REINVENSI FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

Oleh :
Drs. Nugraha Lili Nujiana

Semangat Otonomi Daerah yang diusung oleh UU No. 22/1999 memberikan kewenangan yang cukup besar pada Daerah untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dengan prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat. Namun dalam implementasinya, semangat otonomi tersebut bisa bergerak kearah "pembangkangan" Daerah terhadap Pusat. Dan salah satu pemicu utamanya adalah faktor Kepemimpinan yang ada di Daerah, yang sering merasa kurang terakomodasi oleh kebijakan Pusat. Untuk itu maka fungsi kepemimpinan dalam proses reformasi di daerah saat ini perlu di kaji dan di "reinvensi" kembali. Agar penguatan otonomi daerah tidak mesti dibayar dengan penurunan semangat kebangsaan dan persatuan nasional.

Pendahuluan

Dewasa ini, perubahan dalam tatanan kehidupan yang sangat cepat. Pada tatanan lingkungan lokal dan nasional, persoalan multi krisis yang dihadapi bangsa Indonesia, yang sampai dengan saat ini belum menunjukkan akan segera berakhir. Yang juga selain itu ditambah dari dampak turunan semangat era reformasi yang sedang berjalan, telah mendorong terjadinya banyak perubahan dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara kita. Termasuk dalam paradigma pemerintahan dan pembangunan kedepan. Salah satu yang bisa dijadikan tonggak dari perubahan tersebut, misalnya kehadiran Undang-undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Melalui semangat otonomi daerah yang mendasari undang-undang tersebut, maka telah terjadi pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan. Dari sebelumnya yang sangat tersentralistik menjadi bergeser dengan memberikan peluang yang lebih besar kepada

daerah untuk melakukan proses pembangunan yang sesuai dengan prinsip demokrasi, partisipasi, keadilan serta memperhatikan potensi dan keaneka-ragaman daerah masing-masing. Hal ini sebagaimana diuraikan pada pasal 1 Undang-undang tersebut, yang menyebutkan bahwa "otonomi daerah adalah sebagai kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat dengan prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku".

Dan pada tatanan global, kita juga dihadapkan pada kenyataan bahwa era globalisasi yang dimulai pada penghujung abad-20 yang lalu, saat ini telah bergerak dengan sangat cepat. Dimana dengan era digitalnya, percepatan dalam interaksi dan informasi terjadi dengan sangat luar biasa. Sekat dan jarak antar negara menjadi sangat tidak berarti, bahkan hanya dengan hitungan sepersekian detik setiap informasi akan dapat terpublikasi keseluruhan masyarakat dunia. Apa

yang diramalkan oleh para fururistik pada beberapa puluh tahun yang lalu saat ini sudah menjadi kenyataan. Bahkan Bagi Indonesia sendiri persoalan hilangnya batas dan sekat antar negara ini khususnya dalam bidang ekonomi akan segera datang hanya dalam hitungan jari saja. Kita akan dihadapkan pada kenyataan era perdagangan bebas AFTA tahun 2003 dan APEC 2010.

Artinya bagi siapapun pelaku manajemen pembangunan daerah, dengan adanya semua tantangan ini mengharuskan untuk selalu mempersiapkan diri dalam menyongsong setiap perubahan baik itu di tingkat yang paling mikro di daerah sampai dengan pada tataran makro internasional dalam menyongsong era baru dalam manajemen pembangunan Indonesia yang lebih baik. Fakta, menunjukkan bahwa saat ini kemampuan bersaing atau sering disebut dengan *competitive advantages* bukan lagi pada tingkat lokal maupun nasional, tapi sudah pada tingkatan internasional.

Otonomi Daerah sebagai Instrumen Reformasi

Sejalan dengan era reformasi yang telah dimulai dalam tiga tahun terakhir, sesungguhnya proses transformasi menuju manajemen pembangunan atau manajemen publik yang berkualitaspun sudah dimulai. Kehadiran berbagai peraturan perundangan yang ada menyiratkan betapa besarnya komitmen bangsa ini untuk melakukan berbagai upaya perbaikan. Termasuk komitmen dalam menuju pemerintahan yang bersih, bebas dari korupsi serta memiliki tanggungjawab pada publiknya.

