

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA APARATUR PEMERINTAH GUNA MENINGKATKAN KINERJA MENUJU MASYARAKAT MADANI INDONESIA*

Oleh:

Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia disegala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif

** Disajikan pada Seminar Nasional Dies Natalis ke II Sekolah Tinggi Pemerintahan Dalam Negeri (STPDN), Bandung, September 2001 (setelah direvisi)*

Pendahuluan

Dalam abad 21, para futurolog memprediksikan ilmu pengetahuan dan teknologi akan berkembang dengan kecepatan sangat pesat, yang mana hal tersebut belum pernah dialami oleh peradaban manusia selama ini. Dalam perubahan yang cepat dan penuh dengan ketidakpastian ini maka peningkatan kompetensi sumber daya manusia sudah merupakan suatu kebutuhan dan keharusan agar dapat meningkatkan kinerja guna menunjang kemampuan bersaing untuk mencapai keunggulan

Keadaan tersebut tentunya sudah dapat dipahami, terutama apabila disadari betapa tajamnya kompetisi yang terjadi. Sejalan dengan hal, ketika berbagai kebijakan yang

menyangkut liberalisasi ekonomi digulirkan, maka persaingan tersebut menjadi bertambah dahsyat. Persaingan yang terjadi kemudian tidak lagi terbatas pada persaingan antara sesama pelaku bisnis nasional saja, tetapi juga telah melibatkan semua pihak, sampai pada taraf internasional.

Kemajuan pesat dalam ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong perkembangan kemajuan, membuka masa depan dan memberi harapan kehidupan organisasi masa yang akan datang. Hal tersebut mengakibatkan adanya berbagai keterbukaan di semua kehidupan masyarakat di dunia, sehingga menimbulkan persaingan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka hanya di negara yang memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu memenangkan

persaingan tersebut, karena kunci kemampuan daya saing adalah manusia berkualitas yang mampu menciptakan keunggulan bersaing.

Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia disegala bidang merupakan salah satu upaya yang wajib dilakukan bagi terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas, memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat memenuhi tantangan peningkatan perkembangan yang semakin pesat, efisien dan produktif, perlu dilakukan secara terus menerus, sehingga menjadikan sumber daya manusia tetap merupakan sumber daya yang produktif.

Oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat. Dalam kondisi masyarakat yang kian terdidik, akan lahir *active society/masyarakat yang aktif*, sebagai sinyal bagi menggeliatnya gerakan masyarakat madani. Hal tersebut menuntut sumber daya aparatur pemerintah untuk bekerja lebih profesional sehingga mampu menunjang proses percepatan membangun masyarakat Indonesia yang demokratis atau masyarakat madani Indonesia

Pemberdayaan Guna Meningkatkan Kinerja Pemberdayaan

Menurut Webster dalam Oxford English Dictionary kata "*Empower*" mengandung dua arti. Pengertian pertama adalah *to give power or authority to*, dan pengertian kedua berarti *to give ability to or enable*. Dalam pengertian pertama, diartikan

sebagai memberi kekuasaan, mengalihkan kekuatan, atau mendelegasikan otoritas kepada pihak lain. Sedangkan dalam pengertian kedua, diartikan sebagai upaya untuk memberi kemampuan atau keberdayaan.

Selain itu Cook dan Steve (1996:IX) mengatakan bahwa: *Empowerment* (pelimpahan wewenang) akan memberikan filosofi praktis serta sarana perubahan untuk membantu memperbaiki, baik terhadap kepuasan pelanggan maupun karyawan, dan dengan demikian juga dapat membantu memperbaiki keefektifan organisasi. Sedangkan Paul (1987), menyatakan pula bahwa: Pemberdayaan berarti pembagian kekuasaan yang adil (*equitable sharing of power*) sehingga meningkatkan kesadaran politis dan kekuasaan kelompok yang lemah serta memperbesar pengaruh mereka terhadap "proses dan hasil-hasil pembangunan". Dari perspektif lingkungan, pemberdayaan mengacu pada pengamanan akses terhadap sumber daya alami dan pengelolaannya secara berkelanjutan.

Dalam kaitan ini, Bennis & Mische (1995:45) menjelaskan bahwa pemberdayaan berarti menghilangkan batasan birokratis yang mengkotak-kotakkan orang dan membuat mereka menggunakan seefektif mungkin ketrampilan, pengalaman, energi dan ambisinya. Ini berarti memperkenankan mereka untuk mengembangkan suatu perasaan memiliki bagian-bagian dari proses, khususnya yang menjadi tanggung jawab mereka.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa dengan pemberdayaan, dapat mendorong terjadinya inisiatif dan respons, sehingga seluruh masalah yang dihadapi dapat

diselesaikan dengan lebih cepat dan fleksibel. Karyawan dapat bebas memutuskan sesuatu tanpa harus melapor terlebih dahulu atau merasa khawatir akan reaksi dari pimpinan mereka. Dalam organisasi yang telah menerapkan pemberdayaan, setiap karyawan akan dihormati karena peranan-penting mereka dalam menunjang keberhasilan organisasi. Mereka memiliki wewenang dan fleksibilitas guna memastikan adanya hasil akhir yang berkualitas. Organisasi yang mengupayakan pemberdayaan, pada dasarnya mudah untuk diajak berusaha, karena seluruh pola kerjanya diarahkan pada sikap penuh tanggung jawab.

