

***Performance Based Bureaucracy* Pada Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang**

Siti Hajar^{1*}, Abdi², Rulinawati Kasmad³

- 1) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 2) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia
- 3) Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Unismuh Makassar, Indonesia

Abstract

This study aimed to determine the Performance Based Bureaucracy of the Civil Servants. How Performance Based Bureaucracy in the Civil Servants measured performance through four strategies, aimed at improving the quality of existing human resources at the Enrekang Regency Inspectorate. This study used Phenomenological. This type was qualitative research, data sources consisted of primary data and secondary. The results of this study showed that performance-based bureaucracy in producing four performance-based bureaucracy strategies that had a namely passive strategy, political strategy, perverse straregi, purposeful strategy were already running well as evidenced by the criteria for success indicators of knowledge, technical skills and behavioral attitudes as well as accuracy or performance targets although there was little that needs to be addressed so that Civil Servants had better quality performance.

Keywords: *performance based bureaucracy in civil servants*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Performance Based Bureaucracy* pada Aparatur Sipil Negara. Bagaimana *Performance Based Bureaucracy* pada Aparatur Sipil Negara mengukur kinerja melalui empat strategi yaitu strategi Pasif bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada pada Inspektorat Kabupaten Enrekang. Tipe penelitian ini bersifat Fenomenologi. Jenis penelitian yaitu kualitatif, sumber data terdiri dari data primer dan data sekunder dengan menggunakan 8 informan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *performance based bureaucracy* dalam menghasilkan empat strategi *performance based bureaucracy* yang memiliki tipologi strategi respon yaitu *passive strategy*, *political strategy*, *perverse straregi*, *purposeful strategy* sudah berjalan dengan baik terbukti dengan kriteria indikator keberhasilan pengetahuan, keterampilan teknis dan sikap perilaku serta ketepatan atau sasaran kinerjanya atau biasa disebut Standar Kelulusan Pegawai walaupun ada sedikit yang perlu dibenahi agar ASN memiliki kualitas kinerja yang lebih baik lagi.

Kata Kunci: *performance based bureaucracy* pada aparatur sipil negara

* sitihajar@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisas baik organisasi publik maupun organisasi swasta termasuk organisasi pemerintah daerah, menghendaki agar visi dan misinya serta tujuan organisasinya dapat terwujud. Organisasinya senantiasa diharapkan mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dinamis, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan dukungan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan proporsional. SDM yang profesional dapat dikatakan berkualitas apabila mereka mempunyai kemampuan untuk melaksakan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai ketika mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo, 2006:8). Keterbatasan ketersediaan sumber daya manusia di samping masih ada sebagian yang belum mengenyam pendidikan formal, proporsi yang pendidikannya rendah juga cukup besar. Sumber daya manusia terkadang kurang diperhatikan bahkan dianggap sepele oleh banyak kalangan, namun sesungguhnya sumber daya manusia

merupakan elemen yang sangat penting dalam seluruh rangkaian proses administrasi dan manajemen suatu organisasi. Pelaksanaan hubungan kegiatan didalam organisasi atau instansi dilakukan oleh manusia (*human being*) yang berperan sebagai peserta dalam organisasi yang berhubungan, maka dengan itu kinerja (*performance*) organisasi yang bersangkutan banyak yang bergantung pada tingkah laku manusia yang ada dalam organisasi atau instansi tersebut. Maka dari itu SDM perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kemampuan organisasi, sebagai suatu fungsi yang ada dalam instansi yang dikenali didalam sumber daya manusia (Hariandja 2002:2). Sebagai aset penting sebuah organisasi, pada umumnya sumber daya manusia mengalami berbagai persoalan yang dapat mempengaruhi organisasi secara keseluruhan. Pada kenyataannya, pemerintah daerah memiliki kuantitas atau jumlah pegawai yang memadai, tetapi jumlah tersebut tidak serta merta memberikan kontribusi positif pada peningkatan efektifitas dan produktivitas organisasi. Salah satu masalah yang sangat mendasar adalah rendahnya kualitas aparat dipandang dari kualifikasi

pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh aparat dan Para aparat tidak memiliki pemahaman serta pemikiran yang cukup tentang pekerjaan yang dilakukannya serta latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatan serta melaksanakan tugas terlalu lamban, kurang peka, berbelit-belit, kurang efisien, tidak produktif, tidak responsif, kolusi, tidak transparan sehingga sistem pertanggung jawaban penyelenggaraan tugasnya dianggap kurang lugas (Rasid, 1997:42). Secara umum, kompetensi diartikan sebagai kemampuan seorang individu dengan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dalam sebuah instansi atau organisasi. Menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 69 dalam pencapaian aparatur sipil negara terdapat tiga kunci utama kompetensi yakni, kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi kultural. Kompetensi teknis dapat diukur dengan tingkat pengalaman dalam hal teknis, pelatihan serta pendidikan, sementara kompetensi manajerial diukur juga dengan pendidikan, pelatihan hanya saja dia berpengalaman kepemimpinan, sedangkan kompetensi dapat diukur

dalam berpengalaman kerja yang berkaitan dengan masyarakat dalam hal budaya, agama serta suku sehingga dapat memiliki pengetahuan yang luas. Banyak hal yang berpengaruh diperlukan oleh instansi dengan kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Banyak hal yang berpengaruh pada sumber daya manusia, namun salah satu hal penting yang berkaitan dengan peningkatan kualitas SDM dalam hal keterampilan dan keahlian adalah pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Pada dasarnya pendidikan dan pelatihan (Diklat) bertujuan untuk memajukan mutu, nilai dan kapasitas produksi. Pada tahun 2018 di Indonesia jumlah ASN berjumlah 4.351.490 orang yang diketahui terdapat 1.643.535 orang (37,70%) ASN administrasi umum, 1.636.322 orang (37,60%) guru, jabatan struktural sebanyak 434.488 orang (9,99%), jabatan fungsional teknis 372.740 orang (8,58%), serta kesehatan berjumlah 264.305 (6,07%) (<https://www.beritasatu.com>)

Penelitian lainnya menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya ASN di Enrekang dilihat dari pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk kelaksanan

tugas jabatan struktural secara profesional yang terjalin dengan lembaga sudah berjalan dengan baik akan tetapi sumber daya ASN atau pelaksana kebijakan masih sangat kurang sehingga sumber daya ASN belum cukup memadai ([//enrekang-tribunnews-com](http://enrekang-tribunnews-com)). Setiap organisasi membutuhkan aparat yang handal, terampil, dan berkualitas, termasuk Pegawai dan Staf di Inspektorat Kabupaten Enrekang yang merupakan salah satu lembaga pengawas intern pemerintah yang mempunyai tugas membina serta mengawasi segala pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah atas dasar inilah, maka peningkatan kemampuan sumber daya manusia perlu dilakukan. Untuk meningkatkan kemampuan aparat selain melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), peningkatan kemampuan aparat juga harus diukur melalui empat strategi menurut Donald P. Moynihan Tahun 2010 yaitu *passive strategy*(Strategi Pasif), *political strategy* (Strategi Politik), *perverse straregi*(Strategi Penerapan Ide), *purposeful strategy*(Strategi Pencapaian Tujuan) serta memberi kesempatan pada aparat untuk melanjutkan pendidikan formal, melaksanakan penyegaran

organisasi melalui mutasi dan memberikan kesempatan kepada aparat yang mampu dan berkompeten untuk dipromosikan dalam jabatan, serta peningkatan kemampuan sumber daya ASN di Inspektorat kabupaten Enrekang perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan, karena wujud otonomi terlihat pada Inspektorat (Ndraha, 2000:57). Fokus penelitian ini akan mengukur *performance based bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) pada ASN dengan menggunakan *performance based bureaucracy* yang memiliki tipologi strategi respon yaitu *passive strategy*(Strategi Pasif), *political strategy* (Strategi Politik), *perverse straregi*(Strategi Penerapan Ide), *purposeful strategy*(Strategi Pencapaian Tujuan), menurut Donald P. Moynihan tahun 2010 dalam bukunya yang berjudul *The Promises And Paradoxes Of Performance Based Bureaucracy* (Janji dan Paradoks Birokrasi Berbasis Kinerja) Maka penelitian ini berjudul. “*Performance Based Bureaucracy* Pada Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang”. Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dijadikan titik tolak dalam penelitian ini sebagai

