
PROCEEDING

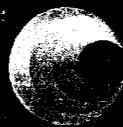
**SIMNAS KE 4
ASOSIASI ILMUAN ADMINISTRASI NEGARA (ASIAN)**

**OTONOMI DESA DALAM KONTEKS
UNDANG-UNDANG NO.6 TAHUN 2014**

KAMPUS FISIP UDAYANA, DENPASAR, 2014



FISIP Udayana, Bali



ASIAN
Asosiasi Ilmuwan
Administrasi Negara

SMICE
SEMARANG MICE COMMUNITY

Volume IV Nomor 1 Tahun 2014

PROCEEDING

**SIMNAS KE 4
ASOSIASI ILMUAN ADMINISTRASI NEGARA (ASIAN)**

**OTONOMI DESA DALAM KONTEKS
UNDANG-UNDANG NO.6 TAHUN 2014**

KAMPUS FISIP UDAYANA, DENPASAR, 2014



ASIAN
Asosiasi Ilmuwan
Administrasi Negara

S ICECOMM
SEMARANG MICE COMMUNITY

Proceeding

Simposium Nasional ASiAN 4

Editor

Dr Hardi Warsono, MTP

Drs. Harsoyo, M.Si

Dra. Maya Wulan Pramesti, MSi.

Tim Penyusun Proceeding :

Solichoel Soekaemi S.Kom, M.MPar

Nuning Kusumaning Palupi SE, M.Mpar

Setting dan Desain Cover

Nuning Kusumaning Palupi SE, M.Mpar

Diterbitkan oleh Panitia AsiAN Ke 4

Bekerjasama dengan

Fisip Udayana dan SMICECOMM

Penerbit Udayana University Press

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan yang Maha Esa, atas perkenanNya kegiatan Simnas IV ASiAN di Denpasar ini dapat terlaksana.

Sabtu (26/3/2011) di Universitas Negeri Yogyakarta, para Ilmuan Administrasi Negara dari seluruh Indonesia bersepakat untuk berhimpun dalam organisasi yang bernama Asosiasi Ilmuan Administrasi Negara (ASiAN). Melalui himpunan ini akan dikembangkan ilmu dan pendidikan masyarakat serta pemerintah sehingga sistem pengelolaan Negara pada khususnya dan dunia pada umumnya menjadi semakin baik” itulah isi pokok deklarasi Ilmuan Administrasi Negara yang dibacakan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta (FISE UNY) dalam acara Simposium Nasional Ilmuwan Administrasi Negara.

Setelah deklarasi tersebut berturut-turut ASiAN menyelenggarakan SIMNAS ke 2 di UNISRI SOLO, ke 3 di UNTAG Semarang, dan ke 4 di Fisip UDAYANA Denpasar.

Isue yang diangkat dalam SIMNAS ASiAN ke 4 ini adalah sosok desa yang makin seksi diantara isue-isue pembangunan nasional. UU no 6 Tahun 2014 Tentang Desa yang mulai berlaku tanggal 15 Januari 2014 membawa beberapa isue pokok diantaranya : **Masa Jabatan Kepala Desa Perangkat Desa dan Kesejahteraannya.** Kepala desa, dalam UU Desa diberi kesempatan menjabat paling lama 3 (tiga) periode dengan masa jabatan tiap periode 6 tahun. Hal ini dapat dilihat dari pasal Pasal 39 ayat (1) Kepala Desa memegang jabatan selama 6 (enam)tahun terhitung sejak tanggal pelantikan. Dan ayat (2) Kepala Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menjabat paling banyak 3 (tiga) kali masa jabatan secara berturut-turut atau tidak secara berturut-turut. Dalam hal kesejahteraan Kepala desa dan perangkat desa, disebutkan ada penghasilan dari pemerintah pusat sesuai pasal Pasal 66 yaitu :

1. Kepala Desa dan perangkat Desa memperoleh penghasilan tetap setiap bulan.
2. Penghasilan tetap Kepala Desa dan perangkat Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari dana perimbangan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara yang diterima oleh kabupaten/kota dan ditetapkan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota.

3. Selain penghasilan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Kepala Desa dan perangkat Desa menerima tunjangan yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa.
4. Selain penghasilan tetap sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Kepala Desa dan perangkat Desa memperoleh jaminan kesehatan dan dapat memperoleh penerimaan lainnya yang sah.

Pertanyaan berikutnya adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab kepala desa dan perangkat desa. Dalam penugasan dalam UU 32 / 2004 dikenal dengan nama tugas pembantuan pada pasal 206, sekarang dalam UU Desa tidak dikenal lagi tugas pembantuan. Dari pemerintah, dan pemerintah daerah ke pemerintah desa. Hal ini berarti pemerintahan desa sepenuhnya dapat menjadi pelaksana perintah tugas dari pemerintah dan pemerintah daerah. Oleh karenanya lebih lanjut tentang hal ini akan kita lihat dalam Peraturan Pemerintah dan Peraturan Daerah turunan UU Desa. Posisi ini memang mengundang perdebatan.

Pendanaan Desa :

Dalam pasal Pasal 72 disebutkan ayat (1) Pendapatan Desa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (2) bersumber dari: huruf (b.) alokasi Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara; dan (d.) alokasi dana Desa yang merupakan bagian dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota;

Dilanjutkan Pasal 72 disebutkan ayat (2) Alokasi anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bersumber dari Belanja Pusat dengan mengaktifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan, dan (4) Alokasi dana Desa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d paling sedikit 10% (sepuluh perseratus) dari dana perimbangan yang diterima kabupaten/kota dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah setelah dikurangi Dana Alokasi Khusus.

Dilanjut dengan penjelasan Pasal 72 ayat(1) huruf (b) Yang dimaksud dengan "Anggaran bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara tersebut" adalah anggaran yang diperuntukkan bagi Desa dan Desa Adat yang ditransfer melalui Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah kabupaten/kota yang digunakan untuk

membiayai penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, serta pemberdayaan masyarakat, dan kemasyarakatan.

Dan penjelasan Pasal 72 (2) Besaran alokasi anggaran yang peruntukkannya langsung ke Desa ditentukan 10% (sepuluh perseratus) dari dan di luar dana Transfer Daerah (on top) secara bertahap.

Anggaran yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dihitung berdasarkan jumlah Desa dan dialokasikan dengan memperhatikan jumlah penduduk, angka kemiskinan, luas wilayah, dan tingkat kesulitan geografis dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan pembangunan Desa.

Dalam pasal ini maka yang harus dipahami adalah :

1. Pengalokasian dana untuk desa adalah dalam hal keperluan mengaktifkan program yang berbasis Desa secara merata dan berkeadilan, jadi program lembaga atau kementerian yang sekarang sudah berjalan atau telah berjalan yang berbasis desa, bisa jadi kemudian dihentikan pada saat dana desa mulai dikucurkan
2. Ada dana peruntukan penyelenggaraan pemerintahan seperti penghasilan kepala desa dan perangkat desa tiap bulan.
3. Alokasi dana Desa, adalah mendasar pada perhitungan transfer daerah
4. Alokasi Dana Desa diberikan secara bertahap.

Oleh karenanya sangat diperlukan penguatan kelembagaan desa yang di dalamnya terdapat sdm desa yang handal untuk dapat mengelola dana desa agar tepat sasaran dalam upaya mensejahterakan desa. Mudah-mudahan Peraturan Pemerintah no. 43/2014 tentang Pelaksanaan UU no. 6/2014 tentang Desa juga sudah ditandatangani Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 30 Mei 2014 dapat mempermudah pelaksanaannya.

Pembangunan pedesaan dimaknai sebagai pembangunan yang berbasis pedesaan dengan mengedepankan kearifan lokal kawasan pedesaan yang mencakup struktur demografi masyarakat, karakteristik sosial budaya, karakteristik fisik/geografis, pola kegiatan usaha pertanian, pola keterkaitan ekonomi desa-kota, sektor kelembagaan desa,

dan karakteristik kawasan pemukiman. Oleh karenanya banyak faktor berpengaruh pada pembangunan desa ini.