Kinerja

Menurut **The Scribner – Bantam English Dictionary**, yang terbit di Amerika Serikat dan Canada, tahun 1979, kinerja (*performance*) berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa "*entries*" berikut:

1. *To do or carry out; execute.* (Melakukan, menjalankan, melaksanakan).
2. *To discharge of fulfil; as a vow.* (Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar).
3. *To portray, as character in a play.* (Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan).
4. *To render by the voice or musical instrument.* (Menggambarkannya dengan suara atau alat musik).
5. *To execute or complete an undertaking.* (Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab).
6. *To act a part in a play.* (Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan).
7. *To perform music.* (Memainkan/pertunjukan musik).

8. *To do what is expected of a person or machine.* (Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin).

Dari definisi tersebut arti *performance* atau kinerja dapat disimpulkan menjadi sebagai berikut: "*Performance*" adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja (*performance*) diartikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Selain itu dinyatakan bahwa: *performance is defined as the record of outcomes produced on a specific job function or activity during a specific time period* (Bernardian, John H & Joyje E.A. Russell, 1993:379). (Kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula).

Pendapat lain mengutarakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari "*performance*", berarti: perbuatan, pelaksanaan pekerjaan, prestasi kerja, pelaksanaan pekerjaan yang berdaya guna.

Pendapat lain menyatakan bahwa kata kunci dari definisi kinerja adalah: 1. Hasil kerja pekerja, 2. Proses atau organisasi, 3. Terbukti secara konkrit, 4. Dapat diukur, 5. Dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Irawan, 1995:1)

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of human being*) yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja kelompok dan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kemungkinan besar kinerja instansi pemerintah juga menjadi baik. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan (*expectation*) masa depan lebih baik. Pemberian gaji dan adanya harapan (*expectation*) merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik. Bila sekelompok sumber daya aparatur pemerintah dan segenap pimpinannya mempunyai kinerja yang baik, maka hal tersebut akan berdampak pada kinerja pemerintah.

Beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja atau prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis, (1994:484) yang merumuskan bahwa:

- *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- *Ability* = *Knowledge* + *Skill*

Faktor kemampuan sumber daya aparatur pemerintah terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *ability* (*knowledge* + *skill*), sedangkan faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) sumber daya aparatur pemerintah dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan sumber daya aparatur pemerintah dengan terarah untuk mencapai tujuan pemerintah, yakni *good governance* atau pemerintahan yang baik.

Mewujudkan Kompetensi

Competence (kompetensi) sebagaimana diutarakan oleh beberapa pakar, antara lain berarti:

- *Is a wide concept which embodies the ability to transfer skills and knowledge to view situations within the occupational area. It encompasses organization and planning of work, innovation and coping with non-routine activities. It includes those qualities of personal effectiveness that are required in the workplace to deal with co-workers, managers and customers. (Training Agency, 1988)*
- *The ability and willingness to perform a task. (Burgoyne, 1988)*
- *The behavioural dimensions that affect job performance. (Wood-ruffe, 1990)*
- *Any individual characteristic that can be measured or counted reliably and that can be shown to differentiate significantly between effective and ineffective performance. (Spencer et al, 1990)*
- *The fundamental abilities and capabilities needed to do the job well. (Furnham, 1990).*

- *Any personal trait, characteristic or skill which can be shown to be directly linked to effective or outstanding job performance. (Murphy, 1993). (Armstrong (1996:189)*

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah:

- Konsep luas, memuat kemampuan mentransfer keahlian dan kemampuan kepada situasi baru dalam wilayah kerja. Menyangkut organisasi dan perencanaan pekerjaan, inovasi dan mengatasi aktivitas rutin, kualitas efektivitas personel yang dibutuhkan ditempat berkaitan dengan rekan kerja, manajer serta pelanggan.
- Kemampuan dan kemauan untuk melakukan tugas.
- Dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja.
- Karakteristik individu apapun yang dapat dihitung dan diukur secara konsisten, dapat dibuktikan untuk membedakan secara signifikan antara kinerja yang efektif dengan yang tidak efektif.
- Kemampuan dasar dan kualitas kinerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.
- Bakat, sifat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat di hubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Berkaitan dengan pengertian kompetensi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pergeseran paradigma dari konsep kecakapan menjadi kompetensi ini secara perlahan tetapi pasti telah menimbulkan implikasi strategis yang sangat positif bagi kegiatan perencanaan dan pengelolaan sumber daya aparatur pemerintah dilingkup apapun dalam setiap kegiatan. Disamping itu, Covey, Roger dan

