

Implementasi Kebijakan Pemerintah Kota Makassar mengenai Pemberian Insentif kepada Ketua RT dan RW

St. Sukmawati S^{✉1}, Roslina Alam²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Indonesia

DOI: [10.37531/sejaman.v4i1.797](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.797)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektifitas pemberian insentif RT dan RW yang diukur pada sembilan indikator kinerja yang semuanya terkait dengan aplikasi program Pemkot Makassar. Tehnik pengumpulan data studi lapang ini terdiri dari observasi, wawancara serta dokumentasi. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar tepatnya di Kecamatan Rappocini dengan 11 Kelurahan sebagai obyek penelitian yang akan dikaji. Pendekatan peneltian ini menggunakan analisis kualitatif dengan tipe deskriptif yang tujuannya untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang terjadi. Dampak yang diharapkan dari perwali Kota makassar No 3 tahun 2016 tentang pemberian insentif kepada RT dan RW sekota Makassar khususnya Kecamatan Rappocini adalah penerapan pelayanan yang mampu bersinergi secara positif antara masyarakat dengan aparatur pemerintah terkecil RT/RW dan pemberian insentif bagi RT/RW sesuai dengan kebijakan yang ada.

Kata Kunci : Kebijakan Pemerintah, Pemberian Insentif, Ketua RT/RW

Abstract

The purpose of this study was to find out the effectiveness of RT and RW incentives as measured on nine performance indicators, all of which are related to the application of the Makassar Municipal Government program. This field study data collection technique consists of observation, interview and documentation. The methods of data collection in this study are interviews, and documentation. This research was conducted in makassar city precisely in Rappocini sub-district with 11 villages as the object of research to be studied. This research approach uses qualitative analysis with descriptive type whose purpose is to provide an overview of the phenomenon that occurs. The expected impact of makassar City Trust No. 3 of 2016 on providing incentives to RT and RW in Makassar, especially Rappocini Subdistrict, is the implementation of services that are able to synergize positively between the community with the smallest government apparatus RT / RW and provide incentives for RT / RW in accordance with existing policies.

Keywords: *Government Policy, Incentivizing, Chairman of RT/RW.*

Copyright (c) 2021, St .Sukmawati.S, Roslina Alam

✉ Corresponding author :

Email Address : stsukmawati.s@umi.ac.id (Jl. Urip Sumoharjo, Karampuang, Kota Makassar,)

Received 13 Januari 2021, **Accepted** 15 Maret 2021, **Published** 29 Maret 2021

PENDAHULUAN

Pelaksanaan kebijakan pemerintah terkait pembinaan kemasyarakatan, pelayanan pemerintahan, pemberdayaan, serta perlindungan masyarakat, keamanan, ketenteraman dan ketertiban umum melibatkan RT dan RW. Tanpa ada informasi dan mobilisasi dari pengurus RT dan RW maka tidak ada kegiatan pemerintah yang sampai kepada masyarakat. Peran RT dan RW sebagai penghubung antara pemerintah dengan masyarakat dalam kehidupan berpemerintahan, berbangsa, dan bernegara sangat strategis. Peran RT dan RW sebagai mitra, fasilitator, mediator, mobilisator, dinamisator, dan komunikator dalam penyelenggaraan pemerintahan bertujuan mewujudkan masyarakat yang swasembada, maju, mandiri dan sejahtera.

Pemerintah berkepentingan untuk mewujudkan praktik pemerintahan berbasis *Socially Governing Community*, yaitu suatu penyelenggaraan pemerintahan bersama antara masyarakat sebagai komunitas sosial yang melibatkan peran aktif lembaga kemasyarakatan dan pemerintah desa dalam berbagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa secara khusus mengamanatkan bahwa di setiap desa dibentuk lembaga kemasyarakatan antara lain RT dan RW. Secara teknis, pengaturan RT dan RW dijelaskan lebih lanjut dalam Permendagri Nomor 18 Tahun 2018 tentang Lembaga Kemasyarakatan Desa dan Lembaga Adat Desa. keberadaan RT dan RW di Kelurahan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2017 tentang Kecamatan. Berdasarkan kedua landasan yuridis keberadaan RT dan RW dimaksud, pemerintah daerah selanjutnya menindaklanjuti dalam regulasi teknis pelaksanaan tingkat provinsi, kabupaten/kota dan desa. Dengan demikian, pemerintah daerah dan desa berkewajiban merumuskan kebijakan penataan, pendayagunaan dan pemberdayaan serta pembinaan dan pengawasan RT dan RW di wilayah masing-masing. Pemerintah Daerah sesuai kewenangan yang ada, masing-masing menyusun peraturan daerah, peraturan kepala daerah serta peraturan desa dan peraturan kepala desa.

Pelayanan kepada masyarakat yang berkualitas menjadi salah satu *trend global*. Sebagian tampak dalam pelayanan kepada masyarakat memiliki terobosan baru dalam meningkatkan kualitas. Pemerintah yang baik mampu meningkatkan kualitas pelayanan dengan cara mendorong kapasitas serta kompetensi pada setiap unit pelayanan (Ma'ruf, 2006). Lembaga birokrasi mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat meliputi tingkat kecamatan, kelurahan, RT dan RW. Penataan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa disebut dengan Rukun Tetangga (RT) dan Rukun Warga (RW) yang dibentuk melalui musyawarah masyarakat setempat. Tujuannya adalah untuk memelihara dan melestarikan nilai kehidupan masyarakat berdasarkan kegotong-royongan dan kekeluargaan. (Rasyid, 2007).

Baru pada masa ini, Ketua RT-RW Se-Makassar dikoordinasi dengan baik. Tidak sekadar seolah-olah mengurus tanda tangan dan administrasi, kali ini mereka benar-benar menjadi ujung tanduk relasi masyarakat dengan Pemkot Makassar. Mereka menjadi perpanjangan tangan pelaksanaan sejumlah program wali kota yang langsung menyentuh masyarakat. Sebut saja, aplikasi program Makassar Bersih Lorong (Mabello) atau Badan Usaha Lorong (Bulo). Atas program-program tersebut,

ketua RT-RW berperan mengoordinasi langsung masyarakat untuk kesuksesan program ini. Bisa dibayangkan, tanpa ketua RT-RW, wali kota tidak mencapai suksesnya. Bisa dimaklumi, koordinasi yang baik antara pucuk dan akar merupakan syarat mutlak sebuah kesuksesan. Wali Kota Makassar sebagai pucuk, sementara ketua RT-RW adalah akar yang menguatkan.

