manajemen Mutu Terpadu (MMT)	Rangkaian masukan-proses-komitmen-keluaran, berupa standarisasi pelayanan/jasa publik yang baik	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu menambah pelayanan/jasa publik yang baik - Responsif/adaptif terhadap aspirasi yang berkembang
4	Penerapan konsep Pendekatan Sistem	Urun rembug, melihat masalah secara holistik, kebersamaan	<ul style="list-style-type: none"> - Prioritas kebijakan publik secara obyektif. - Budaya kemitraan kualitatif dengan berbagai pihak (sesama supra dan dengan infra struktur politik)
5	Kepemimpinan/Organisasi (tuntutan demokrasi)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan delegatif, longgar dan terbuka - Organisasi yang lebih datar dan sesuai kebutuhan daerah - Perkuatan lini depan organisasi Pemda Tk II Kota Bekasi 	<ul style="list-style-type: none"> - Birokrasi yang terbuka, bertanggungjawab - Organisasi Pemda yang <i>non streotype</i> dan berkembang sesuai kebutuhan - Birokrasi yang mandiri, yang berfungsi sebagai <i>mediating agent</i> dari masyarakat

No	KONSEP DASAR	PRINSIP-PRINSIP	SASARAN
			<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan komposisi personil birokrasi yang berorientasi produktivitas - Kepemimpinan lo-kal yang memba-ngun kepercayaan publik melalui keteladanan - Kepemimpinan yang dialogis - Kesempatan staf berkembang - Desentralisasi yang lebih nyata
6	Penerapan Konsep <i>Reinventing Government/ Banishing Bureaucracy</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Transformasi prinsip <i>entrepreneurship</i> dalam kerja birokrasi - Prinsip kewirausahaan yang sesuai dengan tujuan organisasi publik, berorientasi produk jasa/ pelayanan publik yang prima 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemda yang baik, efektif, efisien (<i>works better costs less</i>) - Organisasi yang kenyal - Pemerintah Daerah yang bertipe "<i>hegelian bureaucracy</i>"
7	Penerapan konsep Organisasi pembelajaran (<i>Learning Organization</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Unit-unit organisasi pembelajaran terus menerus sesuai bidang tugas kelompok - Prinsip Litbang yang bermutu 	Perwujudan Pemerin-tah Daerah yang me-laksanakan konsep <i>STEP (Striving Toward Excellence Performance)</i> secara bertahap, karena dengan organisasi pembelajaran akan terwujud: redesain cara kerja, redesain paradigma, kejelasan tugas, kualitas/ pertukaran informasi, kemitraan dan fleksibilitas

No	KONSEP DASAR	PRINSIP-PRINSIP	SASARAN
8	Penerapan konsep <i>Gemba Kaizen</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan kinerja terus menerus pada unit-unit pelaksana dengan standarisasi yang jelas - "Turba" dari pimpinan yang lebih tinggi (terutama media), ke unit-unit dibawahnya dan perbaikan ditempat hal-hal yang kurang pada tempatnya 	<ul style="list-style-type: none"> - Perbaikan kinerja (pelayanan jasa/ pelayanan publik) secara kontinyu dan biayanya (relatif) kecil - Unit-unit kerja dalam organisasi Pemda makin profesional dan kompak
9	Penerapan konsep <i>Bench-marking</i>	Mengadaptasi dan modifikasi model-model birokrasi/ pemerintah (daerah) yang sukses/berhasil (dapat dengan studi banding yang <i>feasible</i> bukan rekreasi ke luar daerah/luar negeri)	Mampu memanfaatkan hasil kunjungan kerja, studi banding (misalnya belajar dari suksesnya Otda di Jerman, <i>Commonsense Government</i> dari Amerika Serikat dan lainnya), kemandirian Malaysia, kota Melbourne yang layak dihuni, dll
10	Penerapan Konsep Manajemen Multi Budaya (MMB)	<ul style="list-style-type: none"> - Pemahaman terhadap keragaman yang ada - Pemahaman terhadap kondisi masyarakat transisi - Pemahaman terhadap keadilan terhadap minoritas - Pemahaman terhadap kebhinnekaan internal birokrasi sendiri 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan kebersamaan dalam memahami krisis, persatuan kesatuan - Bersama menentukan peringkat kepentingan pembangunan - Pemda yang mampu meyakinkan semua pihak agar <i>berpikir incremental</i> (pembangunan tidak mudah membalik telapak tangan, tapi bertahap), sehingga terhindar dari sifat-sifat anarkis, memaksakan kehendak