Prociding SIMNAS ASiAN IV ini berisi kumpulan makalah tentang desa yang terhimpun dalam 4 kategori, yakni :

- I. Desentralisasi dan Kebijakan Desa
- II. Akuntabilitas Dana Desa dan Pemberdayaan Desa
- III. Desa Adat dalam Otonomi Daerah
- IV. Inovasi dalam Pelayanan Publik

Kami menghaturkan terimakasih atas terselenggaranya SIMNAS 4 ASiAN ini, terutama kepada : Fisip Udayana sebagai tuan rumah yang luar biasa, Pemprov Bali yang mensupport pelaksanaan, semua pemakalah dan peserta SIMNAS, Smicecomm sebuah organisasi penyelenggara event-event skala nasional yang cekatan, dan semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelenggaraan Simnas ASiAN ke 4 ini.

Akhirnya spirit, nilai bersama dan semangat jualah yang tetap menghidupkan ASiAN. Kami pengurus ASiAN dan Panitia Penyelenggara memohon maaf atas segala kekurangan. Sampai bertemu di Simnas ASiAN 5 mendatang.

Denpasar, 19 September 2014

Ketua Umum ASiAN
Dr. Hardi Warsono, MTP.

RINGKASAN

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa telah ditetapkan. Pro dan kontra atas penetapan ini muncul seperti cendawan di musim hujan. Hal ini dapat dimengerti mengingat UU Nomor 6 Tahun 2014 ini bukan Undang-undang pertama yang mengatur Desa. Ada banyak Undang-undang maupun peraturan pemerintah yang pernah mengatur tentang desa. Seperti misalnya UU Nomor 19 Tahun 1965 tentang desa swapraja yang menunjukkan posisi desa dalam negara NKRI yang memiliki kedaulatan. Seperti pula UUNomor 6 Tahun 1969 yang merupakan maklumat politik orde baru yang mencabut dan tidak memberlakukan seluruh perundang-undangan dan peraturan tentang desa. Setelah itu, diganti dengan UU No 5 Tahun 1974, dimana posisi desa tidak lagi memiliki kedaulatan. Kedaulatan ini muncul ketika ditetapkan UU Nomor 22 Tahun 1999. Posisi kedaulatan kemudian hilang lagi ketika muncul UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang diikuti munculnya PP Nomor 72 Tahun 2005 tentang Desa yang kemudian menjadi embrio UU Nomor 6 Tahun 2014, pada UU ini eksistensi desa mulai diperkuat.

Munculnya UU tentang Desa tidak serta merta membuat pemerintah desa paham akan tugas dan kedudukan dalam pemerintahan yang baru sebagaimana amanat UU nomor 6 Tahun 2014. Banyak persoalan muncul berkaitan dengan tata cara yang harus dipahami dan harus diikuti oleh kepala desa dalam memimpin desa. Bahkan prosedur-prosedur ketatakelolaan desa banyak yang harus dipelajari secara detail membutuhkan waktu yang tidak pendek.

Munculnya Undang-Undang 6 Tahun 2014 ini, bukan hanya membuat kegundahan bagi pemerintah desa namun juga membuat gerah pemerintah kabupaten. Pasalnya ketentuan yang harus diikuti saling tumang tindih, tidak konsisten dan butuh waktu dan kecermatan untuk mempelajari. Sumber dana yang dialokasikan, mekanisme pengelolaan dan pertanggungjawaban, adalah pekerjaan rumah yang tidak ringan.

Oleh karena itu sumbangan pemikiran melalui **Simposium Asosiasi Ilmuwan Administrasi Negara (ASiAN) dalam kongres ASiAN Tahun 2014 di Universitas Udayana (UNUD) Bali** sangat strategis dan dapat memberikan kontribusi pemikiran terkait dengan implementasi UU Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa. Upaya kongkrit dan konstruktif kontribusi pemikiran terbagi dalam 4 tema besar yaitu 1) Kebijakan

Desa & Desentralisasi,2) Akuntabilitas Dana dan Pemberdayaan Desa, 3) Desa Adat dalam Otonomi Daerah dan4) Inovasi dan Pelayanan Publik.

Keempat tema besar tersebut akan dibahas dalam diskusi masing-masing kelompok, harapan keluaran dari hasil pemikiran Ilmuwan Administrasi Negara dapat memberikan catatan kritis guna mendorong efektifitas implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa.

Simposium ini diselenggarakan untuk meneguhkan kembali apa sebenarnya sumbangan pemikiran yang dapat disampaikan oleh para dosen, peneliti dan ilmuwan dalam bidang administrasi negara terhadap persoalan-persoalan bangsa Indonesia dewasa ini. Pada acara ini akan dilakukan evaluasi terhadap berbagai persoalan bangsa dan negara ini, baik pada tingkat nasional, propinsi, kabupaten ataupun desa – sesuai dengan minat para pembicara. Kumpulan kritik dan rekomendasi dari setiap pembicara akan disampaikan kepada para pemangku kepentingan terkait.

Pada simposium ini diharapkan akan lebih memperkenalkan kepada publik apa saja bidang kajian ilmu administrasi negara itu. Selain itu, simposium ini juga akan “meluruskan” kembali pemanfaatan istilah Administrasi Negara yang cenderung tereduksi ke dalam ranah yang terlampau pragmatis, teknis dan terlampau sempit oleh sebagian anggota masyarakat pemerhati permasalahan administrasi negara. Baik itu oleh masyarakat awam, masyarakat pers, maupun oleh sebagian pejabat administrasi negara itu sendiri.

Melalui simposium ini akan ditegaskan kembali bahwa bidang kajian Ilmu Administrasi Negara itu menjangkau persoalan-persoalan yang tidak saja yang terkait dengan persoalan birokrasi, melainkan juga terkait dengan persoalan kebijakan dan manajemen publik, baik pada tingkat mikro maupun makro global.

DAFTAR ISI

Dewan Redaksi	ii
Kata Pengantar	iii
Ringkasan	vii
Daftar Isi	ix
Kebijakan Desa & Desentralisasi I	
Political Education Through The Political Party To Anticipate The Non-Voter Behavior In The General Election	
<i>Dra. Aina, M.Pd</i>	1
Implementasi Kebijakan Bukan Untuk Publik (Menggugat Peraturan Daerah Kabupaten Sleman Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Pemilihan Kepala Desa Melawan Calon Kotak Kosong)	
<i>Drs. Moh. Waspa Kusuma Budi, M.Si</i>	16
Otonomi Daerah dan Potensi Kebijakan Publik yang Berdimensi Pelanggaran HAM di Sumatera Barat	
<i>Azwar Ananda, Afriva Khaidir, MAPA., Ph.D, Heni Muchtar, Dr. Akmal, SH., MSi</i>	32
Analisis Dinamika Hubungan DPRD dan Kepala Daerah dalam Penyusunan Produk Legislasi Daerah di Kabupaten Karangasem Tahun 2012-2013	
<i>Tedi Erviantono</i>	49
Catatan Kritis Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa	
<i>Dr. Hanif Nurcholis, M.Si</i>	65
Desentralisasi Desa ; Analisis Kondisi Pra Implementasi UU No 006 tahun 2014 tentang Desa	
<i>Weni Rosdiana, S.Sos, M.AP</i>	87
Strategi Pengembangan Pariwisata Pedesaan di Kepulauan Karimunjawa Kabupaten Jepara	
<i>Dra. Dyah Hariani, MM</i>	95

Kerjasama Antar Desa (KADes) Dalam Kerangka Otonomi dan Desentralisasi Desa <i>Maya Wulan Pramesti</i>	108
Analysis of Law No. 6/2014 on Rural Based on Local Government Perspective <i>Ike Wanusmawatie</i>	119
Good Governance :Reposisi Administrasi Publik melalui Pemuliaan Modal Sosial Indonesia <i>Sukardi</i>	130
Kesiapan Pemerintah Daerah dalam Menjalankan Amanat UU Nomor 6 Tentang Desa Dalam Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Desa (RPJMDes) <i>Dr. Hj. Indra Kertati, M.Si , Drs. Harsoyo Msi , Dra Aris Toening Msi dan Drs Sumarmo MSi</i>	153
Akuntabilitas Dana & Pemberdayaan Desa II Construction Model of Women Cadres by The Political Party <i>Dra. Al Rafni, M.Si</i>	175
Pemberdayaan Masyarakat Pedesaan Dalam Perspektif: Ekonomi – Sosial dan Budaya <i>Budiman Widodo, Dr Winarti Msi</i>	190
Model Penyerapan Aspirasi dan Hambatan Pelaksanaan Program Alokasi Dana Desadi Kabupaten Konawe Utara Sulawesi Tenggara <i>Hardi Warsono</i>	198
Akuntabilitas Alokasi Dana Desa: Transparansi Keuangan di Era Otonomi Desa <i>Eva Hany Fanida, Fitrotun Niswah</i>	216
Bintara Pembina Desa Tentara Nasional Indonesia (BABINSA TNI) Dalam Perumusan Kebijakan Publik (Studi Kebijakan di Kabupaten Lombok Barat) <i>Sofjan Aripin</i>	225