Dalam konteks global, arah perkembangan paradigma pemerintahan tersebut sudah sejalan dengan kecenderungan

perubahan paradigma pemerintahan di berbagai belahan dunia modern sejak awal tahun 1990-an. Yang pada hakekatnya merupakan perbaikan dari sistem penyelenggaraan pemerintahan dari semula bercirikan *bad governance* menuju sistem pemerintahan yang bercirikan *good governance*.

Konsepsi *good governance* ini secara ringkas dapat dirumuskan sebagai pemerintahan yang memiliki kemampuan menjalin kerja sama dan kemitraan dengan pihak swasta (*privat sector*) dan masyarakat madani (*civil society*) dalam berbagai aspek penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik. Artinya dalam tata pemerintahan yang bercirikan *good governance*, negara (*state*) harus mampu memberikan ruang yang luas bagi masyarakat publik dan swasta untuk partisipasi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Untuk itu, UNDP (1997) mendukung bahwa *good governance* bukan saja sebagai karakteristik yang harus dimiliki sebuah tata pemerintahan, tapi justru sekaligus sebagai strategi yang harus dikembangkan dalam proses pembangunan manusia yang berkelanjutan (*sustainable human development*). Ada sepuluh karakteristik yang sekaligus strategi yang diusung oleh UNDP tersebut, yaitu :

1. Partisipasi (*Participation*); artinya harus ada peluang yang penuh bagi munculnya partisipasi dari publik.
2. Aturan Hukum (*Rule of Law*); artinya harus ada jaminan penegakan hukum dan peraturan.
3. Transparansi (*Transparency*); artinya harus ada jaminan keterbukaan dalam

berbagai aspek pemeritahan dan pembangunan.

4. Daya tanggap (*responsivness*); artinya setiap institusi dan kelembagaan yang ada selalu berupaya dalam pemenuhan kebutuhan berbagai pihak yang berkepentingan (*stake holder*).
5. Berorientasi Konsensus (*Concensus Orientation*); artinya tata pemerintahan yang ada adalah mediator bagi berbagai kepentingan yang berbeda dan mencari titik konsensus dari perbedaan tersebut.
6. Berkeadilan (*equity*); artinya ada jaminan keadilan dan kesamaan
7. Efektivitas dan efisiensi; artinya setiap proses kegiatan dan kelembagaan harus betul-betul diarahkan sesuai dengan kebutuhan
8. Akuntabilitas, artinya para pengambil keputusan baik itu di sektor negara (*state*), privat dan masyarakat, kesemuanya memiliki pertanggung jawaban. Walaupun tentu kualitas dan jenis pertanggung jawaban ini untuk setiap kelompok akan berbeda tergantung keputusan dan stake holdernya.
9. Bervisi strategis; artinya tata pemerintahan seharusnya memiliki visi kedepan tentang pembangunan manusia yang berkelanjutan..
10. Saling keterkaitan, artinya kesemua strategi dan karatersitik di atas, haruslah memiliki keterkaitan yang saling menguatkan (*mutually reinforcing*).

Konsepsi lain yang juga dianggap sebagai satu kajian yang cukup fenomenal dalam bidang reformasi manajemen pembangunan ini adalah tulisan David Osborne dan Ted Gaebler (1992) dalam bukunya *Reinventing Government*. Yang selanjutnya oleh Osborne dan Plastrik (1997)

dilengkapi dengan buku lain yang berjudul *Banishing Bureaucracy*. Kedua buku tersebut pada dasarnya ingin menyampaikan bagaimana manajemen pemerintahan kedepan sebaiknya melakukan berbagai upaya *reinvensi* atau reformasi birokrasi dalam upaya mewujudkan sistem pemeritahan atau manajemen pemerinatahn yang mampu menghasilkan layanan publik yang berkualitas (*high quality public goods and services*).