Demi efektivitas kinerjanya, ketua RT-RW difasilitasi ponsel cerdas untuk memudahkan koordinasi dengan pemerintah kota. Perihal keresahan masyarakat dan kemajuan aplikasi sejumlah program Wali Kota Makassar dilaporkan via ponsel ini. Ini sekaligus untuk mewujudkan 'Makassar Kota Cerdas' (*Makassar Smart City*). Ribuan ponsel kini berada di genggamannya RT-RW. Tidak hanya itu, pemberdayaan yang baik atas ketua RT-RW juga terlihat pada pemberian insentif kepada mereka. Insentif tersebut tidak diberikan begitu saja. Wali Kota Makassar menetapkan sejumlah indikator yang harus dicapai oleh para pengawal program di masyarakat tersebut. Aplikasi sejumlah program, termasuk yang telah disebutkan yang merupakan bagian dari indikator tersebut.

Pemberian insentif, diukur pada sembilan indikator kinerja yang semuanya terkait dengan aplikasi program Pemkot Makassar. Sembilan indikator tersebut, di antaranya, aplikasi Lorong Garden (Longgar), Makassar Tidak Rantasa, (MTR), Bank Sampah, Retribusi Sampah, PBB, *Sombere And Smart City*. Jika semua indikator terpenuhi, insentif yang diterima adalah Rp1 juta. Hal ini sesuai dengan Perwali No. 3 tahun 2016. Dampaknya, selain motivasi untuk kinerja yang lebih baik, ketua RT-RW kini juga antipungli. Hal yang tak kalah menarik adalah mereka dipilih melalui pemilihan langsung. Masyarakat memilih langsung calon yang diyakininya layak untuk menjadi ketua RT-RW lingkungannya. Pemilihan ini dilaksanakan serentak di seluruh penjuru Makassar. Bagi pemilihan lainnya, pemilihan yang dilaksanakan lima tahun sekali ini tidak kalah semarak dan bergengsi.

Aktivasi atau pemberdayaan ketua RT-RW ini memang sudah seharusnya. Implementasi kebijakan penataan RT dan RW ini menjadi faktor penting dalam menempatkan desa dan kelurahan sebagai garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berbasis keterlibatan seluruh elemen masyarakat. Ini berdasar pada Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 5 Tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan. Permendagri ini menyebut, RT-RW merupakan lembaga yang dibentuk melalui musyawarah masyarakat setempat dalam rangka pelayanan pemerintahan dan kemasyarakatan yang ditetapkan oleh pemerintah desa atau lurah. Perlu ditegaskan, RT-RW adalah sarana tercapainya efektivitas pelayanan pemerintahan.

Fenomena pemberian tunjangan atau *reward* kepada Ketua RT dan RW, salah satunya yang sudah menerapkan sistem pemberian *reward* adalah DKI Jakarta serta Surabaya. Pada kenyataannya DKI Jakarta dalam pemberian insentif kepada Ketua RT dan Ketua RW sudah dilaksanakan sejak tahun 2003. Hal ini berdasarkan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 2153 tahun 2003 tentang Pemberian Bantuan Uang Operasional Kepada Ketua RT/RW sebagai bentuk dana kegiatan rapat, kerja bakti dan lain-lain. Berdasarkan informasi DKI Jakarta berhak menerima uang operasional sebesar Rp 600.000,- per bulan, sedangkan para ketua RW Di DKI Jakarta

berhak mendapatkan uang operasional sebesar Rp 900.000,- per bulan. Kemudian pada tahun 2008 terdapat perubahan Surat Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomer 36 Tahun 2008 tentang Pemberian Bantuan Operasional Kepada Ketua RT/RW, sehingga mengalami perubahan para Ketua RT di DKI Jakarta yang memperoleh uang operasional sebesar Rp 975.000,- per bulan dan para Ketua RW di DKI Jakarta memperoleh uang operasional sebesar Rp 1.200.000,- per bulan.

(Kompas.com, 2018)

Tidak jauh berbeda dengan DKI Jakarta, Pemerintah Kota Surabaya juga sudah memiliki kebijakan terhadap pemberian insentif kepada ketua RT/RW di Kota Surabaya. Aturan terhadap pemberian insentif kepada ketua RT/RW di Surabaya lebih kuat karena tertuang dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomer 68 Tahun 2013 tentang pembentukan organisasi LKMK, RT dan RW. Dalam Perda tersebut dijelaskan bahwa ketua RT di kota Surabaya mendapatkan insentif sebesar Rp 600.000,- per bulan dan ketua RW mendapatkan insentif sebesar Rp 700.000,-per bulan. (RPJMD Kota Surabaya 2016-2021). Kebijakan yang diberlakukan baik di Kota Jakarta dan Surabaya mengenai pemberian apresiasi kepada ketua RT- RW memiliki jumlah yang sama, maksudnya pemberian dana operasional yang diberikan itu memiliki besaran yang sama atau tetap dan tidak berubah dengan keputusan dan kebijakan yang diberlakukan pada daerah masing-masing, tanpa melihat penilaian kinerja yang dilakukan oleh RT- RW tersebut, namun hal yang sedikit berbeda fenomenanya terjadi di Kota Makassar, justru pemberian insentif itu dilihat dari penilaian kinerja yang dilakukan oleh tim penilai antara lain camat, lurah dan ketua LPM serta SKPD yang terkait.

Pemberian insentif RT-RW di Kota Makassar termuat dalam Peraturan Walikota Makassar (Perwali) Nomor 3 Tahun 2016, tentang indikator Penilaian kinerja Ketua RT (Rukun Tetangga) dan Ketua RW (Rukun Warga) Kota Makassar. Permasalahan yang terjadi adalah adanya perbedaan pemberian insentif kepada masing-masing ketua RT - RW, fenomena yang terjadi itulah yang menimbulkan kecemburuan antara masing-masing RT - RW sehingga mereka terkadang timbul pemikiran yang negatif untuk tidak melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Terkadang ada kejadian di beberapa kelurahan karena faktor lain sehingga penilaian tersebut bukan satu ukuran yang menjadikan pemberian insentif tersebut tinggi, namun ada kalanya juga ketua RT - RW yang sudah bekerja sangat maksimal dan baik justru penilaian kinerjanya menurun, ada pula yang terjadi penilaian kinerja tidak baik namun tetap saja diberikan insentif.