Undang-Undang Desa dan Masalah Partisipasi Perempuan <i>Ane Permatasari</i>	238
Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Ditinjau dari Areal Of Division Of Power <i>Tjitjik Rahaju</i>	250
Desa Adat dalam OTDA III	
Consentualization of Model Good Governance Principles for Nagari of Government <i>M. Fachri Adnan</i>	266
Pengambilan Keputusan Berbasis Nilai-nilai Adat dan Otonomi Daerah Dalam Pemerintahan Nagari di Sumatera Barat <i>Hasbullah Malau, Dasman Lanin, Budi Kusuma</i>	280
Kearifan Lokal (Local Wisdom) dalam Penyelenggaraan Pemerintah Desa di Provinsi Riau (Studi pada Pemerintah Kepenghuluan di Kabupaten Rokan Hilir) <i>Dr. Tuti Khairani Harahap, S.Sos, M.Si</i>	300
Menyambut Undang-Undang No. 6 Tahun 2014: Signikansi Sistem Informasi Desa <i>Florentina Ratih Wulandari</i>	311
Badan Permusyawaratan Desa (BPD): Dimana Meja Kerjamu? <i>Ayi Karyana</i>	321
Inovasi dan Pelayanan Publik IV	
Penerapan Prinsip Good Governance Untuk Layanan Publik di Pemerintah Kota Bengkulu (Telaah Kasus Layanan Pembuatan E-KTP, SIUP dan IMB) <i>Iqbal M. Mujtahid, Titi Darmi</i>	337
Implikasi Pergeseran Peran Negara Dalam Urusan Sektor Publik Terhadap Kualitas Pelayanan Publik <i>Dr. Bambang Istianto, M.Si</i>	345

Voter's Education For The Beginners Voters In Building Rational Choice In The General Election <i>Suryanef</i>	362
Pelayanan Prima Menuju Good Village Governance <i>Meirinawati, Indah Prabawati</i>	380
Model Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Instansi Pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat <i>Syamsir</i>	390
Pelayanan Kesehatan Bagi Masyarakat <i>Siti Atika Rahmi</i>	408
Inovasi Program Pelayanan Kesehatan Masyarakat di Kabupaten Jembarana-Provinsi Bali <i>I Made Yudhiantara</i>	419
Inovasi Desa Melalui Program CSR (Corporate Social Responsibility) <i>Dian Arlupi Utami</i>	432

MODEL PEMBINAAN MOTIVASI PELAYANAN PUBLIK DI KALANGAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA INSTANSI PEMERINTAHAN DI PROVINSI SUMATERA BARAT

Oleh: Syamsir

Dosen (Lektor Kepala IVc) Prodi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial – Universitas Negeri Padang, e-mail: syamsirsaili@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan model atau metode yang tepat dalam pembinaan motivasi pelayanan publik (public service motivation) di kalangan para PNS di Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh berbagai kondisi yang mengindikasikan kurang berkualitaskannya pelayanan yang diberikan PNS kepada publik karena kesalahan pembinaan motivasi yang dilakukan selama ini di kalangan PNS. Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket, wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi pada beberapa instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data kuantitatif dilakukan dengan teknik multistage random sampling. Sedangkan untuk data kualitatif, penentuan informan penelitian dilakukan secara purposive dengan menggunakan teknik snowball sampling. Analisis data kualitatif akan dilakukan melalui interactive model of analysis. Sedangkan analisis data kuantitatif dilakukan melalui analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi, persentase, uji rata-rata (mean), dan uji regresi. Hasil Penelitian ini antara lain mengindikasikan tingkat motivasi pelayanan publik dan kinerja di kalangan PNS di Sumatera Barat masih terkategori kurang baik atau rendah. Rendahnya tingkat motivasi pelayanan publik di kalangan PNS tersebut berpengaruh pada rendahnya kualitas kinerjamereka. Hasil dan kesimpulan penelitian ini merekomendasikan model pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS berupa kombinasi antara perbaikan sistem rekrutmen, pembinaan sikap mental melalui pendidikan keagamaan, dan penerapan metode mystery shopping di kalangan PNS.

Keyword: motivasi, pelayanan publik, motivasi pelayanan publik, PNS, kinerja.

I. PENDAHULUAN

Persoalan mentalitas kerja yang kurang baik dan persoalan rendahnya kualitas kinerja atau pelayanan kepada publik pada berbagai instansi pemerintahan di Indonesia saat ini masih menjadi persoalan yang cukup serius untuk dicarikan solusinya, termasuk di Sumatera Barat. Persoalan rendahnya kualitas kinerja atau pelayanan publik pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat terindikasi pada seri penelitian tahun I dari dua seri penelitian ini, dimana hasil penelitian ini antara lain menyimpulkan bahwa motivasi para PNS di Sumatera Barat untuk

menjadi PNS terkesan kurang baik, lebih banyak didorong oleh motivasi ekstrinsik, dan hanya mementingkan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat luaran (ekstrinsik).

Selama ini memang cukup banyak dilakukan perubahan ke arah perbaikan kualitas kinerja, seperti peningkatan kesejahteraan, peningkatan kualitas SDM, dan sebagainya. Namun upaya-upaya tersebut belum memberikan dampak yang berarti bagi peningkatan kualitas pelayanan publik. Perkembangan kualitas pelayanan publik masih menuju ke arah yang sebaliknya. Inefektifitas dan inefisiensi administrasi masih terjadi dimana-mana. Kondisi ini jelas menunjukkan bahwa kinerja aparatur birokrasi atau PNS yang baik, yang memenuhi kriteria responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas, belum terlaksana secara optimal. Padahal tugas utama dari pemerintah (aparatur birokrasi) bagi rakyatnya adalah memberikan pelayanan yang prima dalam rangka memenuhi keperluan yang diinginkan oleh masyarakat.

Prosedur birokrasi yang terlalu berbelit-belit dan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan aparatur pemerintah masih sering diberitakan di berbagai media massa atau hasil-hasil penelitian. Ketidakmampuan dan kelemahan aparatur dalam melaksanakan tugasnya masih sering dilaporkan oleh berbagai kalangan peneliti, baik dari perguruan tinggi maupun peneliti-peneliti dari LSM. Kondisi seperti ini sedikit banyaknya jelas ada kaitannya dengan persoalan rendahnya *motivasi pelayanan publik (public service motivation = PSM)* di kalangan para PNS dalam menjalankan fungsi mereka sebagai aparatur negara dan pelayan masyarakat, sebagaimana terungkap pada penelitian tahun 1 dari penelitian ini, disamping kelemahan dalam aspek lain seperti kemampuan kerja, kondisi lingkungan kerja, dan sebagainya.

Aspek motivasi dalam pekerjaan memang sangat penting arti dan pengaruhnya terhadap kualitas kinerja. Motivasi yang tinggi dan tulus sebagai *abdi masyarakat* bagi seorang PNS akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Selanjutnya, semakin tinggi motivasi pelayanan publik dan kinerja aparatur pemerintahan maka kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dan wibawa pemerintah akan semakin tinggi pula. Sebaliknya, bila motivasi dan kinerja aparatur pemerintahan rendah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat maka kepercayaan masyarakat terhadap kinerja dan wibawa pemerintah akan semakin menurun pula.

Oleh karena itu melalui penelitian ini akan diungkapkan: 1) Bagaimanakah gambaran motivasi pelayanan publik dan kinerja di kalangan PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat? 2) Bagaimanakah pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap

kinerja PNS? 3) Metode atau model apakah yang tepat digunakan dalam pengembangan motivasi pelayanan publik PNS agar prestasi kerja mereka dapat ditingkatkan?