Ada 10 (sepuluh) prinsip dan 5 (lima) strategi yang ingin ditranformasikan oleh penggagas kedua buku tersebut. Kesemuanya itu sesungguhnya merupakan paradigma baru yang mengandung perubahan dalam visi, misi dan strategi manajemen publik bagi pemerintahan dalam proses penyesuaiannya dengan lingkungan strategisnya. Selanjutnya dalam upaya mencapai kesepuluh prinsip tersebut, strategi yang ditawarkan ada lima strategi (*the five's C strategy*), yang meliputi:

Strategi pertama; Strategi inti (*center strategy*), yakni menata kembali secara jelas misi, visi, tujuan dan peran serta arah organisasi, sehingga mampu memenuhi tuntutan aspirasi dan partisipasi masyarakat.

Strategi kedua; Strategi konsekuensi (*consequency strategy*), yakni strategi yang mendorong persaingan sehat guna meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai melalui penerapan sistem insentif dan disinsentif yang tepatmenata

kembali secara jelas misi, visi, tujuan dan peran serta arah organisasi, sehingga mampu memenuhi tuntutan aspirasi dan partisipasi masyarakat.

Strategi ketiga; Strategi pelanggan (*costumer strategy*), yakni memusatkan perhatian untuk bertanggung jawab (*akuntabel*) terhadap pelanggan.

Strategi keempat; Strategi kendali (*control strategy*), yakni merubah bentuk kendalai dari hirarki menjadi delegasi/otoritas.

Strategi kelima; Strategi budaya (*cultur strategy*), yakni merubah budaya organisasi dengan budaya organisasi yang profesional, merit sistem, kolaborasi, team work, serta menjauhi berbagai budaya birokrasi yang penuh dengan KKN (korupsi, kolusi dan nepotisme).

Pada tataran nasional, sektor manajemen pemerintahan dan pembangunan Indonesia sesungguhnya sejak tiga dasawarsa yang lalu telah banyak mengalami perubahan dan penyempurnaan. Terutama dalam upayanya untuk mengikuti tuntutan dinamika sosial yang terus berkembang. Namun dalam perjalannya proses perubahan dan penyempurnaan tersebut tidak seluruhnya mengalami keberhasilan. Paling tidak, kita bisa melihat kenyataan bahwa terjadinya krisis ekonomi yang berkepanjangan dan berlanjut pada krisis bidang lainnya saat ini,

merupakan fakta bahwa telah terjadi kegagalan dalam sistem pasar (*market failure*) dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah pada waktu itu (*policy failure*). Secara kelambagaan kegagalan dari sektor publik waktu itu ditandai oleh hal-hal berikut ini (Fernanda, 1999):

- a. Pembengkakan struktur organisasi pemerintahan
- b. Ego sektoral yang terlalu dominan
- c. Masih tumpang tindihnya penanganan sebuah urusan
- d. Kurang proporsionalnya antara visi, misi dengan besaran organisasi
- e. Kurang proporsionalnya pembagian kewenangan pusat dan daerah
- f. Lemahnya penegakan hukum

Untuk itu, sejalan dengan semangat reformasi yang ada saat ini, serta kondisi global sebagaimana sudah diuraikan pada uraian terdahulu, maka disadari atau tidak telah terjadi banyak "kontrak sosial" baru dalam hubungan berbangsa dan bernegara kita. Masyarakat bangsa Indonesia yang sudah semakin maju dan kritis, semakin membutuhkan wahana interaksi sosio-ekonomi-politik yang semakin transparan, partisipatif, demokratis, akuntabel, berkeadilan serta berkeadaban.

Kehadiran UU No. 22 tahun 1999 tentang pemerintahan daerah, telah menjadi salah satu tonggak dari reformasi manajemen pembangunan dan pemerintahan Indonesia saat ini. Reformasi ini terutama munculnya semangat otonomi daerah, yang telah memberikan perubahan yang sangat mendasar dalam tatanan sistem pemerintahan yang sebelumnya.

Implikasi dari pelaksanaan undang-undang tersebut adalah terjadinya pembagian

kewenangan yang lebih besar bagi daerah kabupaten/kota (Husaeni, 2000). Terutama penambahan dalam tiga hal yaitu : (1) pengelolaan sumber daya alam, (2) pengelolaan sumber keuangan dan (3) alokasi anggaran dari pusat ke daerah. Yang dalam jangka panjang ketiga perubahan tersebut akan secara signifikan ikut berpengaruh terhadap skenario pembangunan daerah, mulai dari investasi, kesempatan kerja, laju pertumbuhan ekonomi daerah, termasuk perdagangan antar daerah. Lebih jauh otonomi daerah berpengaruh pada pola produksi dan alokasi sumber daya di daerah.