Rebecca Merrill (1994) menyatakan pula bahwa kompetensi mencakup: 1. Kompetensi teknis, pengetahuan dan keahlian : untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru; 2. Kompetensi konseptual : kemampuan melihat gambar besar, untuk menguji berbagai pengandaian, dan mengubah perspektif; 3. Kompetensi untuk hidup dalam ketergantungan kemampuan : guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapatkan alternatif lain, menciptakan kesepakatan menang-menang, dan berusaha mencapai solusi alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

Dengan demikian kompetensi merupakan faktor mendasar yang perlu dimiliki seseorang, sehingga mempunyai kemampuan lebih, dan membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja. Kompetensi mempunyai cakupan yang jauh lebih komprehensif, terdiri dari: 1. Motif (motive) : kebutuhan dasar seseorang yang mengarahkan cara berpikir dan bersikap ; 2. Sifat-sifat dasar (trait): menentukan cara seseorang bertindak/bertingkah laku; 3. Citra pribadi (self-image): pandangan seseorang terhadap identitas dan kepribadiannya sendiri atau inner-self; 4. Peran kemasyarakatan (social role): bagaimana seseorang melihat dirinya dalam interaksinya dengan orang lain atau outer self; 5. Pengetahuan (knowledge) : yang dapat dimanfaatkan dalam tugas/pekerjaan tertentu; dan 6. Ketrampilan (skill): kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Berdasarkan hal tersebut, maka pimpinan hendaknya memiliki tiga kompetensi penting, antara lain: 1. Pemikiran strategis, yaitu kemampuan memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, peluang pasar, ancaman kompetisi, kekuatan dan kelemahan organisasi, serta sanggup mengidentifikasi respons strategis terhadap semua tantangan secara optimal; 2. Kepemimpinan dalam perubahan, yaitu kemampuan mengkomunikasikan visi strategis organisasi kepada seluruh pihak yang terkait (stake-holders). Menciptakan komitmen dan motivasi yang tulus dari mereka yang terkait, bertindak sebagai penggerak inovasi dengan semangat kewirausahaan, sehingga mampu mengalokasi sumber daya organisasi secara optimal guna mengantisipasi perubahan; 3. Manajemen hubungan, yaitu kemampuan membina/mempengaruhi hubungan di tengah-tengah kompleksnya jejaring kerja dengan mitra usaha terkait, pelanggan, serikat buruh, Lembaga Swadaya Masyarakat, dan lain-lain.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperlukan perubahan sikap dari para pimpinan dalam meningkatkan kompetensi untuk membangun pemerintahan yang baik supaya menjadi lebih unggul di masa depan. Berkaitan dengan hal tersebut, dewasa ini kalangan pengambil keputusan di bidang sumber daya manusia diharapkan mulai menyempurnakan segala hal yang berkaitan dengan kualifikasi atau persyaratan kemampuan sumber daya aparatur untuk dapat lebih mampu mengemban tugas pekerjaan tertentu, dengan memanfaatkan "kompetensi". Sejalan dengan pemikiran tersebut, maka salah satu keberhasilan dalam upaya meningkatkan kompetensi sumber daya aparatur, yaitu pembentukan kualitas unggul

sumber daya aparatur, yang tidak dapat dilepaskan dari peran dan kualitas lembaga yang menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Dengan demikian tidak berlebihan apabila dikatakan bahwa lembaga pendidikan dan latihan mengemban fungsi sebagai pendorong terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, yakni dengan menyelenggarakan usaha dan kegiatan untuk meningkatkan kesadaran, ketulusan, kedisiplinan dan kemampuan. Dilain pihak, akibat adanya dinamika masyarakat dan tuntutan kebutuhan, maka peningkatan kualitas sumber daya aparatur dalam fungsinya mewujudkan pelayanan prima bagi masyarakat menjadi mutlak sangat diperlukan.

Fenomena pembaharuan dan penyempurnaan disegala bidang bukan hanya monopoli negara industri baru atau negara-negara berkembang saja, tetapi negara-negara yang sudah maju juga mulai merasakan kurang berkualitaskannya sumber daya manusia, sehingga mereka berupaya untuk mencari identitas baru bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut dapat disimak dari berbagai program pemerintah negara-negara maju yang secara serius memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Salah satu contoh, di Canada, sejak beberapa tahun terakhir ini telah mencanangkan program peningkatan kualitas sumber daya manusia, khususnya birokrasi yang diberi nama PS 2000 (Public Service Two Thousands). Mereka berupaya untuk lebih dapat memberikan desentralisasi pelayanan kepada negara-negara bagiannya serta menyederhanakan proses administrasi diberbagai sektor. Hal tersebut sejalan dengan pendapat **David Osborne dan Ted Gaebler** dengan buku "Reinventing Government"