Oleh karena itu Anggota Komisi A Bidang Hukum dan Pemerintahan DPRD Kota Makassar, Ari Ashari Ilham meminta seluruh lurah yang ada di Makassar agar lebih transparan dalam memberikan penilaian kepada RT RW terkait dana insentif. Hal ini sesuai dengan keluhan beberapa ketua RT-RW yang menyatakan ada kondisi terparah apabila ketua RT/RW tersebut sudah bekerja dengan baik namun tidak segera diberikan insentif dengan alasan dana belum turun, hal-hal tersebut yang membuat kinerja mereka menurun. Dari data yang dihimpun diketahui insentif yang diberikan hanya Rp 250.000 untuk setiap RT-RW, padahal sudah diketuk palu oleh DPRD Kota Makassar bahwa setiap RT-RW di Kota Makassar mendapatkan insentif Rp 1.000.000.

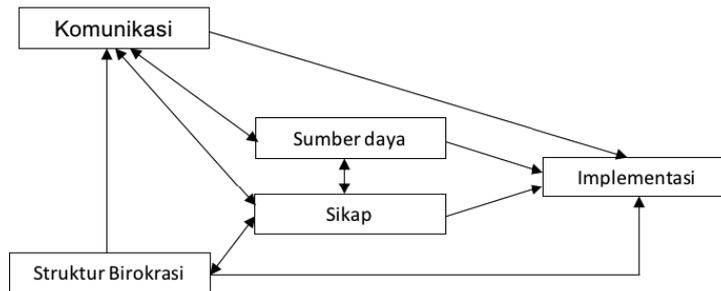
Yang paling parah apabila ketua RT- RW tersebut sudah bekerja dengan baik namun tidak segera diberikan insentif dengan alasan dana belum turun, hal-hal tersebut yang membuat kinerja mereka menurun, karena sebenarnya tupoksi masing-

masing sudah jelas, namun terkadang sosialisasi harus lebih ditingkatkan untuk mengetahui tugas dan tanggung jawab pada masing-masing daerah mereka. Pemberian insentif seperti inilah sangat berpengaruh pada kinerja masing-masing ketua RT- RW di Kecamatan Rappocini khususnya.

Terdapat 11 kelurahan di Kecamatan Rappocini yang terdiri dari 574 rukun tetangga dan 107 rukun warga dengan jumlah keseluruhan pendudukan 164.563 jiwa yang terdiri dari laki-laki 79.660 jiwa dan 84 (Kec.Rappocini dalam Angka, 2018). RT - RW terdapat aturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat untuk menertibkan kehidupan bersama di lingkungan RT - RW. Dalam aturan tersebut biasanya memuat kewajiban-kewajiban warga menyangkut kerukunan, keamanan, dan kenyamanan lingkungan. Aturan-aturan tertulis yang terdapat di RT - RW antara lain: setiap kepala keluarga wajib memiliki Kartu Keluarga (KK), warga baru (pendatang) wajib melaporkan diri kepada Ketua RT, warga lama yang pindah wajib melaporkan diri kepada Ketua RT, warga yang telah berumur 17 tahun wajib memiliki KTP (Kartu Tanda Penduduk), tamu yang menginap wajib melaporkan diri kepada Ketua RT, setiap kepala keluarga wajib membayar iuran yang telah disepakati (iuran RT, iuran RW, iuran sampah, pembangunan, dan sebagainya), setiap warga wajib menjaga kerukunan, keamanan, kebersihan, dan kenyamanan lingkungan.

Agar kinerja yang diberikan oleh para ketua RT dan RW ini dapat terpacu dalam menunjang pelaksanaan-pelaksanaan program pemerintah kota yaitu Peraturan Walikota Makassar Nomor 3 yaitu lorong garden, MTR, sombere dan buku administrasi RT- RW dan kontrol sosial jika kesemuanya telah terpenuhi maka akan diberikan insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja setiap RT RW . Subtansi pada indikator tersebut sebenarnya untuk mengukur aktif tidak RT - RW itu di lapangan. Insentif itu sebenarnya sebagai motivasi dan penghargaan atas partisipasi RT-RW, karena itu tidak seberapa dibanding kontribusinya menjaga dan memberdayakan lingkungannya. RT - RW yang mapan dari segi ekonomi tidak memikirkan insentif tersebut. Justru ada dari mereka tidak segan mengeluarkan dana pribadi untuk membiayai kegiatan di wilayahnya,

Kecamatan Rappocini sudah menjalankan Peraturan Walikota Makassar Nomor 3, yang dimana output dari kebijakan tersebut adalah pemberian insentif terhadap ketua RT dan Ketua RW di Kecamatan Rappocini. Keaktifan ketua RT dan RW di Kecamatan Rappocini diharapkan mempermudah pemerintah kelurahan maupun kecamatan untuk dapat lebih dekat dengan masyarakat dalam kegiatan kemasyarakatan. Sehingga dengan demikian kinerja para ketua RT dan RW di Kecamatan Rappocini dapat lebih maksimal dalam membantu pemerintah kelurahan maupun kecamatan. Agar kinerja para ketua RT dan RW ini dapat terpacu dalam menunjang pelaksanaan-pelaksanaan program pemerintah kota yaitu Peraturan Walikota Makassar Nomor 3 yaitu lorong garden, MTR, sombere dan buku administrasi RT - RW dan kontrol sosial jika kesemuanya telah terpenuhi maka akan diberikan insentif sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja setiap RT RW kebijakan kompensasi bagi RT dan RW.