Penelitian mengenai pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Instansi Pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat ini sangat penting dilakukan dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak terkait, terutama Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat, sehubungan dengan metode atau model pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS. Metode atau model yang akan diciptakan dan ditawarkan melalui hasil penelitian ini diharapkan akan berguna bagi para pejabat birokrasi pemerintahan dalam menentukan dan mengambil langkah-langkah serta menetapkan kebijakan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas kinerja pelayanan publik di kalangan PNS yang sudah ada saat ini.

Penelitian mengenai pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS pada Instansi Pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat ini sangat penting untuk dilakukan mengingat masih buruknya prestasi PNS Indonesia, termasuk di Sumatera Barat. Hasil penelitian Dwiyanto dkk (2006) di Sumatera Barat, misalnya, menemukan gambaran bahwa 90,9% dari PNS Sumatera Barat menunjukkan kinerja birokrasi yang tidak akuntabel; 47,4% dari mereka terindikasi tidak melakukan respons terhadap keluhan masyarakat; dan 44,3% dari mereka menolak pelayanan masyarakat; serta banyak di antara mereka (65,5%) bekerja di luar tugas pokok.

II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia

Sebagai salah unsur aparatur negara dan abdi masyarakat, PNS memiliki peranan yang sangat penting dalam sistem dan proses penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Oleh karena itu para PNS diharapkan mampu melaksanakan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada publik secara produktif, bermutu, responsif, adil dan merata, serta bertanggungjawab. Supaya dapat melaksanakan tugas atau kinerja sebagaimana dimaksud di atas maka diperlukan PNS yang berkemampuan secara profesional dan memiliki tanggungjawab, motivasi, disiplin, serta semangat kerja yang tinggi.

Pekerjaan sebagai PNS di Indonesia masih merupakan idola dan harapan dari banyak orang. Dalam pandangan sebagian besar masyarakat Indonesia status dan jabatan sebagai PNS dipandang sebagai status dan jabatan yang begitu dihormati dan dihargai tinggi serta diidolakan oleh banyak orang (Fanani, 2005: 29). Hal ini antara lain disebabkan oleh anggapan bahwa

sebagai pelayan publik (*public servant*) para PNS tentunya memperoleh banyak fasilitas, kenyamanan hidup dengan gaji rutin setiap bulan, dan jaminan hari tua (pensiunan) yang cukup memadai. Hal inilah yang antara lain menyebabkan posisi dan jabatan PNS menjadi incaran banyak orang dari masa ke masa.

Pendapat ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Horton dan Hondegghem (2006). Keduanya berpendapat bahwa orang-orang dengan karakteristik kepribadian tertentu akan tertarik untuk mengabdikan diri di sektor publik. Karakteristik ini mencakupi kebutuhan terhadap keamanan kerja yang tinggi, pilihan terhadap aktivitas yang rutin, arah yang jelas dan pengawasan yang teliti, dan ketidakinginan kepada resiko. Selain itu pekerjaan di sektor publik juga erat kaitannya dengan prestise (*prestige*) bagi diri seseorang.

Hal yang senada juga dikemukakan oleh Sujatmoko (2006) dan Abdul Aziz Muslim (2006). Menurut mereka, menjadi PNS adalah idaman bagi sebagian masyarakat Indonesia karena pekerjaan sebagai PNS merupakan pekerjaan yang prestisius dan dipandang menjadi anggota kelompok *priyayi*. Sebenarnya, semenjak bangsa Indonesia dijajah, status sebagai *ambtenar* (pegawai negeri) telah dipandang sebagai status yang prestisius. Kaum pribumi yang berhasil menjadi pegawai pemerintah Belanda pada masa itu merasa lebih tinggi status sosialnya dibandingkan dengan masyarakat pada umumnya yang kebanyakannya adalah petani dan pedagang (Sujatmoko, 2006).

Agar pemerintah dapat memperoleh PNS yang berkemampuan profesional dan memiliki tanggungjawab, motivasi, disiplin, serta semangat kerja yang tinggi, maka perlu dipersiapkan perencanaan yang matang baik dalam rekrutmen pegawai baru ataupun dalam seleksinya, serta pengembangan dan pembinaan motivasi yang jitu selama ia menjadi PNS. Disamping itu pengembangan dan pembinaan motivasi kerja PNS juga perlu dipertimbangkan dengan penggunaan metode atau model yang tepat, supaya ia berpengaruh terhadap peningkatan kualitas kinerja PNS yang bersangkutan.

Motivasi Pelayanan Publik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi pelayanan publik merupakan salah satu faktor yang sangat penting peranannya dalam menentukan tindakan atau perilaku seseorang, termasuk dalam menentukan tinggi atau rendahnya prestasi kerja atau kualitas kinerja seorang pegawai. Motivasi Pelayanan Publik atau *Public Service Motivation (PSM)* sering diartikan sebagai motivasi yang mencakup tiga hal, yaitu: 1) orientasi pelayanan seseorang yang ditujukan bagi kepentingan masyarakat, 2) orientasi untuk menolong orang lain, dan 3) dan orientasi yang mengandung

semangat untuk memperoleh prestasi yang bersifat intrinsik atau yang berorientasi pelayanan (Crewson, 1997). Orientasi-orientasi seperti ini biasanya terdapat dan menjadi ciri khas di kalangan pegawai sektor publik (Perry dan Wise, 1990). Motivasi itu berhubungan dengan empat dimensi, yaitu: 1) ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik, 2) tanggung jawab terhadap kepentingan publik, 3) perasaan haru atau kasihan, dan 4) sikap pengorbanan diri (Perry dan Wise, 1990; Perry 1996).

Motivasi pelayanan publik (*public service motivation* = PSM) sangat hubungannya dengan kinerja seseorang pegawai. Menurut Perry dan Wise (1990): PSM di kalangan pegawai publik mempunyai hubungan yang signifikan terhadap prestasi kerja dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. 1) semakin besar motivasi pelayanan publik (PSM) seseorang individu, semakin besar kemungkinan seseorang untuk bekerja pada organisasi publik; 2) motivasi pelayanan publik berhubungan secara positif dengan prestasi kerja. Menurut Christensen dan Wright (2011): Individu dengan tingkat PSM yang tinggi akan lebih tertarik bekerja pada organisasi publik dan akan memperlihatkan tingkat kepedulian yang lebih tinggi kepada persoalan kemasyarakatan. Menurut Frederickson (1997): Seruan atau motivasi pelayanan publik merupakan jantung dari "semangat" administrasi publik.

Crewson (1997), dengan menggunakan data dari *General Social Surveys*, *Federal Employee Attitude Surveys*, dan *the Institute of Electronic and Electrical Engineers*, menyimpulkan bahwa para pegawai di sektor publik lebih mementingkan pengabdian kepada masyarakat dibandingkan para pegawai di sektor swasta. Sementara Lewis dan Alonso (2001) menemukan adanya hubungan yang positif antara motivasi pelayanan publik dan kinerja (*performance*) pegawai. Seseorang individu yang memiliki tahap PSM yang tinggi akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih efektif dalam pekerjaan yang berhubungan dengan keadilan sosial, kesetiaan kepada negara, dan program sosial kemasyarakatan. Pendapat ini juga disokong oleh Houston (2000) yang menyatakan bahwa pegawai sektor publik lebih mementingkan ganjaran kerja yang bersifat intrinsik dalam bentuk prestasi kerja dan harga diri dibandingkan ganjaran yang bersifat ekstrinsik seperti ganjaran keuangan, promosi jabatan, keamanan kerja, status dan prestise.

Disamping itu, Choi (2001) menemukan bahwa tingkat PSM di kalangan pegawai negeri di Korea mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif terhadap pandangan pegawai negeri terhadap peranan dan tanggungjawab mereka dalam pekerjaan. Pegawai yang memiliki tingkat

PSM yang tinggi akan mempunyai pandangan yang positif terhadap peranan dan tanggungjawab mereka sebagai pegawai publik.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Pembinaan seringkali diartikan sebagai upaya memelihara dan membawa suatu keadaan yang seharusnya terjadi atau menjaga keadaan sebagaimana seharusnya. Pembinaan dilakukan dengan maksud agar kegiatan atau program yang sedang dilaksanakan selalu sesuai dengan rencana atau tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan. Begitu juga halnya dengan pembinaan PNS. Pembinaan PNS dilakukan maksud agar program, visi, misi, dan tujuan yang telah direncanakan sesuai dengan tupoksinya mencapai sasaran dan tidak menyimpang dari hal yang telah direncanakan

Dalam UU No. 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian dijelaskan bahwa tujuan pembinaan PNS diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan tersebut dilaksanakan berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja. Selanjutnya dalam UU No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor: 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, dijelaskan pula bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan sebagai Pegawai Negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan dan ketrampilan.