berikut: Bagaimana *passive strategy* (Strategi Pasif) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang? Bagaimana *political strategy* (Strategi Politik) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang? Bagaimana *perverse strategy* (strategi penerapan ide) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang? Bagaimana *purposeful strategy* (Strategi Tujuan) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang? tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui *passive strategy* (strategi pasif) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui *political strategy* (strategi politik) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui *perverse strategy* (strategi penerapan ide) pada

Performance Based Bureaucracy (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang. Untuk mengetahui *purposeful strategy* (strategi tujuan) pada *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang.

Secara etimologi, Mangkunegara (2005 : 50) kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berawal dari kata *to perform* yang berarti, melakukan, menjalankan sesuatu, tanggung jawab, melakukan sesuatu. Mangkunegara mengatakan bahwa kinerja merupakan pencapaian kerja yang baik oleh seseorang untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya serta mampu mempertanggung jawabkan tugas tersebut. Birokrasi berasal dari kata *biro* yang berarti kantor dan *cracy* yang berarti pemerintahan. Secara umum birokrasi merupakan organisasi pemerintahan melalui kantor-kantor atau instansi yang di bangun atau didirikan untuk menjalankan roda pemerintahan. Menurut (Rulinawaty Kasmad, 2014) birokrasi merupakan pelaksana suatu kebijakan dengan mekanisme yang luas dan lebih terarah pada aturan.

Performance Based Bureaucracy atau biasa disebut manajemen berbasis kinerja disektor publik reformasi yang besar pada tahun 1990 di Portugal. dalam buku *Performance Based Bureaucracy* (Birokrasi Berbasis Kinerja) oleh Donald P. Moynihan yang terdiri dari berbagai komponen seperti perencanaan strategis, dan pengukuran kinerja. *Passive Strategy* (Strategi Pasif) Individu melakukan observasi terhadap sekelilingnya dan mendapatkan petunjuk mengenai perilaku, sikap dan keyakinan apa yang tepat atau patut. *Political Strategy* (strategi politik) menurut Donald P. Moynihan yang dimaksud disini yaitu pengukuran kinerja yang mengerahkan tenaga akuntabilitas, dan sebagai informasi kinerja. *Perverse Straregi* (strategi penerapan ide) yang dimaksud disini dalam hubungan berbasis kinerja yang mengarah pada paradoks kinerja yaitu seseorang yang menemukan suatu ide. *Purposeful Strategy* (Strategi Tujuan) Birokrat juga dapat menggunakan reformasi berbasis hasil untuk belajar.

METODE PENELITIAN

Waktu pelaksanaan penelitian ini akan direncanakan selama dua bulan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten

Enrekang dengan mengambil lokus pada instansi Inspektorat Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, tipe penelitian yang digunakan adalah metode fenomenologi. Sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Dengan menggunakan 8 informan. Tekni pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumnetasi. Teknis analisis data yaitu reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dimensi yang dikaji dalam penelitian ini meliputi aspek empat strategi performance based bureaucracy, dimana empat strategi ini menggunakan teori dari Donald P. Moynihan yang memiliki strategi tipologi strategi *Passive Strategy* (Strategi pasif) menurut Donald P. Moynihan yang dimaksud disini Individu melakukan observasi terhadap sekelilingnya dan mendapatkan petunjuk mengenai perilaku, sikap dan keyakinan apa yang tepat atau patut yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan performance based bureucracy (birokrasi berbasis kinerja). *Passive Strategy* (Strategi pasif) memiliki sub dimensi

dalam teori Donald P. Moynihan yaitu tentang perilaku maka penulis akan

menampilkan hasil reduksi data tentang Passive Strategy (Strategi pasif).

Tabel.4.6 Reduksi *Passive Strategy* (Strategi pasif).