Gambar 1. Model Implementasi Menurut G. C. Edward III

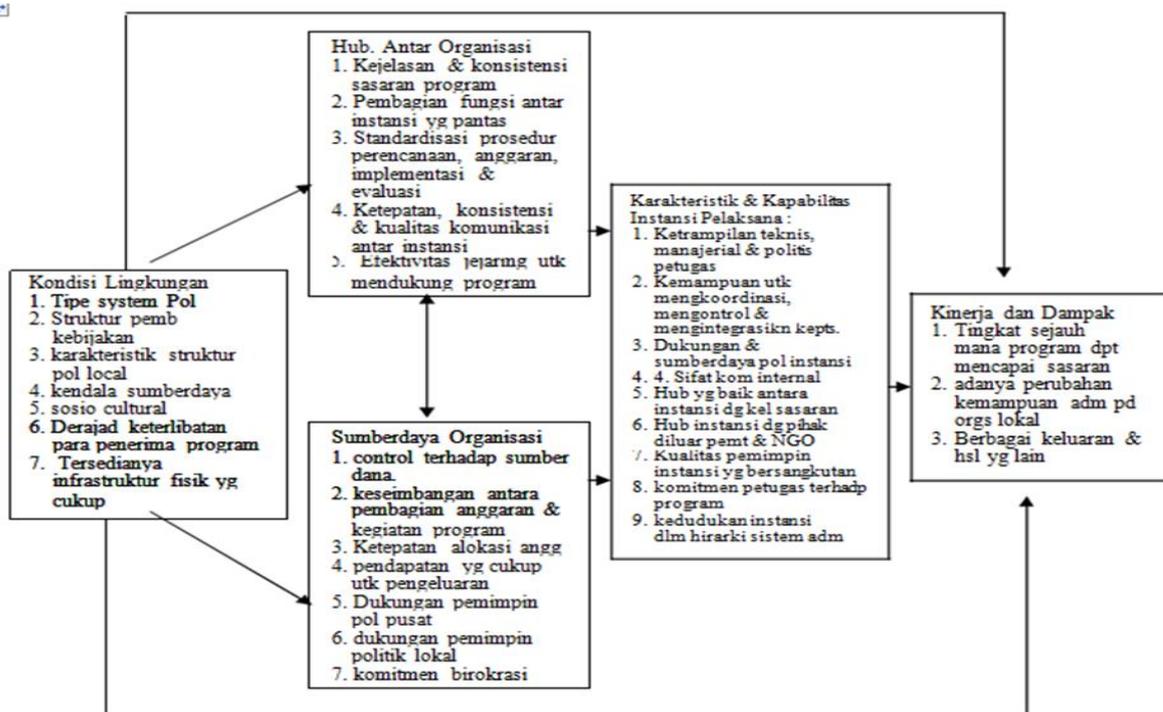
Dari bagan tersebut (Gambar 1) dapat diuraikan lebih lanjut sebagai berikut :

- a. Variabel komunikasi yaitu proses informasi mengenai kebijaksanaan dari pelaksanaan tingkat atas kepada aparat pelaksana di tingkat di bawahnya.
- b. Variabel struktur birokrasi mencakup bagaimana struktur pemerintah, bagian tugas yang ada dan koordinasi yang dilakukan.
- c. Variabel Sumber-sumber: manusia, informasi dan sarana prasarana yang tersedia dalam pelaksanaan kebijakan.
- d. Variabel kecenderungan-kecenderungan atau dapat dikatakan sikap atau disposisi aparat pelaksana.

Sedangkan G. Shabir Cheema dan Dennis A. Rondinelli (AG. Subarsono, 2005: 101) menyatakan bahwa ada empat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja dampak suatu program, yaitu :

- 1). Kondisi lingkungan;
- 2). Hubungan antar organisasi;
- 3). Sumberdaya organisasi untuk implementasi program;
- 4). Karakteristik dan kemampuan agen pelaksana

Proses implementasi program dari G. Shabir Cheema dan Dennis A. Rondinelli sebagaimana gambar berikut :



Gambar 2. Proses Implementasi Program menurut G. Shabir Cheema dan Dennis A. Rondinelli.

Berdasarkan taxonomi variabel yang berpengaruh terhadap implementasi program maka dapat disimpulkan faktor – faktor yang mempengaruhi keberhasilan program, yaitu sikap pelaksana, sumberdaya, komunikasi, struktur organisasi, lingkungan dan standard serta sasaran.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses berbagi informasi dengan individu-individu lainnya. Informasi merupakan suatu pikiran atau gagasan yang hendak diberikan kepada individu-individu lainnya. Komunikasi merupakan keterampilan manajemen yang sering digunakan dan sering disebut sebagai satu kemampuan yang sangat bertanggung jawab bagi keberhasilan seseorang, ia sangat penting sehingga orang-orang sepenuhnya tahu bagaimana mereka berkomunikasi. Selanjutnya Kenneth dan Gary (dalam Umar, 2002: 25), mengemukakan bahwa komunikasi dapat didefinisikan sebagai penyampaian informasi antara dua orang atau lebih yang juga meliputi pertukaran informasi antara manusia dan mesin. Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari sisi komunikasi antarpribadi dan komunikasi organisasi. Sedangkan Cangara (2002 : 18) menyatakan bahwa komunikasi adalah " suatu transaksi, proses simbolik yang menghendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan (1) membangun hubungan antar sesama manusia (2) melalui pertukaran informasi (3) untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain (4) serta berusaha mengubah sikap dan tingkah laku itu.

Sejalan dengan itu menurut Widjaja (2000 : 88) mengatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian gagasan, harapan dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang mengandung arti dilakukan oleh penyampai pesan ditujukan

kepada penerima pesan. Dalam proses komunikasi kebersamaan tersebut diusahakan melalui tukar menukar pendapat, penyampaian informasi, serta perubahan sikap dan perilaku. Pada hakekatnya setiap proses komunikasi terdapat unsur - unsur sebagai berikut (Widjaja 2000 : 30)

- a. Sumber pesan, adalah dasar yang digunakan dalam penyampaian pesan dan digunakan dalam rangka memperkuat pesan itu sendiri.
- b. Komunikator, adalah orang atau kelompok yang menyampaikan pesan kepada orang lain, yang meliputi penampilan, penguasaan masalah, penguasaan bahasa.
- c. Komunikan, adalah orang yang menerima pesan.
- d. Pesan, adalah keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator, dimana pesan ini mempunyai pesan yang sebenarnya menjadi pengarah dalam usaha mencoba mengubah sikap dan tingkah laku komunikan. Adapun unsur - unsur yang terdapat dalam pesan meliputi : cara penyampaian pesan, bentuk pesan (informatif, persuasif, koersif), merumuskan pesan yang mengena (umum, jelas dan gamblang, bahasa jelas, positif, seimbang, sesuai dengan keinginan komunikan).
- e. Media, adalah saran yang digunakan komunikator dalam penyampaian pesan agar dapat sampai pada komunikan, meliputi media umum, media massa.
- f. Efek, adalah hasil akhir dari suatu komunikasi, yakni sikap dan tingkah laku orang, sesuai atau tidak sesuai dengan yang kita harapkan, apabila sikap dan tingkah laku orang lain itu sesuai maka komunikasi berhasil, demikian sebaliknya.