Pendayagunaan aparatur pada dasarnya tidaklah dapat dipisahkan dari pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh yang merupakan segenap aktivitas yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dengan masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian. Guna pembinaan Aparatur Negara diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan yang dapat mengembangkan kemampuan pegawai bukan saja untuk menangani pekerjaan mereka pada saat itu tetapi juga untuk pekerjaan-pekerjaan mereka dimasa mendatang. Artinya pendidikan dan pelatihan merupakan investasi di dalam diri pekerja yang nantinya siap ditimba untuk meningkatkan efektifitas operasional suatu organisasi. Selama ini pembinaan PNS terkesan lebih banyak diarahkan kepada pembinaan dari segi pengetahuan dan keterampilan, dan sangat jarang atau kurang terkesan mengacu kepada hal-hal yang bersifat pembinaan afektif, sikap, dan mental para pegawai (Fanani, 2005; Syamsir, 2012).

Agar pelaksanaan tugas pegawai berdaya guna dan berhasil guna perlu dilakukan pembinaan secara terarah. Dengan demikian pelaksanaan tugas dapat dilakukan dengan profesional. Profesionalisme pelaksanaan pekerjaan dapat tercapai jika pembinaan dimulai dari saat seorang pegawai diterima di instansi dimana ia bekerja. Oleh karena itu, sistem pembinaan pegawai berkaitan erat dengan sistem pengangkatan pegawai. Namun tanpa adanya pembinaan sikap dan mental yang baik maka pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tidak akan memiliki akar yang kuat dalam pengembangan profesionalisme seorang pegawai.

Memang tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu pendekatan utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan sebagai pendekatan, karena pendidikan dan pelatihan mempunyai peran strategis terhadap keberhasilan mencapai tujuan organisasi, baik pemerintah maupun swasta. Di sisi lain juga sebagai keberhasilan individu bagi karier pegawai/karyawan dan dapat meningkatkan kualitas profesionalnya. Namun pembinaan mental dan sikap juga akan sangat berarti dalam menunjang profesionalisme pegawai.

Pembinaan Mental dan Moral Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian integral dari pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah secara keseluruhan. Pentingnya pembinaan PNS adalah karena fungsinya yang sentral dalam arti sangat menentukan dalam pembangunan bangsa dan negara. PNS yang memiliki mental dan moral yang baik dapat mendorong bagi terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintah yang bersih (*clean government*).

Mengingat posisi PNS itu merupakan tulang punggung penyelenggara Negara yang belakangan ini banyak mendapat sorotan negatif akibat kemerosotan mental dan moral yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas pelayanan, mengemukanya praktek KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme), menguaknya isu *amoral* yang telah melibatkan penyelenggara negara, juga terungkap perilaku kekerasan dalam rumah tangga yang dilakukan oleh anggota PNS adalah fakta yang tidak dapat dipungkiri. Kenyataan ini berdampak pada semakin menurunnya kepercayaan masyarakat. Pembinaan Mental PNS perlu terus dilakukan melalui berbagai upaya antara lain melalui Pendidikan dan Pelatihan, namun juga harus dibarengi dengan pembinaan mental dan sikap yang baik melalui metode-metode tertentu.

Menurut Nasution (2011) ada 4 pendekatan yang dapat dilakukan dalam pembinaan PNS, yaitu pendekatan yuridis, pendekatan keagamaan, pendekatan psikologik, dan

pendekatan sosial-budaya. Keempat-empat pendekatan ini mesti dilakukan seiring sejalan dan saling memperkuat agar sasaran yang ingin dicapai dalam membangun PNS profesional dan bermartabat dapat diwujudkan dengan sempurna.

Menurut Eko Prasajo (2006), akar permasalahan buruknya kualitas birokrasi atau kepegawaian negara di Indonesia pada prinsipnya terdiri dari dua hal penting. *Pertama*, persoalan internal sistem kepegawaian negara itu sendiri yang dapat dilihat dari subsistem yang membentuk kepegawaian negara. Subsistem ini antara lain adalah proses rekrutmen dan seleksi pegawai. *Kedua*, persoalan eksternal yang mempengaruhi fungsi dan profesionalisme kepegawaian negara. Hal ini dapat dilihat dari segi kekuatan eksternal yang mendorong terjadinya intervensi politik dalam proses rekrutmen.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *kualitatif-kuantitatif* dan bersifat deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang terdapat atau berada dalam lingkungan berbagai instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat. Penentuan sampel dalam penelitian ini, terutama untuk pengumpulan data kuantitatif, dilakukan dengan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Disamping itu juga dilakukan wawancara secara mendalam dengan beberapa informan, antara lain para pimpinan yang ada dalam lingkungan instansi yang bersangkutan, yang ditentukan secara *purposive*.

Jenis data yang dikumpulkan melalui penelitian ini adalah data *kuantitatif* dan data *kualitatif*. Data kuantitatif diperoleh dari sampel responden yang telah ditetapkan melalui angket (*questionnaire*) dengan menetapkan lima alternatif jawaban tertutup dengan menggunakan skala *Likert*. Sementara data kualitatif dalam penelitian ini diperoleh dari para informan, terutama para pimpinan yang ada pada instansi yang bersangkutan yang ditentukan secara *purposive*.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angket yang disebarkan kepada para responden, pedoman wawancara, lembaran observasi, dan buku catatan. Pengolahan dan analisis data kuantitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk frekuensi, persentase, dan uji rata-rata (*mean*), dan uji regresi. Sedangkan analisis data kualitatif dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *interactive model of analysis* melalui tahap' reduksi data, display data, tafsiran data, dan pengambilan kesimpulan.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden penelitian ini adalah para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas di dalam lingkungan 7 pemerintahan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat, yaitu Kabupaten Pasaman Barat, Kabupaten Solok, Kabupaten Pesisir Selatan, Kabupaten Tanah Datar, Kabupaten Dharmasraya, Kota Padang, dan Kota Pariaman. Responden penelitian diambil dari berbagai instansi pemerintahan tersebut dengan menggunakan teknik *multistage random sampling*. Penelitian ini telah dilakukan terhadap 1.270 responden dari PNS pada 7 pemerintahan Kabupaten/Kota di Sumatera Barat. Pemilihan responden dalam penelitian ini telah mempertimbangkan seproporsional mungkin dari segi jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, golongan kepegawaian, tingkat pendapatan, dan masa kerja pegawai

1. Gambaran motivasi pelayanan publik (PSM) dan kinerja di kalangan PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat

Permasalahan pertama yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimanakah gambaran motivasi pelayanan publik dan kinerja di kalangan PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Provinsi Sumatera Barat. Secara umum hasil penelitian menunjukkan rata-rata skor motivasi pelayanan publik (PSM) dan kinerja di kalangan PNS Sumatera Barat juga terkesan kurang baik, karena rata-rata tingkat PSM mereka hanya berada pada tingkat 3,42 dalam rentangan skor 1 - 5. Sementara kinerja mereka juga berada pada kategori kurang baik atau sedang, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,60 dalam rentangan skor 1 - 5.

2. Pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap prestasi kerja (kinerja) PNS

Permasalahan kedua yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh motivasi pelayanan publik terhadap prestasi kerja (kinerja) PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat. Motivasi Pelayanan Publik yang diuji dalam penelitian ini didasarkan kepada empat dimensi PSM sebagaimana dikemukakan dalam teori J.L. Perry dan L.R. Wise, yaitu: 1) ketertarikan terhadap pembuatan kebijakan publik (*attraction to public policy making*), 2) tanggungjawab terhadap kepentingan publik (*commitment to public interest*), 3) perasaan simpati (*compassion*), dan 4) sikap pengorbanan diri (*self-sacrifice*). Secara umum, hasil uji *regresi* mengenai pengaruh PSM terhadap prestasi kerja dapat dideskripsikan bahwa korelasi di antara variabel kinerja (*job performance*) PNS dan variabel motivasi pelayanan publik atau PSM adalah *cukup kuat* karena angka tersebut hampir

mendekati angka 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebanyak 0.214 dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.213. Hal ini berarti bahwa 21,3% variasi dari *kinerja* PNS bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut, yaitu motivasi pelayanan publik atau PSM. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 21.3% kontribusi variabel bebas, yaitu PSM terhadap variabel terikat, yaitu *kinerja (job performance)*, dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Sedangkan dari uji *Anova* atau *F test* didapati hasil *F* dengan *df* 1/1269 sebanyak 344.343 dengan taraf signifikansinya 0.000. Artinya adalah bahwa ia boleh dipercayai sampai 99%, bahkan boleh dipercayai hingga 100%. Karena probabilitas (0.000) lebih kecil daripada 0.05 maka model regresi boleh digunakan untuk memprediksi *kinerja (job performance)*. Artinya adalah bahwa variabel motivasi pelayanan publik memang mempengaruhi *kinerja (job performance)* PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat, sekurang-kurangnya pada lokasi penelitian ini.

3. Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS

Permasalahan ketiga yang ingin dijawab melalui penelitian ini adalah tentang metode atau model apakah yang tepat digunakan dalam pengembangan motivasi pelayanan publik PNS agar prestasi kerja mereka dapat ditingkatkan. Secara umum hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan motivasi pelayanan publik menurut versi responden penelitian ini, terangkum dalam Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Rata-rata (*Mean*) dan Tingkat Capaian Rata-rata (*TCR*) tentang Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS

No.	Dimensi Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik	Mean	N	TCR (%)	Kategori
1.	Pendekatan yuridis	4,13	1.270	82,68	Sangat Tinggi (Sangat Setuju)
2.	Pendekatan keagamaan	4,29	1.270	85,73	Sangat Tinggi (Sangat Setuju)
3.	Pendekatan psikologis	4,23	1.270	84,66	Sangat Tinggi (Sangat Setuju)
4.	Pendekatan sosial budaya	4,09	1.270	81,70	Sangat Tinggi (Sangat Setuju)

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dipahami bahwa rata-rata skor pembinaan motivasi pelayanan publik (PSM) di kalangan PNS menurut responden lebih terfokus pada dimensi pendekatan keagamaan dengan tingkat rata-rata 4,29 dalam rentangan skor 1 – 5, meskipun kesemua dimensi pendekatan berada dalam kategori sangat tinggi. Artinya, semua responden berpendapat bahwa kesemua pendekatan (yuridis, keagamaan, psikologis, dan sosial budaya) sangat penting dilakukan dalam pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS. Sementara itu, skala prioritas (*rating scale*) dalam pembinaan motivasi pelayanan publik menurut pendapat responden dapat pula dilihat dalam Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Hasil Uji *Rating Scale* (Skala Prioritas) tentang Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS

No.	Dimensi Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik	Skor (%)	Skala Prioritas
1.	Pendekatan yuridis	2.718 (21,40 %)	3
2.	Pendekatan keagamaan	4.641 (36,54 %)	1
3.	Pendekatan psikologis	3.191 (25,13 %)	2
4.	Pendekatan sosial budaya	2.150 (16,93 %)	4

Berdasarkan Tabel 2 di atas dapat dipahami bahwa pembinaan motivasi pelayanan publik yang lebih diinginkan oleh para responden lebih cenderung berbentuk pembinaan dengan menggunakan pendekatan keagamaan. Hal ini terindikasi dari skor jawaban responden yang menunjukkan skor lebih tinggi pada dimensi pendekatan keagamaan (4.641 atau 36,54 %). Dengan demikian, dari segi skala prioritas, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pendekatan keagamaan memiliki skor skala prioritas paling tinggi (prioritas 1) dibandingkan ketiga pendekatan lainnya.

Pembahasan

1. Motivasi Pelayanan Publik dan Kinerja di Kalangan PNS Sumatera Barat

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bagian temuan data penelitian bahwa skor tingkat motivasi pelayanan publik atau PSM mereka hanya berada pada tingkat 3,42 dalam rentangan skor 1 – 5 dan kinerja PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat berada pada kategori kurang baik, yaitu hanya berada pada rata-rata skor 3,60 dalam rentangan skor 1 – 5. Kondisi ini jelas sangat berbeda dengan temuan-temuan penelitian yang banyak dilakukan di negara-negara maju yang pada umumnya menemukan bahwa motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai publik, yang ditunjukkan antara lain dalam bentuk kinerja pelayanan publik, terkesan lebih tinggi atau lebih baik di kalangan pegawai publik dibandingkan dengan pegawai swasta. Artinya skor rata-rata kinerja pelayanan publik di negara-negara maju tersebut terkesan baik dan melebihi kinerja pelayanan di sektor swasta.

Dalam salah satu penelitiannya Perry (2000) mengemukakan bahwa pendorong utama bagi seseorang untuk bekerja pada sektor publik adalah adanya berbagai kepentingan yang menarik perhatian mereka kepada pelayanan publik. Kepentingan-kepentingan ini mungkin saja berbeda dari kepentingan rekan-rekan mereka yang berkerja pada sektor swasta. Artinya, motivasi para pekerja di sektor publik lebih meletakkan faktor ganjaran *non-keuangan* (intrinsik) lebih tinggi dari ganjaran *keuangan* (ekstrinsik). Kondisi ini berbeda dengan rekan-

rekan mereka yang bekerja di sektor swasta yang lebih meletakkan kepentingan utama kepada faktor ganjaran keuangan dari pada ganjaran non-keuangan.

2. Motivasi Pelayanan Publik dan Pengaruhnya terhadap Kinerja di Kalangan PNS Sumatera Barat

Pada bagi sebelumnya telah dijelaskan bahwa tingkat motivasi pelayanan publik atau PSM dan kinerja di kalangan PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat terkesan kurang baik, karena rata-rata motivasi pelayanan publik mereka hanya berada pada tingkat 3,42 dan rata-rata kinerja parada pada tingkat 3,60 dalam rentangan 1 – 5. Selain itu dari segi pengaruh tingkat PSM terhadap kinerja PNS juga terlihat bahwa angka R sebanyak 0.462 dalam Tabel *Model Summary* menunjukkan bahwa korelasi di antara variabel kinerja (*job performance*) PNS dan variabel motivasi pelayanan publik atau PSM adalah *cukup kuat* karena angka tersebut berada di atas 0.5. Sedangkan angka R^2 (*R Square*) adalah sebanyak 0.214 dan angka *Adjusted R²* sebanyak 0.213. Hal ini berarti bahwa 21,3% variasi dari *kinerja* PNS bisa dijelaskan oleh variabel bebas tersebut, yaitu motivasi pelayanan publik atau PSM. Dengan kata lain, terdapat sebanyak 21.3% kontribusi variabel bebas, yaitu PSM terhadap variabel terikat, yaitu kinerja (*job performance*), dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain.

Ini berarti bahwa rendahnya kinerja di kalangan PNS di Sumatera Barat memang ada sangkut pautnya dengan persoalan rendahnya tingkat motivasi pelayanan publik yang dimiliki oleh para PNS, dan tingkat motivasi tersebut ternyata termasuk kategori rendah Hal ini juga berakibat kepada rendahnya kinerja mereka dalam melayani publik (masyarakat).

Jika hal ini dihubungkan dengan teori yang ada maka tentu saja hal ini tidak sejalan dengan apa yang seharusnya terdapat dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pelayanan publik yang menjadi tugas dan fungsi utama dari seorang PNS. Menurut Perry dan Wise (1990) motivasi yang seharusnya dimiliki oleh seorang pegawai publik adalah motivasi intrinsik yang dapat terwujud dalam bentuk motivasi untuk mendapatkan kepuasan batin/pribadi melalui prestasi kerja dan motivasi untuk mengabdikan kepada masyarakat atau kepada negara (Perry dan Wise, 1990). Beberapa ahli yang lain juga mengemukakan bahwa motivasi intrinsik seperti inilah yang sepatutnya dimiliki oleh para pegawai publik.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Maslow (1987) yang menyatakan bahwa dalam masyarakat yang sedang berkembang, motivasi kehidupan masyarakatnya, termasuk motivasi dalam bekerja, lebih banyak ditujukan

kepada pemenuhan kebutuhan tingkat dasar (rendah) dibandingkan masyarakat yang sudah maju yang lebih mementingkan keperluan tingkat tinggi seperti kebutuhan terhadap pengakuan dan aktualisasi diri. Temuan penelitian ini juga membuktikan hal yang demikian, dimana tujuan seseorang menjadi pegawai negeri lebih banyak didorong oleh motivasi untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah. Hal ini juga berdampak pada motivasi pelayanan publik yang rendah di kalangan PNS yang pada akhirnya berdampak pula pada kinerja mereka yang rendah.