NO	INFORMAN	SUB. INDIKATOR
		Perilaku
1	Kasubag umum dan kepegawaian	Penilaian dengan SKP serta melakukan tupoksi yang dikerjakan
2	Irban bidang Pemerintahan dan Aparatur	Taat pada aturan
3	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Enrekang	Penilaian dengan SKP serta tupoksi yang dikerjakan
4	Auditor Madya	kedisiplinan loyalitas dan integritas yang baik
5	Auditor madya	melakukan tupoksi yang dikerjakan
6	Fungsional Pengawas Pemerintahan Madya	kedisiplinan, loyalitas, dan integritas
7	Irban Bidang pengabdian dan pengaduan masyarakat	Taat pada aturan

Sumber: wawancara Informan ASN di Inspektorat Kabupaten Enrekang, 2019

Dalam penelitian menunjukkan Passive Strategy (Strategi pasif) dinilai melalui kedisiplinan, loyalitas, taat pada aturan melalui penilaian SKP (Standar Kelulusan Pegawai). Dalam teori Donald P. Moynihan Passive Strategy (Strategi pasif) disini yaitu Aparatur Sipil Negara melakukan observasi terhadap sekelilingnya. Mendapatkan petunjuk mengenai perilaku, sikap dan keyakinan apa yang tepat atau patut yang diukur pada aparatur sipil Negara. Hal ini bisa dilihat dengan wawancara Akhsan SP, M,Si (Kasubag umum dan

kepegawaian)“*Salah satu yang bisa dilihat disitu dari segi kehadiran (absensinya) nah setelah itu dilihat yang kedua itu adalah salah satu yang bisa dilihat dari segi kehadiran (absensinya), setelah itu yang dilihat kedua adalah ketika dia hadir apa yang dia lakukan, apakah tupoksi yang melekat pada dirinya itu sudah dilakukan, karena setiap pegawai baik itu staff apalagi seorang pejabat itu mempunyai tupoksi masing-masing jadi salah satu pengukuran kinerja yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang pegawai itu melaksanakan tupoksi dengan baik dan*

benar dalam 1 tahun anggaran dalam bentuk penilaian ini ada yang dinamakan DP3 atau sekarang dikenal dengan SKP (Standar Kelulusan Pegawai), disitu di SKP ada target kinerja, sasaran kinerja setiap pegawai yang dilihat oleh atasan langsung didalam birokrasi dikenal 2 jabatan sesuai pemerintahan yang satu adalah jabatan struktural yang kedua adalah jabatan fungsional, kedua jabatan ini memiliki target dan sasaran kinerja itulah yang dinilai oleh masing-masing pegawai, dinilai oleh atasan langsung” (wawancara dengan informan A 03 Juli 2019). Pada substansi dimensi hasil dari tabel menunjukkan Passive Strategy (Strategi pasif) dinilai melalui kedisiplinan, loyalitas, taat pada aturan melalui penilaian SKP (Standar Kelulusan Pegawai) dan Aparatur Sipil Negara melakukan TUPOKSI masing-masing.

Political Strategy (strategi politik) menurut Donald P. Moynihan yang dimaksud disini yaitu pengukuran kinerja yang mengerahkan tenaga akuntabilitas,

dan sebagai informasi kinerja yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan performance based bureucracy (birokrasi berbasis kinerja). Political Strategy (Strategi Politik) memiliki sub dimensi dalam teori Donald P. Moynihan yaitu tenaga akuntabilitas dan informasi kinerja maka penulis akan menampilkan hasil reduksi data tentang Political Strategy (Strategi Politik).

Tabel 4.7. Reduksi *Political Strategy* (Strategi Politik)

NO	INFORMAN	SUB. INDIKATOR	
		Informasi	Akuntabilitas
1	Kasubag umum dan kepegawaian	web yang bisa diakses salah satunya Enrekang.co.id	pertanggung jawabkan kebenarannya dan keabsahannya
2	Irban bidang Pemerintahan dan Aparatur	tidak terlepas dari aturan	pertanggung jawabkan kebenarannya dan keabsahannya
3	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Enrekang	tidak terlepas dari aturan, salah satu aturan tersebut tertuang dalam LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan),	Mengikuti kode etik APIP (aparatur pengawasan intern pemerintah)
4	Auditor Madya	tidak terlepas dari aturan	pertanggung jawabkan kebenarannya dan keabsahannya
5	Auditor madya	tidak terlepas dari aturan	pertanggung jawabkan kebenarannya dan keabsahannya
6	Fungsional Pengawas Pemerintahan Madya	tidak terlepas dari aturan	pertanggung jawabkan kebenarannya dan keabsahannya
7	Irban Bidang pengabdian dan pengaduan masyarakat	tidak terlepas dari aturan	tidak terlepas dari aturan