Dalam menyikapi semua itu, tentu manajemen pembangunan harus mampu menjawab bagaimana agar semua instrumen ekonomi daerah dan peraturan daerah yang ada mampu disinergikan dalam upaya peningkatan dan pemberdayaan ekonomi daerah. Manajemen pembangunan yang ada harus mampu menggiring semua potensi dan sumber daya yang ada menuju pembangunan ekonomi yang lebih baik, sehingga pada gilirannya mampu meningkatkan kemandirian daerah

Husaeni (2000), selanjutnya menyampaikan bahwa jika otonomi daerah dilaksanakan dengan tidak mengacu pada prinsip-prinsip di atas yang akan muncul adalah *pertama*, disparitas atau kesenjangan ekonomi antar daerah yang semakin tinggi. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa potensi dan kemampuan sumber daya yang dimiliki setiap daerah tidak sama. Yang *kedua*, sebagai akibat dari otonomi yang sempit, maka setiap daerah dimungkinkan terpaksa mengelola produksi yang tidak efisien karena secara ekonomis jumlahnya dibawah batas jumlah ekonomis (*economic*

scale). Dan *ketiga*, sebagai dampak dari kewenangan daerah yang cukup besar dalam penetapan instrumen ekonomi di daerah (misalnya dalam pajak daerah dan perdagangan daerah), maka pada tingkat tertentu akan cukup mengganggu keefektifan instrumen ekonomi yang dikembangkan oleh pusat.

Argumentasi di atas, nampaknya sesuai dengan laporan Bank Dunia Tahun 1997, yang juga di kutip oleh Husaeni (2000), yang menyebutkan bahwa meskipun desentralisasi telah memberikan manfaat bagi banyak negara seperti China, India dan negara-negara Amerika Latin, namun disisi lain bisa memunculkan 3 (tiga) permasalahan yaitu: (1) meningkatnya ketidakadilan (*kesenjangan*), (2) *instabilitas makro ekonomi* serta (3) adanya resiko kesalahan alokasi sumber daya akibat dari terlalu besarnya kewenangan daerah (World Development report: The State in a Changing World: 1997).

Artinya, kehadiran semangat reformasi dalam manajemen pembangunan dan pemerintahan tersebut, tentunya harus juga disikapi hati-hati oleh seluruh komponen bangsa, termasuk di dalamnya para pimpinan dan tokoh di daerah. Sebab semangat otonom daerah yang dianggap banyak pihak sebagai jawaban atas kekeliruan dan kesalahan atas kebijakan pada masa lalu, tidak serta merta menjadi obat yang mujarab dalam mengobati multi krisis yang sedang di hadapi oleh bangsa Indonesia saat ini.

Bahkan pada titik tertentu justru memunculkan adanya bibit-bibit disintegrasi bangsa (Husaeni, 2000). Sehingga otonomi daerah yang seharusnya menjadi upaya

pemberdayaan (*empowering*) daerah dalam mengembangkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya demi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat di daerahnya, dalam implementasinya akan menurunkan dampak yang mungkin tidak pernah terbayangkan sebelumnya, yaitu terpecah-pecahnya bangsa ini dalam kotak-kotak dan kelompok-kelompok yang kecil.

Dengan demikian semangat reformasi dalam manajemen pembangunan dan pemerintahan saat ini bagaikan "*pedang yang bermata dua*". Di satu sisi bisa menjadi wahana bagi pelaksanaan otonomi daerah sebagai mana yang diinginkan oleh UU No. 22 Tahun 1999, yaitu otonomi daerah dalam format Negara Kesatuan Republik Indonesia. Atau justru sebaliknya yang terjadi adalah semangat pemisahan diri. Dimana banyak daerah yang berprinsip '*pokoknya berpisah*' dulu. Bahkan yang lebih jauh bisa mendorong bubarnya bangsa ini.