Sebagaimana diketahui bahwa motivasi pelayanan publik pada dasarnya dan sepatutnya harus lebih banyak didorong dan diarahkan pada pencapaian hal-hal yang bersifat intrinsik seperti pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara, berbanding hal-hal yang bersifat ekstrinsik, seperti keinginan mendapatkan ganjaran keuangan, rasa aman, prestise, dan lain-lain. Namun yang terjadi di kalangan PNS di Sumatera Barat adalah lebih cenderung kepada hal yang sebaliknya, dimana motivasi pelayanan publik di kalangan mereka lebih banyak mengarah kepada dan didorong oleh hal-hal yang bersifat ekstrinsik berbanding intrinsik.

Menurut Clayton Aldefer pula (dalam Siagian, 2004), sesuai dengan tingkat dan martabat manusia, maka mempertahankan dan melanjutkan *eksistensinya* secara terhormat adalah keperluan yang sangat mendasar bagi setiap orang. Artinya, setiap orang perlu mempertahankan keberadaannya antara lain dengan cara memenuhi kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologi dan keselamatan. Selain itu, sesuai dengan sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, ia menghubungkan keberadaannya dengan keberadaan orang lain dan memerlukannya dalam kehidupannya. Oleh karena itu dapat dimaklumi bahwa tujuan orang untuk menjadi pegawai negeri di kalangan PNS Sumatera Barat lebih banyak didorong oleh tujuan untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendah atau ekstrinsik, yaitu keperluan fisiologi dan keselamatan. Hal ini dapat dimaklumi mengingat bahwa tingkat kehidupan ekonomi mereka yang pada umumnya masih rendah, seperti telah dijelaskan sebelumnya.

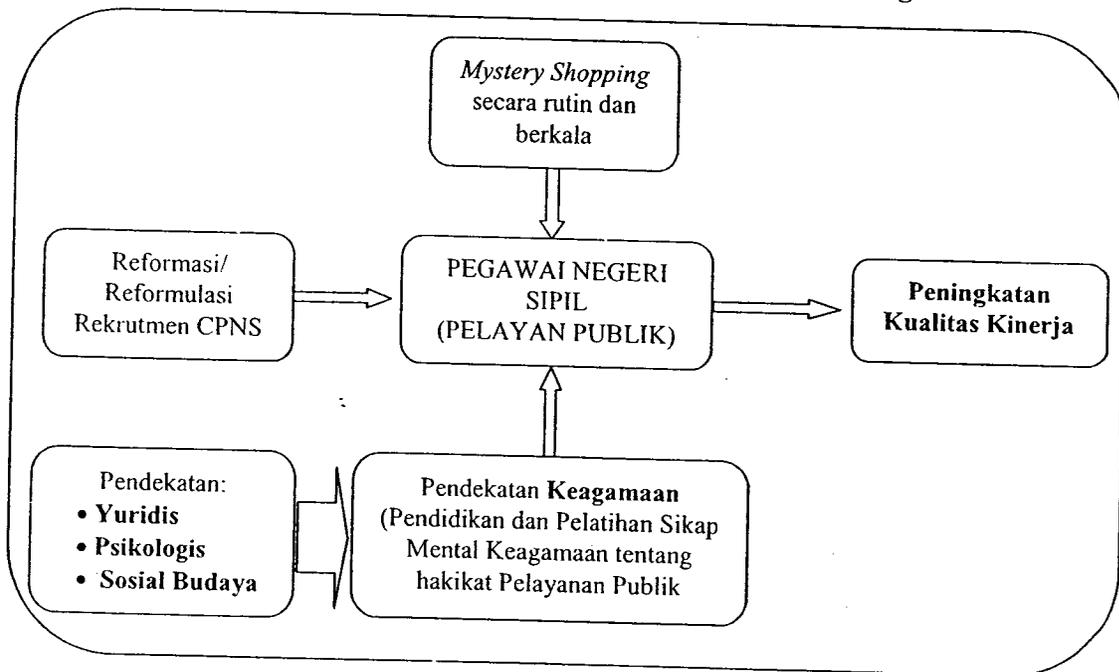
3. Model Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan PNS

Hasil penelitian ini juga menggambarkan bahwa pendekatan keagamaan merupakan pendekatan yang paling tinggi persentasenya untuk digunakan menurut keinginan responden atau TCR responden = 85,73 % (lihat Tabel 1). Di sisi lain, menurut skala prioritas (*rating scale*), pembinaan motivasi pelayanan publik yang lebih diinginkan oleh para responden lebih cenderung berbentuk pembinaan dengan menggunakan pendekatan keagamaan. Hal ini

terindikasi dari skor jawaban responden yang menunjukkan skor lebih tinggi pada dimensi pendekatan keagamaan (4.641 atau 36,54 %). Hal ini mengindikasikan bahwa pendekatan keagamaan memiliki skor skala prioritas paling tinggi (prioritas 1) dibandingkan ketiga pendekatan lainnya, yaitu pendekatan yuridis, psikologis, dan sosial budaya (Nasution, 2011). Meskipun pada dasarnya keempat-empat pendekatan ini mesti dilakukan seiring sejalan dan saling memperkuat agar sasaran yang ingin dicapai dalam membangun PNS profesional dan bermartabat dapat diwujudkan dengan sempurna.

Oleh karena itu dalam penelitian ini dikemukakan dan ditawarkan suatu model dalam pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS seperti tergambar dalam bagan berikut.

Bagan 1. Model Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di kalangan PNS



Bagan di atas menggambarkan bahwa pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS harus sudah dimulai, atau setidaknya mulai diantisipasi, semenjak seseorang direkrut menjadi calon PNS (CPNS). Proses rekrutmen dan seleksi CPNS harus direformasi dan direformulasi. Artinya, proses penerimaan atau rekrutmen CPNS sudah mulai mempertimbangkan pentingnya seleksi dan aspek penilaian sikap mental dan motivasi yang diperlukan bagi seorang pegawai publik. Penilaian ini harus benar-benar menjadi perhatian serius dan dilakukan secara jujur dan bertanggungjawab. Kelulusan seorang CPNS seharusnya tidak hanya mempertimbangkan aspek prestasi akademis saja dari para calon. Akan tetapi aspek integritas, loyalitas, dan motivasi pelayanan publik mestilah menjadi pertimbangan utama dalam kelulusan mereka menjadi CPNS/PNS.

Di sisi lain, bagi para PNS yang sudah “*terlanjur*” diterima menjadi PNS teknik *mystery shopping* perlu pula untuk dilakukan dalam rangka mendeteksi integritas, loyalitas, dan motivasi pelayanan publik mereka. Artinya, teknik ini perlu dilakukan secara berkala dalam rangka melihat dan menilai mana di antara pegawai yang masih memiliki integritas, loyalitas, dan motivasi pelayanan publik dan mana di antara mereka yang sudah mulai menurun integritas, loyalitas, dan motivasi pelayanan publiknya. Berdasarkan hasil penilaian melalui teknik *mystery shopping* ini, pada tahap berikutnya barulah diambil dan ditentukan langkah-langkah pembinaan bagi mereka melalui berbagai pendekatan, terutama pendekatan keagamaan. Pendekatan keagamaan ini dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan sikap mental menurut tuntunan ajaran agama secara rutin dan berkala oleh setiap instansi.