Sumber: wawancara Informan ASN di Inspektorat Kabupaten Enrekang, 2019

Di dalam penelitian menunjukkan *Political Strategy* (Strategi Politik) dilihat dalam informasi tidak terlepas dari aturan seperti yang tertuang dalam LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) dan informasi juga bisa didapatkan melalui situs atau web yang bisa diakses. Sedangkan dalam hal akuntabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Kabupaten Enrekang tidak terlepas dari aturan serta ASN dapat mempertanggung jawabkan TUPOKSI

masing-masing. Dalam teori Donald P. Moynihan *Political Strategy* (Strategi Politik) yaitu pengukuran kinerja yang mengerahkan tenaga akuntabilitas, dan sebagai informasi kinerja yang diukur pada aparatur sipil Negara. Hal ini bisa dilihat dengan wawancara Drs. Tamsil (Irban bidang Pemerintahan dan Aparatur). *“Kalau informasi itu, saya kira tidak terlepas dari aturan, aturan itu merupakan informasi juga. Aturan perundang-undangan merupakan*

informasi bagi ASN untuk melaksanakan tugas, nah' ASN pada aparatur sipil negara melaksakan tugas sesuai TUPOKSI masing-masing. Tupoksi itu diatur oleh PERDA, berarti itu adalah aturan berarti itu adalah sumber informasi kami melaksanakan tugas adalah TUPOKSI, berarti TUPOKSI itu dilaksanakan berdasarkan PERDA. Dalam hal akuntabilitas, jadi memang jika birokrat itu betul-betul melaksanakan sesuai dengan aturan maka dia berhak untuk mempertanggung jawabkan, setiap pegawai sebetulnya atau dalam hal ASN dalam melaksanakan tugas harus bisa mempertanggung jawabkan apa yang bisa dilaksanakan. Apa dasarnya untuk mempertanggung jawabkan adalah regulasi-regulasi yang mengatur dalam pelaksanaan tugas" (wawancara dengan informan T 03 Juli 2019). Pada substansi dimensi hasil dari tabel menunjukkan Political Strategy (Strategi Politik) dilihat dalam informasi tidak terlepas dari aturan seperti yang tertuang dalam LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) dan informasi juga bisa didapatkan melalui situs atau web yang bisa diakses. Sedangkan dalam hal akuntabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di

Inspektorat Kabupaten Enrekang tidak terlepas dari aturan serta ASN dapat mempertanggung jawabkan TUPOKSI masing-masing.

Perverse Straregi (strategi penerapan ide) menurut Donald P. Moynihan yang dimaksud disini dalam hubungan berbasis kinerja yang mengarah pada paradoks kinerja yaitu seseorang yang menemukan suatu ide yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan performance based bureucracy (birokrasi berbasis kinerja). Perverse Straregi (strategi penerapan ide) dalam teori Donald P. Moynihan memiliki sub dimensi yaitu penerapan ide maka penulis akan menampilkan hasil reduksi data tentang Perverse Strategy.