Reinvensi Fungsi Kepemimpinan

Mencermati reformasi dalam manajemen pembangunan yang sedang terjadi saat ini, banyak faktor yang sangat penting (*crusial point*) yang menjadi faktor kunci harus dalam proses tersebut. Salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan ini sangat penting dalam sistem pemerintahan daerah disebabkan beberapa pertimbangan. *Pertama*, terutama jika dihubungkan dengan mengemukanya fenomena ketidak puasan para pemimpin daerah atas kebijakan Pusat. Yang merasa kepentingannya kurang terakomodasi oleh kebijakan di tingkat pusat.

Kedua, selanjutnya, sebagai faktor penting dalam proses manajemen maka tingkat keberhasilan pelaksanaan reformasi pembangunan di daerah juga akan sangat tergantung kepada kualitas kepemimpinan yang ada di daerah tersebut. Artinya semakin berkualitas kepemimpinan yang di miliki suatu daerah akan memiliki hubungan yang linier dengan peluang kemungkinan berhasilnya otonomi di daerah.

Konsep ini, sejalan dengan pendapat Dale Tampe (1999), yang menyebutkan bahwa kepemimpinan sebagai konsep yang sering diidentikan dengan manajemen, sesungguhnya memiliki makna yang lebih tinggi dan luas dari konsep manajemen itu sendiri. Menurutnya, para pemimpinlah yang menentukan kemana arah suatu organisasi akan bergerak, baik itu arah internal maupun eksternal. Serta pemimpin pula yang bertanggungjawab menyelaraskan semua kemampuan organisasi dengan berbagai kesempatan dan resiko yang dihadapkan oleh lingkungan pada organisasi. Untuk itu, maka para pemimpin adalah haruslah ahli strategi, yang sangat ulung dalam menentukan tujuan, sasaran dan kebijakan organisasi sebagai siasat dalam menyikapi peluang dan resiko yang ada dilingkungan organisasi.

Pendapat tersebut, diperkuat oleh hasil pengamatan Organ (1971) yang dikutip oleh Steiner (1997) yang menyebutkan bahwa kriteria yang lebih relevan yang dari keefektifan organisasi bukanlah pada *efisiensi* seperti yang dikemukakan banyak ahli saat ini, tapi justru terletak pada *kemampuan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan*. Walaupun tentu pada prakteknya, bukan berarti efisiensi itu tidak penting,

sesungguhnya keduanya memiliki kepentingan yang sama. Namun arti dari penekanan di atas, sebagai satu tekanan atas pergeseran konsep lama tentang tugas-tugas manajerial yang sebelumnya menekankan pada fungsi pengendalian menjadi meluas pada fungsi strategis dan kepemimpinan.

Yang ketiga, secara kultural khususnya dalam budaya masyarakat Indonesia, fungsi pemimpin sebagai *patron* atau yang di-*patronkan* sangatlah kuat. Pendapat ini sejalan dengan pendapat Gannon (1996) dan Ukas (1998). Yang mengartikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi (*power*) perilaku orang lain. Sumber kemampuan ini menurut Weber (dalam Husaini, 1997) ada tiga yaitu berasal dari yang bersifat tradisional, yang bersifat rasional dan yang bersifat legal-formal.

Dan untuk masyarakat Indonesia, yang secara kultural masih tergolong tradisional, maka peranan kepemimpinan dalam reformasi manajemen pembangunan Indonesia sangat kuat sekali. Karena para pemimpin di Indonesia, pada umumnya justru memiliki kekuatannya (*power*) bersumber dari tradisional yang dikukuhkan dengan legal formal. Sehingga seringkali sistem manajemen pembangunan yang seharusnya menjadi *rule of game* dari tata hubungan kelembagaan formal bisa terkalahkan oleh gaya kepemimpinan seseorang.

Dengan demikian seringkali ketidak-arifan dari para pemimpin, termasuk para pemimpin di daerah dalam menyikapi suatu ketidak harmonisan hubungan antara Pusat – Daerah bisa dengan mudah mengarah pada upaya disintegrasi bangsa.