(Mewirauaskan Birokrasi), 1992 yang merupakan paradigma baru, memfokuskan penataan kembali peran birokrasi agar dapat merangsang pertumbuhan sektor swasta dan masyarakat luas dengan 10 prinsip, yaitu: 1. Pemerintahan katalis, 2. Pemerintahan milik masyarakat, 3. Pemerintahan yang kompetitif, 4. Pemerintahan yang digerakkan oleh misi, 5. Pemerintahan yang berorientasi hasil, 6. Pemerintah yang berorientasi hasil, 6. Pemerintah yang berorientasi pelanggan, 7. Pemerintahan wirausaha, 8. Pemerintahan antisipatif, 9. Pemerintah desentralisasi, 10. Pemerintah berorientasi pasar. Berikutnya, Osborn bersama Peter Plastrik 1996 melanjutkan konsepnya dalam buku "Banishing Bureaucracy: dengan menyampaikan the five strategies for reinventing government, yaitu: Core strategy, Consequence strategy, Customer strategy, Control strategy dan Culture strategy, (Strategi inti, strategi konsekuensi, strategi pelanggan, strategi pengawasan dan strategi budaya). Disamping itu, seorang pakar administrasi **Michael Barzelay** (1992) juga mengemukakan pentingnya pandangan baru dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, dengan mengetengahkan kebutuhan birokrasi akan inovasi yang bersifat strategis. Kecenderungan akan perubahan peran birokrasi telah memberikan nuansa baru, demikian pula keadaan birokrasi kita sendiri sudah mulai dirasakan adanya dinamika ke arah modernisasi sebagaimana terjadi di mancanegara.

Berkaitan dengan hal tersebut, **Peter Senge** 1997 mengutarakan bahwa organisasi yang ditandai dengan semangat untuk terus belajar pada dasarnya dapat dikenali dari adanya peningkatan dramatis dalam produktivitas, dan dari orang-orang yang

merasakan lingkungan kerja dimana mereka berada lebih mendekati apa yang sungguh-sungguh mereka hargai.

Perubahan ciri birokrasi tradisional ke arah birokrasi modern menjadi suatu kenyataan yang bersifat imperatif. Masyarakat yang dinamis telah berkembang dalam berbagai bidang kegiatan yang semakin membutuhkan tenaga yang memiliki kompetensi tinggi. Sesuai dengan berbagai kemajuan yang diraih oleh masyarakat, maka kebutuhan akan pelayanan juga semakin kompleks serta menuntut adanya kualitas pelayanan yang semakin prima. Birokrasi yang berada di tengah-tengah masyarakat dinamis tersebut harus lebih mampu memberi berbagai pelayanan sesuai dengan kebutuhan yang dituntut oleh masyarakat. Pentingnya peran birokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan menunjang keberhasilan pembangunan telah mendorong berbagai upaya ke arah langkah penyempurnaan. Berkaitan dengan hal ini, birokrasi dalam peranannya menghadapi tugas ganda, yakni di satu pihak birokrasi harus mampu melakukan kiat strategis dalam rangka memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat (outward looking), dan di lain pihak birokrasi juga harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam lingkungannya (inward looking). Strategi peningkatan kompetensi sumber daya manusia secara profesional dalam rangka menghadapi dinamika perubahan tersebut harus dilakukan secara simultan dengan salah satu upayanya melakukan deregulasi dan debirokratisasi. Strategi peningkatan kompetensi tersebut dimaksudkan untuk mengadakan penyempurnaan di segala bidang, memberdayakan seluruh sumber daya yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan

kinerja dan produktivitas organisasi, serta menambah optimalnya pelayanan kepada masyarakat. Strategi peningkatan kompetensi disini, tidak diartikan hanya untuk menambah besarnya kewenangan dan memperkuat birokrasi ke arah struktur yang jauh dari masyarakat, tetapi justru untuk memberdayakan bidang tugas dalam arti lebih memperjelas bidang tugas mana yang masih harus tetap dilaksanakan oleh pemerintah dan bidang tugas mana yang telah dapat diserahkan kepada masyarakat luas. Dengan demikian birokrasi dipacu untuk mewujudkan administrasi yang modern, sehingga mampu memberikan pelayanan prima.

Konsepsi Masyarakat Madani

Aspirasi masyarakat madani bukanlah sebuah aspirasi "lokal", tetapi aspirasi kemanusiaan yang universal. Perkembangan suatu bangsa yang sedang menuju tahap modernisasi yang kian matang, jelas merupakan kondisi subur bagi tumbuhnya aspirasi gerakan ini. Beberapa pemikiran tentang masyarakat madani pada awalnya mengacu pada masyarakat "Piagam Madinah", masyarakat madaniah, suatu komunitas plural yang menerima pengaturan kehidupan sosial politik bersama dibawah pimpinan Rasulullah. Dalam masyarakat ini dihargai sepenuhnya hak dan kewajiban kelompok-kelompok dalam masyarakat bersama.