Tabel 4.8 Reduksi *Perverse Strategy* (Strategi Penerapan Ide)

NO	INFORMAN	SUB. INDIKATOR
		Penerapa ide
1	Kasubag umum dan kepegawaian	Berupa inovasi
2	Irbn bidang Pemerintahan dan Aparatur	Berupa inovasi
3	Sekretaris Inspektorat Kabupaten Enrekang	Menganalisis
4	Auditor Madya	Berupa inovasi
5	Auditor madya	inovasi sesuai APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah).
6	Fungsional Pengawas Pemerintahan Madya	Berupa inovasi
7	Irbn Bidang pengabdian dan pengaduan masyarakat	Sesuai denga tupoksi tersendiri

Sumber: wawancara Informan ASN di Inspektorat Kabupaten Enrekang, 2019

Di dalam penelitian menunjukkan *Perverse Strategy* (Strategi Penerapan Ide) dilihat dalam penerapan ide menunjukkan hal yang berbeda karena menurut mereka hanya sebuah inovasi tetapi tidak diketahui inovasi seperti apa yang dimaksudkan. Dalam teori Donald P. Moynihan *Perverse Strategy* (Strategi Penerapan Ide) yaitu hubungan berbasis kinerja yang mengarah pada paradoks kinerja yaitu seseorang yang menemukan suatu ide yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan performance based bureucracy (birokrasi berbasis kinerja) Hal ini bisa dibuktikan dari wawancara Muhammad sain, SE (Auditor madya) *“Tergantung dari top down (atas ke bawah) sampai penerapannya kebawah,*

jika yang di atas mencerminkan yang bagus maka yang kebawah itu juga akan bagus. Ide-ide sendiri di Inspektorat Kabupaten Enrekang itu lumayan susah karena terukur ada program A, program B, Program C berdasarkan yang ada dalam APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah). Inspektorat hanya memagari APBD mengevaluasi, memeriksa jika dibutuhkan” (wawancara dengan informan MS 03 Juli 2019. Jadi bisa disimpulkan bahwa ada kontradiksi antara apa yang dikatakan oleh pemerintah dengan yang terjadi dilapangan. Pada substansi dimensi hasil dari tabel menunjukkan *Perverse Strategy* (Strategi Penerapan Ide) dilihat dalam penerapan ide menunjukkan hal yang berbeda karena menurut mereka hanya

sebuah inovasi tetapi tidak diketahui inovasi seperti apa yang dimaksudkan.

Purposeful Strategy (strategi tujuan), menurut Donald P. Moynihan yang dimaksud disini yaitu taktik atau strategi yang menggunakan reformasi berbasis

hasil untuk belajar yang terdiri dari komponen mengevaluasi, mengendalikan dan anggaran yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan performance based bureaucracy.

Tabel 4.9.Reduksi Purposeful Strategy(Strategi Pencapaian Tujuan)

NO	INFORMAN	SUB. INDIKATOR		
		Mengevaluasi	Mengendalikan	Anggaran
1	Kasubag umum dan kepegawaian	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
2	Irban bidang Pemerintahan dan Aparatur	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
3	Sekertaris Inspektorat Kabupaten Enrekang	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
4	Auditor Madya	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
5	Auditor madya	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
6	Fungsional Pengawas Pemerintahan Madya	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT
7	Irban Bidang pengabdian dan pengaduan masyarakat	Sudah terlaksana	Sudah terlaksana	Ada ADRT

Sumber: wawancara Informan ASN di Inspektorat Kabupaten Enrekang, 2019

Di dalam penelitian menunjukkan Purposeful Strategy (strategi tujuan) sudah terlaksana dilihat dalam komponena mengevaluasi dan mengendalikan. Disamping itu mengevaluasi dan mengendalikan memang tugas-tugas pokok dari Aparatur Sipil Negara di Inspekotrat dan dalam

anggaran Purposeful Strategy (strategi tujuan) yang digunakan yaitu dengan ADRT (Anggaran Dasar Rumah Tangga) karena segala sesuatunya berdasarkan pada ADRT. Instansi tidak akan akan berjalan tanpa adanya ADRT. Dalam teori Donald P. Moynihan Purposeful Strategy (strategi tujuan) yaitu taktik atau