Ketiga argumentasi di atas hanya sebagai penguatan atas pendapat penulis,

yang ingin menyampaikan bahwa dalam proses reformasi manajemen pembangunan ini termasuk manajemen pembangunan di daerah, dengan tidak mengabaikan faktor lainnya, ada satu faktor yang harus menjadi perhatian kita semua yaitu faktor kepemimpinan.

Artinya mesti ada "*reinvensi*" atas fungsi ini, yang sebelumnya hanya dianggap sebagai salah satu konsep dalam fungsi pergerakan (*actuating*) dalam manajemen, akan tetapi dalam konteks reformasi manajemen pembangunan ini sebaiknya didorong menjadi konsep yang justru berada pada posisi sentral. Bahkan menjadi titik fokus yang lebih penting dari fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Peningkatan fokus pada fungsi kepemimpinan dalam manajemen pembangunan di Indonesia dewasa ini sejalan dengan pendapat para ahli manajemen terbaru seperti dikemukakan McKinsey (1998) dengan teori *contingency*-nya. Pada dasarnya pemikiran teori ini adalah penempatan faktor penting dalam sebuah proses manajemen bukan lagi pada metode atau pendekatan saja seperti banyak dikemukakan oleh aliran manajemen terdahulu (seperti tradisional, kuantitatif dan behavioristik), akan tetapi justru menekankan pada situasional dan kontekstual yang sedang berlaku.

Sampai dengan saat ini, belum ada satu hasil riset pun yang menunjukkan sifat dari model kepemimpinan yang dianggap paling efektif dan berlaku secara universal. Ternyata gaya kepemimpinan yang efektif untuk sebuah keadaan, tidak bisa digeneralisasi (berlaku umum). Efektifitas kepemimpinan ternyata tidak ada hubungannya dengan gaya kepemimpinan yang dikembangkan.

Namun walaupun demikian, dari beberapa riset menunjukkan bahwa ada kesamaannya dari karakteristik kepemimpinan yang efektif (Dale Tampe, 1999), yaitu adanya aspek kewibaaan yang menonjol dalam setiap kekuasaan yang dimilikinya. Yang mana kewibaaan ini seringkali diperkuat oleh rasa hormat dan penghargaan dalam kemampuan memerintah atau mendominasi perilaku seseorang.

Rodman L. Drake (1999) menunjukkan ada delapan kepribadian yang harus dikuasai para pemimpin, yaitu :

1. Kemampuan untuk memusatkan perhatian
2. Kemampuan dalam melakukan penekanan pada nilai yang sederhana
3. Kemampuan untuk selalu bergaul dengan setiap orang
4. Kemampuan menghindar dari sifat profesionalisme tiruan (pura-pura)
5. Kemampuan mengelola perubahan
6. Kemampuan memilih dan menyeleksi orang
7. Kemampuan untuk mendelegasikan
8. Kemampuan menghadapi resiko, termasuk resiko kegagalan

Sedangkan Rodger D Callon (1999) menambahkan beberapa kriteria yang dianggap harus dimiliki oleh para pemimpin yang efektif, yaitu kemampuan memecahkan masalah, kesadaran akan kebutuhan, kepedulian sosial dan kesadaran akan lingkungan sekitarnya.

Kriteria-kriteria yang diajukan di atas, nampaknya masih belum bisa dijadikan satu "*reinvensi*" bagi pengembangan model kepemimpinan yang harus dikembangkan dalam reformasi manajemen pembangunan saat ini.

Tapi, barangkali dengan mengacu pada hasil kajian dari konsep kepemimpinan yang terbaru (Fieldler, 1999) yang menyebutkan bahwa nilai-nilai "*reinvensi*" dalam kepemimpinan bukan lagi hanya pada sifat dan ciri kepemimpinan saja, bahkan juga bukan pada perilaku kepemimpinan seperti saling percaya, persahabatan, kehangatan dan rasa hormat saja. Tapi saat ini konsep kepemimpinan mengacu pada konsep *kepuasan pribadi dalam hubungannya dengan penyelesaian tugasnya*.