Disamping itu, ada pula yang mengacu pada pemikiran masyarakat warga (civil society) dari John Locke, JJ, Rosseau, Magna Charta dengan alur pikiran liberalisme yang bermuara pada demokrasi barat. Masyarakat madani sebagai civil society, menolak

kesewenang-wenangan kekuasaan elite yang mendominasi kekuasaan negara, dan civil society bahkan diutarakan juga sebagai civilized society (masyarakat beradab).

Dalam kondisi masyarakat yang semakin terdidik, bagaimanapun akan lahir active society (masyarakat yang aktif), ini adalah sebagai tanda bagi menggeliatnya gerakan masyarakat madani. Bagi negara-negara berkembang, termasuk Indonesia dalam era pasca otoriter dewasa ini, evaluasi kritis dalam strategi pembangunan politik yang ditempuh kiranya sangat mendesak dan serius, yang arahnya adalah agar dapat mengakomodasi kepentingan masyarakat yang akan terus bergejolak menuntut perubahan dan keterbukaan. Kehadiran masyarakat madani yang merupakan sebuah kenyataan, sebenarnya telah menandai meledaknya semacam "revolusi intelektual", yaitu meningkatnya kesadaran warga negara dalam menjalankan hak dan kewajiban secara independen. Pengertian hak disini adalah bahwa suara rakyat bagaimanapun ingin lebih didengar oleh pemerintah yang berkuasa. Jika masyarakat menyadari haknya, maka dirinya pun tidak ingin dimobilisasi, tidak mudah menyerahkan diri untuk digiring, atau dipatronase secara politik. Sebenarnya model masyarakat dengan tingkat otonomi yang relatif kuat itulah yang dapat menjamin berkembangnya demokrasi. Dengan kata lain, pengembangan masyarakat madani merupakan syarat mutlak untuk membangun demokrasi, Walaupun masyarakat madani, bukanlah satu-satunya model yang tersedia untuk membangun masyarakat ideal.

Masyarakat madani bukan hanya merupakan syarat penting atau prakondisi bagi demokrasi semata, tetapi masyarakat madani juga merupakan syarat untuk dirinya

sendiri, atau dengan kata lain apa yang disebut kebebasan dan kemandirian itu inheren sebagai kondisi masyarakat madani sendiri. Artinya, baik secara internal (sehubungan interaksi keanggotaan yang dikembangkan dalam lingkungan internal-kelompok), maupun secara eksternal (dalam hubungannya dengan kehidupan politik terutama negara), kehadiran masyarakat madani merupakan cerminan kondisi bagi adanya demokrasi dan demokratisasi. Dalam kaitan ini, masyarakat tidak lagi dilihat sebagai representasi universalitas kehidupan politik, bukan masyarakat sebagai pusat, tetapi individu yang merupakan bagian dari masyarakat, walaupun individu memiliki otonominya sendiri. Masyarakat hanya dapat eksis jika individu memiliki kesadaran untuk hidup bersama. Masyarakat hanya merupakan aspek penting sejauh individu yang hidup di dalamnya mendapatkan hak-haknya untuk bergerak secara otonom. Universalitas bukan terdapat pada masyarakat sebagai sumber nilai kebaikan, tetapi pada individu, pada akal individu sebagai jaminan bagi kehidupan manusia untuk dapat menghormati dan saling menghargai dalam berhubungan satu sama lain. Individu merupakan agen yang otonom pada dirinya sendiri, dimana orientasi kepentingannya tidak lain adalah untuk menjamin kehidupan politik yang bebas dalam masyarakat. Masyarakat madani merupakan masyarakat yang menghargai kebebasan individu, dan individu dianggap mampu mengatur dirinya sendiri karena ia mempunyai peralatan, yaitu akal sehat sebagai alat kontrol bagi perilakunya baik dalam berinteraksi dengan masyarakatnya maupun dengan kekuasaan negara. Dalam melihat relevansi konsep masyarakat madani untuk Indonesia, salah satu jawaban yang ada,

urgensinya adalah didasarkan pada alasan bahwa karena kita juga memiliki keinginan membangun masyarakat yang mampu berkreasikan secara maksimal, dan lebih dari itu masyarakat yang dapat menyerap nilai-nilai demokrasi secara konstruktif.

Menuju Masyarakat Madani Indonesia

Tantangan menuju pembangunan masyarakat madani yang dihadapi dalam proses transisi menuju orde reformasi di Indonesia, dihadapkan pada masalah yang cukup berat pada momentum yang harus dimanfaatkan di era reformasi negeri ini, sehingga banyak yang harus disiapkan dan harus dikelola secara hati-hati, serta membutuhkan rencana yang mantap. Dengan adanya pemberdayaan sumber daya aparatur pemerintah, maka diharapkan dapat mewujudkan kompetensi tinggi dan meningkatkan kinerja. Semakin tinggi kinerja sumber daya aparatur pemerintah maka akan mempercepat proses, menuju good government (kepemerintahan yang baik) yang pada akhirnya akan membantu proses percepatan menuju masyarakat madani Indonesia.