Tujuan komunikasi keorganisasian antara lain untuk memberikan informasi baik kepada pihak luar maupun pihak dalam, memanfaatkan umpan balik dalam rangka proses pengendalian manajemen, mendapatkan pengaruh, alat untuk memecahkan persoalan untuk pengambilan keputusan, mempermudah perubahan-perubahan yang akan dilakukan, mempermudah pembentukan kelompok-kelompok kerja serta dapat dijadikan untuk menjaga pintu keluar-masuk dengan pihak-pihak luar organisasi (Umar, 2002: 27). Hal ini juga sejalan dengan pendapat Robbins (2006 : 392) yang menyatakan bahwa komunikasi menjalankan empat fungsi utama didalam kelompok atau organisasi: pengendalian, motivasi, pengungkapan emosi, dan informasi.

Sedangkan arah komunikasi di dalam suatu organisasi antara lain (Umar, 2002: 27-28)

- a. Komunikasi ke bawah, yaitu dari atasan ke bawahan, yang dapat berupa pengarahan, perintah, indoktrinasi, inspirasi maupun evaluasi. Mediana bermacam-macam, seperti memo, telepon, surat, dan sebagainya.
- b. Komunikasi ke atas, yaitu komunikasi dari bawahan ke atasan. Fungsi utamanya adalah untuk mencari dan mendapatkan informasi tentang aktivitas-aktivitas dan keputusan-keputusan yang meliputi laporan pelaksanaan kerja, saran serta rekomendasi, usulan anggaran, pendapat-pendapat, keluhan-keluhan, serta permintaan bantuan. Mediana biasanya adalah laporan baik secara lisan maupun tertulis atau nota dinas.

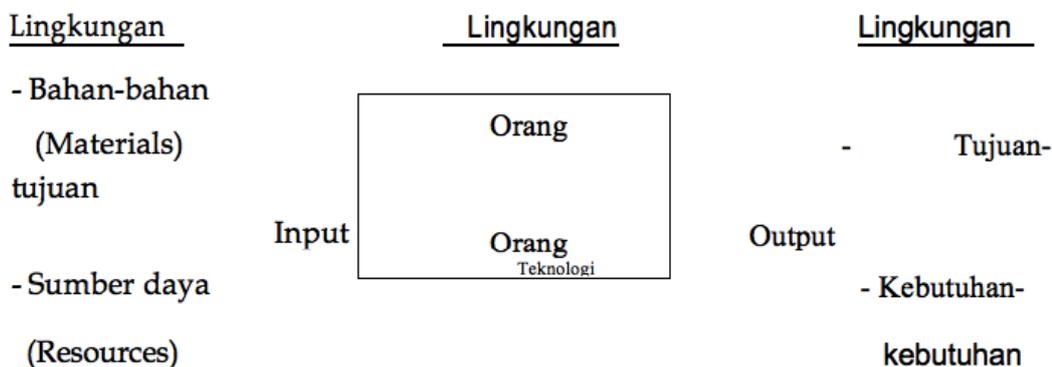
- c. Komunikasi ke samping, yaitu komunikasi antar anggota organisasi yang setingkat. Fungsi utamanya adalah untuk melakukan kerja sama dan proaktif pada tingkat mereka sendiri, di dalam bagian atau antar bagian lain yang bertujuan untuk memecahkan berbagai masalah maupun menceritakan pengalaman mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Komunikasi ke luar, yaitu komunikasi antara organisasi dengan pihak luar, misalnya dengan pelanggan dan masyarakat pada umumnya. Organisasi berkomunikasi dengan pihak luar dapat melalui bagian *Public Relations* atau media iklan lain.

Sumberdaya

Perintah - perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif. Dengan demikian sumber-sumber dapat merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik (Winarno, 2002 : 132). Pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh (Gomes 1997: 24) yang menyatakan bahwa suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya.

Lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi organisasi, dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu organisasi memperoleh bahanbahan (materials) yang diperlukan, baik fisik maupun non-fisik, dan dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan, dan harapan. Hubungan antara organisasi dan lingkungan dapat digambarkan melalui skema berikut:



Gambar 3. Hubungan Antara Organisasi dan Lingkungan.

Unsur manusia di dalam organisasi seperti tampak pada skema tersebut mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusialah yang bisa mengetahui input-input apa yang perlu diambil dari lingkungan, dan bagaimana caranya untuk mendapatkan atau menangkap input tersebut, teknologi dan cara apa yang dianggap tepat untuk mengolah atau mentransformasikan input-input tersebut menjadi output-ouput yang memenuhi keinginan lingkungan. Dengan demikian, dalam organisasi terdapat kurang lebih tiga variabel utama, yang mempengaruhi organisasi, yaitu manusia, dan lingkungan, yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu. (Winarno,

2002 :138) juga menyebutkan bahwa sumber-sumber yang akan mendukung kebijakan yang efektif terdiri dari jumlah staf yang mempunyai ketrampilan yang memadai serta jumlah yang cukup, kewenangan, informasi dan fasilitas.

Sikap

(Robbins, 2015:57) mendefinisikan sikap sebagai berikut " Sikap (attitude) adalah kesiapsiagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya". Dari pendapat - pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sikap adalah reaksi atas rangsangan suatu obyek tertentu yang diikuti dengan kecenderungan untuk bertindak atau bertingkah laku, baik berupa sikap mendukung atau menolak Komponen kognitif yang hubungannya dengan kepercayaan, ide dan konsep, komponen afektif yang menyangkut kehidupan emosional seseorang, dan komponen kognasi (psikomotorik) yang merupakan kecenderungan bertingkah laku.

Struktur Birokrasi

Pengertian birokrasi menunjuk pada suatu organisasi yang dimaksudkan untuk mengerahkan tenaga dengan teratur dan terus menerus , untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan perkataan lain, birokrasi adalah organisasi yang bersifat hierarkhis, yang ditetapkan secara rasional untuk mengkoordinir pekerjaan orang-orang untuk kepentingan pelaksanaan tugas-tugas administratif (Lewis A. Coser dan Bernard Rosenberg, dalam (Soekanto, 1982: 293).

Lingkungan organisasi

(Robbins, 2005:60) menyatakan bahwa lingkungan tidak pernah kekurangan definisi. Benang merah yang menghubungkannya adalah pertimbangan atas faktor diluar organisasi itu sendiri. Misalnya, definisi yang paling populer, mengidentifikasikan lingkungan sebagai segala sesuatu yang berada di luar batas organisasi. Lingkungan organisasi itu sendiri terdiri dari lembaga - lembaga atau kekuatan - kekuatan yang berada di luar organisasi dan berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi itu. Lazimnya lingkungan ini mencakup pemasok, pelanggan, pesaing, badan pengaturan pemerintah, kelompok publik penekan dan semacamnya. Selanjutnya juga dikatakan bahwa terdapat tiga dimensi utama lingkungan organisasi, yaitu kapasitas, volatilitas dan kompleksitas.