Pentingnya pendekatan keagamaan ini, disamping hasil olahan data dari angket responden, juga diperkuat oleh hasil penelitian ini sebelumnya (Syamsir, 2012; Syamsir dan Jumiati, 2013) yang mengindikasikan bahwa faktor pendidikan agama dan penerapan ajaran agama dalam kehidupan sehari-hari mempunyai pengaruh yang signifikan dalam membentuk motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai publik atau PNS. Berbagai hasil penelitiannya di berbagai negara juga mengindikasikan hal yang sama, seperti hasil penelitian James L. Perry (1997 dan 2000) dan Robert Bellah et.al (1985). Dengan demikian dapat dipahami bahwa pendekatan keagamaan sangat penting artinya dalam pembinaan motivasi pelayanan publik di kalangan pegawai publik atau PNS dalam rangka peningkatan kualitas kinerja mereka dalam memberika pelayanan publik yang bermutu.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berasaskan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat disimpulkan antara lain:

1. Tingkat motivasi pelayanan publik atau PSM dan kualitas kinerja PNS pada beberapa instansi pemerintah di Sumatera Barat berada pada kategori kurang baik bila dibandingkan dengan kondisi tingkat PSM dan kinerja pegawai publik di negara-negara maju yang pada umumnya menunjukkan tingkat PSM dan kualitas kinerja (prestasi kerja) yang baik dibandingkan pegawai di sektor lain (non-publik).
2. Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat PSM memang berpengaruh terhadap kinerja di kalangan PNS pada berbagai instansi pemerintahan di Sumatera Barat. Dengan kata lain, rendahnya kualitas kinerja PNS itu besar kemungkinan

disebabkan oleh rendahnya tingkat PSM yang mereka miliki dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3. Model yang mungkin dapat digunakan sebagai cara untuk membina atau membangun motivasi pelayanan publik di kalangan PNS, yaitu kombinasi antara reformasi rekrutmen CPNS, teknik *mystery shopping*, dan pendekatan keagamaan yang ditopang oleh pendekatan yuridis, psikologis, dan sosial budaya. Dengan model ini diharapkan pemerintah dapat meningkatkan kualitas kinerja PNS.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya maka melalui penelitian ini dapat dikemukakan beberapa saran antara lain:

1. Dalam rangka memperbaiki kualitas kinerja atau kualitas pelayanan publik di kalangan PNS pada instansi pemerintahan pada umumnya, dan di Sumatera Barat pada khususnya, perlu dilakukan beberapa upaya antara lain dengan menerapkan metode atau model kombinasi antara reformasi rekrutmen CPNS, teknik *mystery shopping*, dan pendekatan keagamaan yang ditopang oleh pendekatan yuridis, psikologis, dan sosial budaya untuk meningkatkan motivasi pelayanan publik di kalangan PNS sehingga akhirnya kualitas kinerja atau pelayanan publik mereka juga meningkat dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.
2. Kebijakan rekrutmen PNS perlu mempertimbangkan aspek penilaian motivasi pelayanan publik atau motivasi memilih pekerjaan yang dilaksanakan secara lebih akurat dan bertanggungjawab dalam proses penerimaan calon PNS. Artinya, proses rekrutmen calon PNS yang selama ini masih diwarnai oleh kolusi, korupsi, dan nepotisme perlu dibenahi dengan melaksanakan sistem dan proses penerimaan yang lebih bertanggungjawab dan mempertimbangkan aspek-aspek tertentu yang seharusnya dimiliki oleh seorang calon pegawai publik. Aspek tujuan atau motivasi menjadi PNS ini sangatlah perlu dipertimbangkan karena motivasi yang baik dari calon PNS akan sangat menentukan kualitas kerjanya apabila mereka telah menjadi PNS nantinya.

Daftar Pustaka

Buku dan Jurnal:

Bellah, Robert N.; Madsen, Richard; Sullivan, William M.; Swidler, Ann; and Tipton, Steven M. (1985). *Habits of the Heart: Individualism and Commitment in American Life*. New York: Harper and Row.

- Choi, Young Joon. 2001. *A Study of Public Service Motivation: The Korean Experience*. Ph.D. Dissertation, University of Idaho.
- Christensen, Robert K. and Bradley E. Wright. 2011. The Effects of Public Service Motivation on Job Choice Decisions: Disentangling the Contributions of Person-Organization Fit and Person-Job Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*. February 2011, Vol. 21:723-743
- Crewson, P.E. 1997. Public Service Motivation: Building Empirical Evidence of Incidence and Effect” *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. (4) p. 499-518.
- Dwiyanto, Agus, dkk. 2006. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: UGM Press
- Fanani, Ahmad Zainal. 2005. *Kiat-kiat Sukses Menjadi PNS*. Cetakan ke-4. Jogjakarta: DIVA Press.
- Frederickson, H. George. 1997. *The spirit of public administration*. San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- Horton, Sylvia and Annie Hondeghem. 2006. “Public Service Motivation and Commitment” *Public Policy and Administration*. 2006; 21; 1. Downloaded on January 20, 2007 from <http://ppa.sagepub.com>. SAGE Publications.
- Houston, David J. 2000. “Public Service Motivation: A Multivariate Test”. *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. 10 (2000): 4: p. 713-727.
- Lewis, Gregory B. and P. Alonso. 2001. “Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector”. *The American Review of Public Administration*. 31: p. 363-380.
- Maslow, Abraham H. (1987). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher, Inc.
- Muslim, Abdul Aziz. 2006. “PNS dan Birokrasi Kita: Refleksi Pengalaman Pelamar pada Pengadaan CPNS 2005” dalam Eko Prasajo, et.al. 2006. *Mengurai Benang Kusut Birokrasi: Upaya Memperbaiki Centang Perenang Rekrutmen PNS*. Editor: Fajar Nursahid. Cetakan I. Jakarta: Piramedia
- Nasution, Mahmud Syarif. 2011. “Pembinaan Mental dan Moral PNS”. <http://mangarajaoloan.blogspot.com/2011/03/pembinaan-mental-dan-moral-pns.html>
- Perry, James, L. and Lois Recascino Wise. 1990. “The Motivational Bases of Public Service” *Public Administration Review* 50 (May/June): 367-373.
- Perry, James, L. 1996. “Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity” *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. Volume 6, No. 1, p. 5-23

- _____. 1997. "Antecedents of Public Service Motivation" *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. April 1997. p. 181-197.
- _____. 2000. Bringing Society In: Toward a Theory of Public Service Motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory (J-PART)*. April 2000. p. 471-488.
- Prasojo, Eko. 2006. "Reformasi Rekrutmen PNS di Indonesia" dalam Eko Prasojo, et.al. 2006. *Mengurai Benang Kusut Birokrasi: Upaya Memperbaiki Centang Perenang Rekrutmen PNS*. Editor: Fajar Nursahid. Cetakan I. Jakarta: Pustaka
- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ke-3. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sujatmoko Muhammad. 2006. "Rekrutmen PNS: Refleksi Pengalaman Pelamar pada Pengadaan CPNS 2005" dalam Eko Prasojo, et.al. 2006. *Mengurai Benang Kusut Birokrasi: Upaya Memperbaiki Centang Perenang Rekrutmen PNS*. Editor: Fajar Nursahid. Cetakan I. Jakarta: Pustaka

Laporan Penelitian

- Syamsir dan Jumiati. 2013. "Pembinaan Motivasi Pelayanan Publik di Kalangan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintahan di Sumatera Barat". *Laporan Penelitian Hibah Fundamental Tahun 1*. Universitas Negeri Padang.
- Syamsir. 2012. "Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Perkhidmatan Awam: Kajian Kes di Kalangan Pekerja Awam dan Swasta di Padang, Sumatera Barat, Indonesia". *Disertasi*. Universiti Utara Malaysia (UUM), Kedah, Darul Aman.

Dokumen:

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor: 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor: 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Sertifikat



AsIAN
Asosiasi Ilmuwan
Administrasi Negara

Diberikan Kepada :

Drs. Syamsir, M.Si., Ph.D.

atas partisipasinya sebagai

PEMAKALAH

SIMPOSIUM NASIONAL ADMINISTRASI NEGARA
"Otonomi Desa Dalam Konteks Undang-undang Nomor 6 Tahun 2014"

18 - 19 September 2014

Denpasar - Bali

Ketua AsIAN



Dr. Hardi Warsono, MTP

AsIAN



Dekan FJSIP Universitas Udayana

Dr. Drs. I. Gusti Putu Bagus Suka Arjawa, M.Si

NIP. 196407081992031003