Hal penting lainnya adalah bahwa pengembangan prinsip, dan kriteria dari suatu masyarakat majemuk demokratis yang menghargai hak dan kewajiban manusia dengan menjunjung tinggi hukum. Selanjutnya, menuju masyarakat madani ini juga telah dicantumkan dalam TAP MPR Nomor X tahun 1998, yang mana dalam kaitan ini dikemukakan pemikiran masyarakat madani Indonesia sebagai masyarakat maju demokratis Indonesia berdasarkan Pancasila.

Masyarakat Indonesia, dalam perkembangan jangka panjang setelah

merdeka mengalami perubahan besar dan dengan intensitas yang lebih tinggi dalam memasuki milenium ketiga, yaitu:

- Pertama, adalah perubahan atau transformasi masyarakat tradisional menuju masyarakat modern. Ini bisa merupakan perubahan tata nilai, terutama karena meningkatnya tingkat pendidikan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta perkembangan globalisasi informasi.
- Kedua, perubahan dari suatu masyarakat agraris menjadi masyarakat industri berkembang kearah masyarakat pasca industri jasa. Ini dapat dilihat dari perkembangan sumbangan sektor pertanian terhadap GDP dibanding perkembangan sumbangan sektor industri dan jasa pada GDP.
- Kemudian perubahan sebagai masyarakat paguyuban, berkembang menuju masyarakat patembayan. Dari suatu masyarakat *Gemeinschaftlich* menjadi masyarakat *Gessellschaftlich*. Kehidupan ekonomi yang transaksional juga mendorong hal ini. Demikian pula pergeseran hidup pedesaan kearah hidup perkotaan (proses urbanisasi). (Tjokroamidjojo, 1999:104).

Dalam proses perubahan masyarakat Indonesia perlu diingat juga pengaruh perkembangan dalam tataran global, karena perkembangan global, atau globalisasi merupakan kecenderungan yang tidak terelakkan, diantaranya:

- Gagasan, pemikiran seperti demokrasi, hak asasi manusia, ilmu pengetahuan dan teknologi melintasi batas-batas negara, serta berkembangnya gagasan yang dianggap universal.

- Meningkatnya keterkaitan serta interaksi ekonomi global bahkan integrasi ekonomi kawasan-kawasan dan secara berangsur-angsur juga dunia pada umumnya. Arus manusia, barang, jasa, modal melintasi batas ekonomi negara.

Sehubungan dengan hal tersebut Indonesia tidak dapat melepaskan diri dari semua itu, dan hal tersebut didukung oleh perkembangan cepat dibidang transportasi, termasuk pariwisata, telekomunikasi, informasi, dan teknologi. Hubungan melalui cyber space yang berkembang antara lain cyber economy, dan cyber law yang kesemuanya ini adalah merupakan kecenderungan perubahan jangka panjang.

Berkaitan dengan Indonesia sekarang ini sedang mengalami krisis politik, sosial, dan ekonomi yang diawali dengan krisis moneter sejak pertengahan tahun 1997 yang lalu, hal ini memerlukan, suatu perubahan jangka pendek untuk mengatasinya. Upaya tersebut merupakan momentum strategis untuk reformasi, karena keberhasilannya akan dijadikan untuk membangun landasan bagi terwujudnya masyarakat masa depan Indonesia yang lebih baik.

Berkaitan dengan perubahan jangka pendek ini dalam ketetapan MPR Nomor X tahun 1998 telah dirumuskan tujuan reformasi pembangunan yaitu:

1. Mengatasi krisis ekonomi dalam waktu sesingkat-singkatnya, terutama untuk menghasilkan stabilitas moneter yang tanggap terhadap pengaruh global dan pemulihan aktivitas usaha nasional.
2. Mewujudkan kedaulatan rakyat dalam seluruh sendi kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara melalui perluasan dan peningkatan partisipasi

politik rakyat secara tertib untuk menciptakan stabilitas nasional.

3. Menegakkan hukum berdasarkan nilai-nilai kebenaran dan keadilan, Hak Asasi Manusia menuju terciptanya ketertiban umum dan perbaikan sikap mental.
4. Meletakkan dasar kerangka dan agenda reformasi pembangunan agama dan sosial budaya dalam usaha mewujudkan masyarakat madani.