Kapasitas lingkungan mengacu sampai tingkat mana lingkungan itu mendukung adanya pertumbuhan. Lingkungan yang kaya dan bertumbuh akan menimbulkan sumber daya yang berlebihan, sehingga dapat menyangga organisasi pada saat kelangkaan relatif. Kapasitas yang berlebihan dapat memberi kesempatan bagi sebuah organisasi membuat kesalahan, sedangkan kapasitas yang langka tidak mentolerir adanya kesalahan. Tingkat ketidakstabilan lingkungan dimasukan dalam dimensi volatility. Jika terdapat tingkat perubahan yang tidak dapat diprediksi, lingkungan tersebut adalah dinamis. Hal ini menyukarkan manajemen untuk meramalkan secara tepat kemungkinan yang terkait dengan berbagai alternatif keputusan. Pada sisi lain terdapat sebuah lingkungan yang stabil.

Pada akhirnya lingkungan harus dinilai dalam hubungannya dengan kompleksitas, artinya tingkat dari heterogenitas dan konsentrasi di antara elemen lingkungan. Suatu lingkungan yang sederhana adalah homogen dan terkonsentrasi.

Sebaliknya lingkungan yang heterogenitas dan penyebaran disebut lingkungan yang kompleks. Berkaitan dengan penelitian ini, maka fenomena yang dipergunakan untuk mengukur lingkungan dari kebijakan pemberian insentif RT dan RW adalah:

1. Kapasitas lingkungan, yaitu kemampuan pemerintah kota dan lembaga-lembaga kemasyarakatan dalam mendukung kebijakan ini.
2. Kestabilan peran pemerintah dan lembaga-lembaga kemasyarakatan dalam mendukung kebijakan ini.
3. Kompleksitas, yaitu banyaknya campur tangan lembaga-lembaga diluar organisasi pelaksana yang mempengaruhi kebijakan.

Menurut Van Metter dan Van Horn (Winarno, 2002 : 110) identifikasi indikator-indikator pencapaian merupakan tahap yang krusial dalam analisis implementasi kebijakan. Indikator-indikator pencapaian ini menilai sejauh mana ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan telah direalisasikan. Ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan berguna di dalam menguraikan tujuan-tujuan keputusan kebijakan secara menyeluruh. Namun demikian, dalam banyak kasus ditemukan beberapa kesulitan untuk mengidentifikasi dan mengukur pencapaian. Van Meter dan Van Horn mengemukakan bahwa ada dua penyebab untuk menjawab hal ini, yaitu pertama, disebabkan oleh bidang program yang terlalu luas dan sifat tujuan yang kompleks. Kedua, akibat dari kekaburan-kekaburan dan kontradiksikontradiksi dalam pernyataan ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan.

Sejalan dengan pendapat sebelumnya, Mazmanian dan Sabatier (Subarsono 2001:102), menyatakan bahwa standar dan tujuan kebijaksanaan yang dirumuskan dengan cermat dan disusun dengan jelas dengan urutan kepentingannya memainkan peranan yang amat penting sebagai alat bantu dalam mengevaluasi program, sebagai pedoman yang konkrit bagi pejabat pelaksana dan sebagai sumber dukungan bagi tujuan itu sendiri. Berdasarkan pendapat para ahli, fenomena yang dipergunakan untuk mengukur ukuran dan tujuan kebijakan insentif bagi RT dan RW dalam penelitian ini adalah teori yang dikemukakan oleh George C. Edward III yang dimana dibagi atas : Sikap, Sumberdaya, Komunikasi dan Struktur Organisasi yang menjadi fakto dalam kebijakan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi sosial murni yang ada di masyarakat tanpa ada intervensi peneliti seperti pada penelitian eksperimen. Penelitian ini akan dilakukan di Kecamatan Rappocini Kota Makassar yang terdiri dari 11 Kelurahan: Balla Parang, Banta-Bantaeng, Bonto Makkio, Buakana, Gunung Sari, Karunrung, Kassi-Kassi, Mapala, Minasa Upa, Rappocini, Tidung, yang berfokus pada peran rukun tetangga dan rukun warga di Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Namun dalam penelitian hanya mengambil 3 Kelurahan yaitu : Kelurahan Gunung Sari; Kelurahan Minasa Upa dan Kelurahan Kassi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Impelemtasi Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW di Kecamatan Rappocini.

Implementasi kebijakan penataan RT dan RW ini menjadi faktor penting dalam menempatkan desa dan kelurahan sebagai garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat berbasis keterlibatan seluruh elemen masyarakat. Implementasi kebijakan, sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari pada itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan (Grindle, 1980). Pendapat lain mengatakan bahwa implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan. Oleh sebab itu tidak berlebihan jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan Wahab (2002: 59).

Pendekatan dalam implementasi pada program pemberian insentif yang diberlakukan pada setiap kecamatan bagi ketua RW dan RT yang dinilai dari kinerja mereka sesuai dengan kriteria penilaian yang telah ditetapkan dan diatur dalam Penerapan Perwali No. 3 Tahun 2016 yang mengatur tentang penilaian kinerja Ketua RT dan RW. Didalam penerapannya terdapat beberapa kendala terkait pemberlakuan kriteria penilaian kinerja yang ada, kemudain terkadang tidak selaras dengan apa yang diinginkan oleh masyarakat juga Ketua RT dan RW nya, sehingga berakibat pada lambatnya kinerja yang akan mereka capai. Kendala administratif seringkali membuat kinerja terkesan lamban, selain itu juga perbedaan karakter dalam kehidupan sosial antara peraturan yang diterapkan dengan masyarakat sehingga menyebabkan persepsi berbeda terhadap satu persoalan yang sama. Sungguhpun demikian Sabtier (Subarsono, 2005) juga mengemukakan terdapat dua kelemahan lain dari pendekatan top-down yaitu :

1. Sebuah kebijakan yang dirumuskan secara berkelanjutan walau secara jelas telah dirumuskan, menyulitkan pemerintah menguak nuansa persoalan baru yang berkembang dalam masyarakat.
2. Cenderung melahirkan proses kebijakan public yang tidak demokratis, bahkan sangat mungkin melahirkan rezim politik yang otoritarian.

Pembahasan terhadap implementasi akan difokuskan pada isi dan lingkungan kebijakan dengan acuan Teori Mirilee Grindle. Masing-masing bagian ini akan dibahas berdasarkan fenomena penelitian yang diamati. Proses analisis terhadap fenomena pengamatan akan dilakukan dengan proses Triangulasi baik dari sumber informasi maupun isi informasi.