No	KONSEP DASAR	PRINSIP-PRINSIP	SASARAN
11	Penerapan konsep Manajemen Informasi	Sistem Informasi/teknik Informasi yang sesuai kebutuhan (sebagai salah satu dasar pengambilan keputusan kebijakan publik yang obyektif	<ul style="list-style-type: none"> - Digelarnya Manajemen Informasi/misalnya membentuk Badan Informasi Pemda yang mampu me-nyediakan informasi yang lengkap, menerima umpan balik masyarakat - Dengan Manajemen Informasi yang tergelar dengan baik itu, semua pihak <i>stake holders</i> dapat memanfaatkannya dengan baik

(Sumber : Diolah dari Studi Kepustakaan dan hasil Penelitian : 2001 – 2002)

Dari tabel di atas terlihatlah cukup kompleksnya upaya untuk memberdayakan Birokrasi Pemda Tingkat II Kota Bekasi. Tentunya diperlukan pilihan-pilihan yang dapat dikerjakan secara realistis, sehingga paling tidak sasaran antara yang dapat dicapai antara lain adalah Birokrasi yang mampu bersama-sama *stake holders* yang lain : berpikir bahwa masa transisi adalah sulit dan perlu membangun dengan prinsip bertahap, yang berarti, antara lain :

1. Bersama menghayati krisis (*sense of crisis*)
2. Merancang sasaran pembangunan bertahap dan realistis dengan sasaran-sasaran antara yang jelas
3. Dihasilkan program dari urun rembug dengan cara berpikir yang

holistik, didukung semua pihak

karena dihasilkan secara demokratis

4. Mengakomodasikan kelompok-kelompok yang berkepentingan sehingga dukungan yang demokratis didapatkan.
5. Memperhitungkan semua sumber-sumber konflik dan sumber-sumber kohesi yang ada.
6. Dijalankan dalam penuh etika dan selalu berfokus pada jasa/pelayanan publik (keteladanan, tanggung jawab, mengutamakan kepentingan umum)
7. Menciptakan Birokrasi dengan kehidupan yang sehat (keserasian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi). Sebagai contoh keserasian tersebut antara lain sebagai berikut :

Pekerjaan	diimbangi	Kehidupan sehari-hari
● Rapat-rapat yang padat	_____	● Pekerjaan rumah tangga yang menggembirakan
● Ketatnya persaingan	_____	● Merawat, bercanda dengan keluarga
● Sibuk mengejar target/ pertumbuhan	_____	● Kegiatan sosial kemasyarakatan
● Pendidikan/diklat yang penuh	_____	● Memelihara kegemaran (hobi)
● Konsentrasi pada proyek tertentu	_____	● Kunjungan ke famili, orang tua, handai taulan
● Selalu dikejar batas waktu (<i>dead line</i>)	_____	● Liburan
● Perjalanan dinas yang melelahkan	_____	● Olahraga santai