Indonesia adalah suatu negara kebangsaan berdasar Pancasila, yang ber-Ketuhanan Yang Maha Esa, Mempunyai tujuan nasional seperti yang dirumuskan dalam Pembukaan UUD 1945, walaupun dapat disempurnakan untuk landasan konstitusional masyarakat madani, yaitu: "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasar kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial". Untuk mewujudkan tujuan nasional tersebut perlu secara terus menerus melakukan pembangunan modernisasi perubahan masyarakat bangsa. Suatu proses berkelanjutan nation building yaitu pembangunan nasional merupakan salah satu pengamalan Pancasila dengan tujuan mewujudkan masyarakat madani, dengan mengembangkan suatu tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang demokratis, dinamis, terbuka dan sejahtera.

Berikutnya, perwujudan masyarakat madani tahun 2020 antara lain adalah dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Tahun 2020 dianggap waktu yang memadai (dua dekade) untuk mencapai suatu masyarakat madani. Karena dewasa ini Indonesia sedang

mengalami krisis maka ekonomi nasional perlu rebound (di bangun kembali) terlebih dahulu.

Konsep masyarakat madani Indonesia 2020 lebih banyak mengacu pada pengalaman kondisi Indonesia yang sedang melakukan upaya pembangunan/modernisasi, pembangunan bangsa berdasarkan Pancasila. Berkaitan dengan hal tersebut maka berikut ini dikemukakan pemikiran atau konsep masyarakat madani Indonesia 2020 dalam rangka mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

1. Pembangunan bangsa yang ber Ketuhanan Yang Maha Esa, yang religius. Indonesia bukan negara agama, tetapi juga bukan negara sekuler. Agama menjadi sumber spiritual, moral, etik dalam bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
2. Menjunjung tinggi kemanusiaan, hak-hak dan tanggungjawab/kewajiban asasinya.
3. Indonesia adalah negara hukum. Setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan. Membangun masyarakat yang berkesadaran hukum tinggi
4. Kebersamaan yang produktif dan dinamis dengan terus memelihara kebhinekaan tunggal ika. Mengakui perbedaan-perbedaan dalam pluralisme tetapi sama (equal) sebagai warga bangsa.
5. Membangun masyarakat demokratis, egalitarian, dinamis dan terbuka.
6. Pembangunan masyarakat modern, dengan tingkat pendidikan masyarakat yang memadai, suatu masyarakat rasional. Peningkatan penerapan ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Mewujudkan kesejahteraan/kemakmuran yang berkeadilan. Keadilan sosial bagi

seluruh rakyat Indonesia.
(Tjokroamidjojo, 1999:10)

Selanjutnya dalam rangka menjunjung tinggi kemanusiaan yang adil dan beradab maka hak dan tanggung jawab (kewajiban) perlindungan dan kemajuannya mengacu pada ketetapan MPR nomor XVII/tahun 1998 tentang Hak Asasi Manusia, yang diantaranya engutarakan bahwa Hak Asasi Manusia adalah hak dasar yang melekat pada diri manusia secara kodrati, universal dan abadi sebagai anugrah Tuhan Yang Maha Esa, meliputi hak untuk hidup dan berkeluarga, hak mengembangkan diri, hak keadilan, hak kemerdekaan, hak berkomunikasi, hak keamanan dan hak kesejahteraan, yang tidak boleh diabaikan atau dirampas oleh siapapun. Selanjutnya manusia juga mempunyai hak dan tanggung jawab yang timbul sebagai akibat perkembangan kehidupannya dalam masyarakat.

Dengan didorong oleh jiwa dan semangat Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, bangsa Indonesia mempunyai pandangan mengenai hak asasi dan kewajiban manusia, yang bersumber dari ajaran agama, nilai moral universal, dan nilai luhur budaya bangsa, serta berdasarkan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Perumusan Hak Asasi Manusia pada dasarnya dilandasi oleh pemahaman suatu bangsa terhadap citra, harkat, dan martabat diri manusia itu sendiri. Bangsa Indonesia memandang bahwa manusia hidup tidak terlepas dari Tuhannya, sesama manusia dan lingkungan. Bangsa Indonesia pada hakikatnya menyadari, mengakui dan menjamin serta menghormati Hak Asasi Manusia orang lain yang juga sebagai suatu kewajiban. Oleh karena itu hak asasi dan kewajiban manusia terpadu dan

melekat pada diri manusia sebagai pribadi, anggota keluarga, anggota masyarakat, anggota suatu bangsa dan warga negara serta anggota masyarakat bangsa-bangsa.