Badan Pemberdayaan Masyarakat (BPM) Kota Makassar, menyelenggarakan Sosialisasi Penilaian Kinerja RT/RW tahun 2016. Dalam sosialisasi tersebut dipaparkan 9 (Sembilan) indikator penilaian bagi RT/RW yang akan mendapatkan insentif sebesar 1 Juta/bulan, dan jika memenuhi kriteria insentif tersebut akan dibayarkan per triwulan. Adapun indikator tersebut antara lain adalah (1) Lorong garden (Longgar), (2) Makassar Tidak Rantasa (MTR), (3) Bank Sampah, (4) Retribusi Sampah, (5) Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), (6) Sombere, (7) Smart City, (8) Adminstrasi RT/RW dan (9) Control Sosial Activity.

Hasil penilaian dari 9 indikator penilaian di Kecamatan Rappocini

Berdasarkan data penilaian Jumlah besaran insentif yang diterima para ketua RT dan ketua RW di Kecamatan Rappocini pada Bulan Juni 2020 adalah sebagai berikut :

KATEGORI	JUMLAH	PERSENTASE	JUMLAH	PERSENTASE
	KETUA RT	KETUA RT	KETUA RW	KETUA RW
AMAT BAIK	150	67,3 %	30	75 %
BAIK	40	17,9 %	8	20 %
CUKUP	33	14,8 %	1	2,5 %
SEDANG	-	-	1	2,5 %
JUMLAH	223	100%	40	100%

Tabel 1. Persentase Penilaian ketua RT dan ketua RW berdasarkan kategori penilaian

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan sebanyak 217 ketua RT di Kecamatan Mariso 6% berada dalam penilaian memuaskan, 22% dinilai sangat baik, 50% baik dan 21% dinilai cukup dalam penilaian oleh tim penilai masing-masing. Sedangkan sebanyak 47 ketua RW di Kecamatan Mariso 19 % dinilai memuaskan, 23 % dinilai sangat baik, 45% dinilai baik dan 13% dinilai cukup oleh tim penilai.

Dampak terhadap penerapan pelayanan yang menyangkut Perwali No. 3 Tahun 2016 di Kecamatan Rappocini

Terciptanya masyarakat yang nyaman dan lingkungan yang bersih hidup di lingkungan yang sehat dan bersih adalah keinginan semua orang. Cara sederhana untuk mengetahui bagaimana ciri ciri lingkungan yang sehat dan nyaman adalah dengan cara menghirup udara di tempat tersebut. Udara yang segar adalah udara yang tidak tercemar oleh polusi. Untuk memperoleh lingkungan sehat dan nyaman tentunya dengan cara menjaga kebersihan di lingkungan tempat tinggal kita sendiri. ciri-ciri lingkungan yang bersih sehat dan nyaman berkaitan dengan kesehatan. Selain dengan cara memelihara lingkungan yang ada di sekeliling kita, melakukan Olah raga juga salah satu cara untuk meraih hidup yang sehat. Hal ini telah diupayakan di Kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Kamis 27 Agustus 2020, Ketua LPM kelurahan Gunung Sari Usman Mamang memberikan tanggapannya :

“ Masyarakat saat ini dapat menciptakan lingkungan yang lebih bersih, mungkin ini kerana fungsi dari ketua RT dan ketua RW telah berjalan dengan baik. Disamping itu dengan adanya lorong yang indah membuat kesadaran warga muncul dengan sendirinya untuk menjaga lorongnya. Adapun warga yang masih membuang sampah disembarang tempat saya kira itu okmun yang belum sadar.” Hal ini dapat kita lihat dengan program-program yang diupayakan di kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Terciptanya keamanan dan ketertiban dilingkungan masyarakat

Menjaga keamanan lingkungan merupakan tanggung jawab bersama sebagai warga negara yang baik. Salah satu bagian terpenting dalam pemeliharaan keamanan lingkungan adalah peran serta masyarakat. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat lepas dari interaksinya dengan manusia lain. Dalam interaksinya dengan

manusia lain, maka tercipta suatu masyarakat dan suatu peradapan serta kebudayaan manusia yang didalamnya terdapat nilai-nilai yang mendasari dan menuntun tindakan-tindakan dalam hidup bermasyarakat. Dalam hal ini bentuk partisipasi masyarakat dalam pemeliharaan lingkungan diwujudkan dalam suatu Sistem Keamanan Lingkungan. Lingkungan yang sehat, aman, dan nyaman adalah tempat yang dibutuhkan oleh masyarakat untuk hidup. Oleh karena itu kita harus melaksanakan kewajiban-kewajiban kita selaku warga masyarakat terhadap lingkungan untuk menciptakan tempat tinggal seperti yang kita harapkan.

Pada hari Selasa 11 Agustus 2020 Camat Rappocini Andi Asminullah. S.SPT mengatakan bahwa : "Saya rasa kalau para ketua RT, ketua RW dan lurahnya dapat bersinergi dengan baik, maka akan menghasilkan keamanan dan ketertiban masyarakat dalam suatu lingkungan. Hal ini sebabkan karena tidak ada jarak antara ketua RT dan ketua RW dengan lurahnya. Sehingga begitu ada masalah dalam suatu wilayah dapat segera diselesaikan dengan baik."

Jika hubungan antar warga berjalan dengan baik, maka persoalan-persoalan di lingkungan pun akan dengan mudah diatasi, sehingga terciptalah kehidupan yang sehat, aman, dan nyaman di lingkungan tersebut. Manfaat tersebut sangat dirasakan masyarakat di Kecamatan Rappocini Kota Makassar dan hal tersebut tidak lepas dari peranan RT/ RW di kecamatan Rappocini Kota Makassar yang berupaya untuk menjaga kenyamanan dan Keamanan Masyarakat sekitar.

Masyarakat yang berdisiplin dan taat peraturan

Mewujudkan masyarakat yang berdiplin dan taat peraturan di kecamatan Rappocini Kota Makassar maka dibuatlah pengaturan tugas RT/ RW karena masyarakat yang berdisiplin dan taat peraturan berawal dari lingkungan RT/ RW. Aturan tersebut, mulai dari pemiihan ketua RT/RW atas dasar musyawarah warga di wilayah masing-masing hingga pelaksanaan tugasnya. Salah satu di dalamnya, Pemprov Kota Makassar dapat memberhentikan Ketua RT/RW bila kinerja tidak baik dalam melayani warganya. Peraturan baru yang sedang digarap akan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 5 tahun 2007 tentang Pedoman Penataan Lembaga Kemasyarakatan. Dalam pasal 15, RT/RW dalam melaksanakan tugas mempunyai fungsi antara lain melakukan pendataan kependudukan dan pelayanan administrasi pemerintahan lainnya.