8. Menjadi Birokrasi yang percaya diri (tapi tidak arogan), dengan ciri antara lain : respek, bertanggung jawab, berani menghadapi risiko, kemitraan yang komunikatif, selalu siap dengan pembaruan dan adaptif terhadap perkembangan-perkembangan ilmu pengetahuan (terutama yang menyangkut manajemen pembangunan). (Lebih luas secara teoritis dapat disimak : Long dan Lindbloom dan Mc Graw - Barley, dalam Stillman II, 1992: 102 - 116, 220 - 246, 451 - 471, 490 - 519; Sethi dalam Hesselbein, Goldsmith & Beckhard, 1997: 231 - 247; Barzelay, 1992: 37 - 57; Cariño, 1994; Mangunwijaya dalam Sularto, 1999: 37 - 46; Volker dalam Lane, 1990: 530 - 551; Platt dalam Salusu, 2000: 381 - 390).
9. Patut pula digaris bawahi dalam pola karier yang sehat, yakni sifat non partisan Birokrasi harus dijaga
10. sepenuhnya, hingga jabatan-jabatan karir akan tumbuh dari dalam secara sehat (untuk Pemerintah Daerah Tingkat II hendaknya hingga jabatan Sekretaris Daerah/Sekretaris Kota adalah jabatan karir, sedangkan jabatan politis/ publik hanyalah Bupati/Walikota dan Wakilnya yang dipilih oleh rakyat melalui DPRD atau langsung (sesuai Undang-Undang, sebaiknya mulai dirintis langsung). Dalam kenyataannya, "banyak pihak", misalnya oknum Legislatif, sering campur tangan terlalu jauh dengan berbagai rekayasa untuk mempolitisasi jabatan-jabatan, termasuk jabatan-jabatan madya atau bahkan eselon bawah. Hal ini perlu segera diakhiri, karena kewajiban DPRD Tk II bukan ikut menentukan pengangkatan pejabat karir (apalagi ada unsur KKN-nya) tapi justru mengawasi kinerjanya dalam mengelola pembangunan daerah.

3. Kesimpulan

Dari upaya pemberdayaan SDM Supra Struktur Politik (kasus Kota Bekasi) di atas, terlihatlah bahwa banyak pilihan-pilihan konsep pemberdayaan yang mungkin dilakukan. Agar berhasil baik, perlu diterapkan bertahap berbagai konsep manajemen, organisasi dan kepemimpinan, dimulai dengan konsep pemberdayaan yang paling dibutuhkan, demikian seterusnya secara bertahap (*incremental means*). Dengan cara demikian secara bertahap tetapi pasti, SDM Supra Struktur Politik secara kualitatif akan menjadi lebih profesional.

Perlu diteliti lebih lanjut pada daerah-daerah lain dalam rangka memberdayakan Otonomi Daerah, karena tidak ada kata surut bagi eksistensi Otda itu sendiri. Otonomi Daerah bukan hanya amanat konstitusi di Indonesia, tetapi melanda seluruh dunia seiring dengan reformasi (demokratisasi) yang menyertainya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Sekretariat DPR-RI, 2000, Kumpulan Undang-Undang Tahun 1999 (Buku I,II,III), Jakarta.
2. Ibrahim, Amin, 2002, Pendekatan Pembangunan yang Bersifat Komprehensif Integral, Ditopang Model Ketahanan Wilayah (Studi Kasus Kota Bekasi Jawa Barat), Disertasi, Pascasarjana, Unpad, Bandung.
3. Bahaudin, Taufuk, 2001, Brainware Management (Generasi Kelima Manajemen Manusia, Pt Elex Media Komputindo, Jakarta.
4. Gie, The Liang, 1981, Unsur-Unsur Administrasi, Penerbit Supersukses, Yogyakarta
5. Clutterbuck, David & Susan Kernaghan, 1995, The Power of Empowerment (Release The Hidden Talents of Your Employes), Kogan Page, London.
6. Parera, Frans M. & T. Jakob Koekerits, 1999, Masyarakat versus Negara, Paradigma Baru Membatasi Dominasi Negara (Kumpulan Tulisan), Penerbit Kompas, Jakarta.
7. Stillman II, Richard J, 1992, Public Administration (Concepts and Cases), Houghton Mifflin Company, Boston, USA.
8. Hesselbein, Frances & Marshall Goldsmith & Richard Beckhard (Editor), 1997, The Organization of The Future, The Drucker Foundation, New York – Josey Bass Publishers, San Fransisco – USA.
9. Barzelay, Michael, 1992, Breaking Through Bureaucracy, University of California Press, Berkeley, USA.
10. Cariño, Ledivina V, 1994, Bureaucracy for Democracy, (The Dynamic of Executive Bureaucracy, Interaction During Governmental Transition), Philippine Institute for Development Studies, Manila.
11. Sularto, St (Penyunting), 1999, Refleksi Agenda Reformasi, Kanisius, Yogyakarta.
12. Lane, Frederick S, 1990, Current Issues Public Administration, St. Martin Press, New York.
13. Salusu, J, 2000, Pengambilan Keputusan Strategik (untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit), Grasindo – Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.