Dengan demikian reinvensi fungsi kepemimpinan dalam manajemen pembangunan ini sesungguhnya berhubungan dengan upaya untuk pengembangan model kepemimpinan yang dianggap efektif. Seperti telah diuraikan pada penjelasan sebelumnya bahwa efektifitas kepemimpinan tidak ada hubungannya dengan gaya dan model kepemimpinan, maka yang harus muncul dari reinvensi ini adalah bagaimana agar proses seleksi baik secara kultur maupun struktur dalam sistem mekanisme seleksi justru mampu menghasilkan pemimpin yang efektif. Sebagai satu contoh, bagaimana proses pemilihan para pejabat di daerah, mulai dari kepala daerah, anggota DPRD sampai dengan para pejabat daerah lainnya harus sudah mulai mengacu pada kepentingan publik.

Untuk itu transparansi melalui pemberian ruang yang lebih luas bagi partisipasi publik dalam sistem pemilihan pejabat daerah harus mulai dikembangkan. Bentuk-bentuk partisipasi publik ini diharapkan akan menjadi pengontrol bagi perilaku "*menyimpang*" yang mungkin dilakukan pejabat daerah.

Penutup

Kembali pada fokus kajian ini dan sekaligus penutup tulisan ini, perlu ditegaskan bahwa ada persoalan yang dihadapi dalam reformasi manajemen pembangunan kita dewasa ini salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Artinya saat ini baik secara akademis, maupun praktis kita harus mulai mengembangkan kajian yang lebih intensif tentang **reinvensi fungsi kepemimpinan** dalam upaya menjadi “*trigger*” bagi pengembangan manajemen pembangunan yang efektif.

Tulisan ini mungkin belum mampu menjawab hal itu dengan tuntas, namun paling tidak secara moral tulisan ini bermaksud untuk membuka wacana baru, bahwa persoalan yang harus menjadi fokus dalam proses pembangunan di daerah adalah menyangkut aspek kepemimpinan.

Kepemimpinan banyak di fahami orang sebagai suatu yang tidak bisa dibentuk, namun seharusnya manajemen pembangunan secara sistem mampu membuat seleksi agar para pemimpin yang efektiflah yang justru muncul menjadi pemimpin bangsa ini.

Manajemen pembangunan yang ada, melalui sejumlah mekanisme ketatanegaraan kita, seharusnya pula mampu menyeleksi para pemimpin yang efektif pulalah yang bisa duduk di lembaga-lembaga formal pemerintahan yang ada. Baik itu di lembaga legislatif, yudikatif maupun eksekutif.

Persoalannya bagaimana itu bisa terjadi?, jawabannya adalah upaya dan kerja keras yang harus terus dilakukan oleh seluruh komponen bangsa ini dalam mendorong agar

pada tatanan sistem manajemen pembangunan kedepan mampu menjawab itu.

Sebab tanpa itu, konsep reformasi pembangunan yang konon katanya sejalan dengan era globalisasi itu pada tahapan berikutnya kan menjadi tidak berarti sama sekali. Konsepsi *good governance* tidak bisa datang hanya dengan begitu saja, namun membutuhkan kerja keras, bagaimana agar hal ini bisa menjadi bagian dari struktur bahkan kultur (budaya) kita. Semoga. (***)

Daftar Pustaka:

1. George Steiner, 1997, Kebijakan dan Manajemen Strategi Edisi 2, Erlangga Jakarta
2. Husaini, Martani, 1997, Teori Organisasi, Pusat Antar Universitas Ilmu-Ilmu Sosial – UI.
3. Husaini, Martani, 2000, Otonomi Daerah, Integrasi Bangsa, dan Daya Saing Nasional, STIA LAN Bandung
4. Maman Ukas, 1998, Manajemen, Tudung Kencana Bandung
5. Dale Tampe, 1999, Kepemimpinan, Elekomedia Jakarta
6. Jhon W. Sutherland, 1978, Management Hand Book for Public Administration, USA
7. Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 1994, Organisasi dan Manajemen, Gramedia Jakarta
8. Derek Newmann, 1973, Organization Design, Edward Arnold, England
9. Gannon, 1979, Organizational Behavior Little Brown and Co. USA
10. A Tittle, 1970, Management Thinker Pelican Library, English.