strategi yang menggunakan reformasi berbasis hasil untuk belajar yang terdiri dari komponen mengevaluasi, mengendalikan dan anggaran yang diukur pada aparatur sipil negara di Inspektorat kabupaten Enrekang untuk menghasilkan *performance based bureucracy* (birokrasi berbasis kinerja). Hal ini bisa dilihat dengan wawancara Saleh, ST, cfRa, IPM (Auditor Madya) “*strategi tujuan disini kita sudah lakukan semua makanya setiap daerah itu ada Inspektorat. Inspektorat itu adalah salah satu OPD (Organisasi Pemerintah Daerah) yang tujuannya melakukan pengevaluasian, memonitoring, memeriksa, serta mengendalikan, dalam pengendalian bukan berarti mengendalikan anggaran tetapi bagaimana pelaksanaan seorang pegawai melakukan anggaran sesuai yang telah dituangkan dalam DPA (Dokumen Perencanaan Kerja). Yang lebih dalam hal penganggaran itu adalah dalam hal keuangan dari segi perencanaan itu adalah BAPEDA, selain itu dalam hal anggaran sebuah instansi pasti memerlukan ADRT(Anggaran Dasar Rumah Tangga)*”.(wawancara dengan informan S 03 Juli 2019). Pada substansi dimensi hasil dari tabel *Purposeful*

Strategy (Strategi Pencapaian Tujuan) sudah terlaksana dilihat dalam komponen mengevaluasi dan mengendalikan. Disamping itu mengevaluasi dan mengendalikan memang tugas-tugas pokok dari Aparatur Sipil Negara di Inspektorat dan dalam anggaran *Purposeful Strategy* (strategi tujuan) yang digunakan yaitu dengan ADRT (Anggaran Dasar Rumah Tangga).

KESIMPULAN

Penelitian mengenai *Performance Based Bureaucracy* Pada Aparatur Sipil Negara Di Inspektorat Kabupaten Enrekang, dapat disimpulkan bahwa: Dari *performance based bureucracy* pada aparatur sipil negara dirasakan sudah cukup maksimal dalam hal *Passive Strategy* (strategi pasif) yang dinilai melalui kedisiplinan, loyalitas, taat pada aturan melalui penilaian SKP (Standar Kelulusan Pegawai) langsung oleh atasan sendiri dan Aparatur Sipil Negara melakukan TUPOKSI masing-masing. dalam hal *Political Strategy* (Strategi Politik) dilihat dalam informasi tidak terlepas dari aturan seperti yang tertuang dalam LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan) dan informasi juga juga bisa didapatkan

melalui situs atau web yang bisa diakses. Sedangkan dalam hal akuntabilitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Inspektorat Kabupaten Enrekang tidak terlepas dari aturan serta ASN dapat mempertanggung jawabkan TUPOKSI masing-masing. *Perverse Strategy* (Strategi Penerapan Ide) dilihat dalam penerapan ide menunjukkan hal yang berbeda karena menurut mereka hanya sebuah inovasi tetapi tidak diketahui inovasi seperti apa yang dimaksudkan.. Pada substansi dimensi hasil dari tabel *Purposeful Strategy* (Strategi Pencapaian Tujuan) sudah terlaksana dilihat dalam komponen mengevaluasi dan mengendalikan. Disamping itu mengevaluasi dan mengendalikan memang tugas-tugas pokok dari Aparatur Sipil Negara di Inspektorat dan dalam anggaran *Purposeful Strategy* (strategi tujuan) yang digunakan yaitu dengan ADRT (Anggaran Dasar Rumah Tangga) karena segala sesuatunya berdasarkan pada ADRT.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Kasmad, R. (2014). *Sistem Bureaucracy Vs Kebijakan Pemberdayaan Masyarakat*. Humaniora dan Ilmu Sosial Review 3 (04), 311-313 dari researchgate.net
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Moynihan, Donald P. (2010). *The Promises And Paradoxes Of Performance Based Bureucracy*. American: Robert F Durant. Di Peroleh 10 Maret 2019, Dari [Www.Oxfordhandbooks.Com](http://www.Oxfordhandbooks.Com).
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rasyid, M, Ryaas. (1997). *Makna Pemerintahan Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Yaarsif Watampoe.
- Widodo. (2006). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Banyu Media Publishing.
- Berita Satu. (2018, 29 Oktober). *Jumlah Aparatur Sipil Negara Di Indonesia*. Diperoleh 9 Maret 2019, Dari [Https://Www.Beritasatu.Com](https://www.Beritasatu.Com)
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 *Tentang Aparatur Sipil Negara*