PENUTUP

Dengan semakin meningkatnya kecerdasan masyarakat, menyebabkan meningkat pula kepekaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintah. Kondisi tersebut menuntut aparatur harus lebih profesional, memiliki kompetensi, dan berkinerja tinggi sehingga dapat mewujudkan *good governance* (kepemerintahan yang baik). Perkembangan yang sangat pesat disegala bidang menyebabkan terjadinya perubahan sistem nilai dalam masyarakat. Keseluruhan tersebut mengakibatkan tuntutan adanya reformasi yang bertujuan untuk membina suatu masyarakat Indonesia baru, yaitu membangun masyarakat Indonesia yang demokratis atau masyarakat madani Indonesia, dengan didasari oleh jiwa dan semangat proklamasi kemerdekaan Republik Indonesia, hak asasi dan kewajiban manusia, yang bersumber dari ajaran agama, nilai moral universal dan nilai luhur budaya bangsa serta berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Daftar Pustaka

- Adi Suryadi. Masyarakat Madani, (Pemikiran, teori, dan relevansinya dengan cita-cita reformasi), 1999. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Amstrong, Michael & Angele Baron. 1998. Performance Management: The New Realities.
- Bennis, Warren and Michael Mische. 1995. *Organisasi Abad 21. Reinventing*

- Melalui Reengineering, *Penerjemah : Rachmayanti, Irma Andriani. Jakarta: LPPM.Culla.*
- Davis, Keith. 1981, *Human Behavior at Work Organizational*, Mc. Graw Hill Inc.
- Dessler, Garry, *Human Resources Management 7ed (Edisi Bahasa Indonesia, jilid 1 dan 2). Jakarta, PT Prehalindo.*
- Flippo, Edwin B., 1994, *Principles of Personnel Management*, New York, Mc. Graw Hill Inc.
- Hersey, Paul & Blanchard K., *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, 4th ed. (alih Bahasa: Agus Dharm), Jakarta, PT Gelora Aksara Pratama.
- Irawan, Prasetya, 1995, *Analisis Kinerja, Panduan Praktis Untuk menganalisis Kinerja Organisasi, Kinerja Proses, dan Kinerja Pegawai*, Jakarta (Diktat)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, Rosdakarya.
- Moudy, R. Wayne, 1990, *Human Resource Management*, London, Allyn&Bacon.
- Nadler, Leonard, 1971, *Developing Human Resources*, Houston, Gulf Publishing, Co.
- Robbins, Stephen P., 1982, *Personnel Management of Human Resources*, Mc. Graw Hill.
- 1996, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications*, Prentice Hall Inc., A Simon and Schuster Company, Englewood Cliffs, New Jersey.
- Sedarmayanti, 1985, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, Bandung, Ilham Jaya.
- 1999, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Bandung, Mandar Maju.
- Seeker, R. Karen & Joe B. Wilson, 2000, *Menyusun Rencana Kinerja Karyawan*, Jakarta, Victor Jaya Abadi.
- Siagian, Sondang P., 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Steward, James, 1997, *Managing Change Through Training and Development*, Alih bahasa: Justinus Agus Budi Satrio, Jakarta, Gramedia.
- Tilaar, Pendidikan, *Kebudayaan dan Masyarakat Madani Indonesia, Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*, 2000, Bandung, Rosdakarya.
- Tjokroamidjojo, Bintoro, *Pemberdayaan Indonesia Tantangan-Tantangan Dalam Tatanan Nasional dan Global (Kumpulan tulisan III)*, Jakarta, Sekretariat Badan Pelaksana Kerjasama Ekonomi Asia Pasifik.
- Westerman, John & Donoghue, Pauline, 1994, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Radar Jaya.

JAWA KAPUR UTARA

KEPERAWATAN DAN KEPERAWATAN

KEPERAWATAN DAN KEPERAWATAN

Keperawatan adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan kesehatan manusia. Keperawatan bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan, mencegah timbulnya penyakit, dan merawat serta menyembuhkan orang yang sakit. Keperawatan dilakukan oleh perawat yang memiliki kompetensi profesional, etika, dan sosial.

Keperawatan memiliki beberapa fungsi, yaitu: asuhan keperawatan, pendidikan kesehatan, penelitian, dan manajemen. Asuhan keperawatan adalah tindakan yang dilakukan perawat untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia yang sakit. Pendidikan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat tentang kesehatan. Penelitian bertujuan untuk mengembangkan ilmu keperawatan. Manajemen bertujuan untuk mengatur dan melaksanakan pelayanan keperawatan.

Keperawatan memiliki beberapa prinsip, yaitu: humanistik, holistik, individual, dan kolaboratif. Prinsip humanistik berarti perawatan dilakukan dengan penuh rasa kemanusiaan. Prinsip holistik berarti perawatan dilakukan dengan memperhatikan seluruh aspek kesehatan manusia. Prinsip individual berarti perawatan dilakukan dengan memperhatikan karakteristik individu. Prinsip kolaboratif berarti perawatan dilakukan dengan bekerjasama dengan tenaga kesehatan lainnya.

Keperawatan memiliki beberapa jenis, yaitu: keperawatan komunitas, keperawatan rumah sakit, keperawatan rumah, dan keperawatan khusus. Keperawatan komunitas dilakukan di masyarakat. Keperawatan rumah sakit dilakukan di rumah sakit. Keperawatan rumah dilakukan di rumah. Keperawatan khusus dilakukan di rumah sakit untuk merawat pasien dengan penyakit tertentu.