Lalu, pemeliharaan keamanan, ketertiban dan kerukunan hidup antar warga, pembuatan gagasan dalam pelaksanaan pembangunan dengan mengembangkan aspirasi dan swadaya murni masyarakat, dan penggerak swadaya gotong royong dan partisipasi masyarakat di wilayahnya. Beberapa hal tersebut, juga sudah diupayakan di beberapa kelurahan di kecamatan Rappocini Kota Makassar.

Masyarakat yang cerdas

Kebijakan-kebijakan yang dibuat berupaya mewujudkan kota cerdas di Makassar. Dari hasil riset Tim Wali Kota Makassar masalah yang paling krusial adalah kesehatan, dengan menyediakan kesehatan berbasis teknologi, kartu pintar multifungsi .Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, pemerintah melengkapi aparatnya sampai pada RT/RW sehingga masyarakat dapat manfaat.

Kualitas kehidupan masyarakat

RT dan RW adalah istilah yang tidak asing di Indonesia. Hal ini cukup menarik karena Indonesia merancang lembaga dalam masyarakat yang dibagi atas dasar wilayah hingga jangkauan yang kecil di bawah kelurahan. RW Salah satu bentuk organisasi masyarakat yang dibuat berdasarkan pembagian wilayah. Pembentukan RW yang terdiri atas beberapa RT dilakukan dengan musyawarah warga atau pengurus RT dan ditetapkan oleh desa atau kelurahan. RT Salah satu bentuk organisasi masyarakat yang wilayahnya berada di bawah RW. Setiap RT maksimal terdiri atas 30 KK untuk desa, serta 50 KK untuk kelurahan. Pembentukan RT dimusyawarahkan oleh masyarakat, serta ditetapkan oleh lurah atau kepala desa. Setelah kita mengetahui penjelasan mengenai RT dan RW. Kita akan menjelaskan mengenai fungsi RT dan RW yang berperan dalam ketertiban masyarakat sekitar.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif RT dan RW sesuai dengan kebijakan yang diterapkan di Kecamatan Rappocini.

Implementasi kebijakan publik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah implementasi dari Peraturan Walikota Makassar Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Indikator Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW Kota Makassar. Hal ini dinilai penting mengingat pemberian tunjangan kepada para ketua RT maupun RW. Sedangkan fenomena yang digunakan untuk mengukur keberhasilan implementasi dari pengalokasian anggaran pemerintah setempat dengan cara meningkatnya penyelenggaraan pemerintahan RT/RW dalam melaksanakan pelayanan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan; meningkatnya kemampuan lembaga kemasyarakatan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan secara partisipatif sesuai dengan potensi yang dimiliki; meningkatnya pemerataan pendapatan, kesempatan kerja dan kesempatan berusaha bagi masyarakat serta dalam rangka pengembangan kegiatan sosial ekonomi masyarakat; meningkatnya partisipasi swadaya gotong royong masyarakat. Dari penjelasan tersebut sangat jelas sekali bahwa kebijakan untuk mengimplementasikan Peraturan Walikota Makassar Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Indikator Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW Kota Makassar sangat berkaitan dengan kepentingan yang dipengaruhi oleh kebijakan yang ada. Karena dalam penerapannya masih banyak kendala dilapangan yang dialami oleh masing-masing Ketua RT/RW di setiap kelurahan yang tidak sesuai dengan pendoman penilaian yang ditetapkan.

Sedangkan George C Edward III dalam Subarsono (2005:90) memberikan pandangan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yakni:

Komunikasi, Sumberdaya, Disposisi / Sikap & Stuktur Birokrasi

Keempat variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Dari hasil wawancara menunjukkan hal-hal sebagai berikut : tunjangan kinerja yang diberikan kepada Ketua RT/RW berdasarkan Jawaban yang diberikan para responden bervariasi baik jumlah maupun waktu pembayarannya, ada yang dibayarkan perbulan dan pertriwulan dan sebagian besar responden menjawab lebih baik jika dibayarkan perbulan. Dari hasil jawaban responden tersebut sebagian informan menyatakan untuk pembayaran insentif dibayarkan bulanan, melihat dari pengalaman dapat mempengaruhi psikologi dari masing-masing Ketua RT/RW karena ada kecenderungan merasa adanya tanggungjawab penuh apabila mereka diberikan tunjangan bulanan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menganalisis bahwa beberapa informan termasuk ketua RT/RW setempat mengharapkan pemberian insentif tersebut dapat dibagikan setiap bulannya, karena hal ini mampu memberikan dorongan semangat kerja bagi masing-masing ketua RT/RW agar lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan tanggungjawabnya untuk menjaga kebersihan lingkungan.

Komunikasi

Secara teori hal senada juga dikemukakan oleh George C. Edward (Winarno, 2002 : 126) yang menyatakan bahwa ada tiga hal penting dalam proses komunikasi kebijakan, yakni transmisi, konsistensi dan kejelasan (clarity). Hal tersebut komunikasi antara tim penilai yang terlibat dalam penilaian kinerja RT/RW sangatlah penting agar tidak terjadi kesalahfahaman dalam berkomunikasi, karena besaran tunjangan yang diberikan tidak merata dan tidak diberikan setiap bulannya akan menimbulkan dampak dan permasalahan dalam masyarakat, terkadang ada yang mendapatkan lebih dan ada pula yang mendapatkan tunjangan yang rendah, karena kinerja yang dihasilkan juga berbeda.

Yang kedua masalah transmisi diatikan disini adalah penyaluran dana tidak sesuai yang diharapkan, harapan para ketua RT/RW dapat menerima insentifnya setiap bulan tetapi pada kenyataannya mereka menerima setiap triwulan atau bahkan lebih, hal ini yang mendasari mereka secara tidak langsung menurunkan tingkat motivasi kerjanya karena harapan mereka dapat menerima setiap bulannya. Setiap ketua RT/RW tidak semua mendapat perlakuan yang sama dalam pemberian insentif maka dari itu terkadang menjadi kendala yang berat bagi mereka untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Selanjutnya adalah masalah konsistensi dan kejelasan mengenai besaran insentif nya, karena masing-masing menerima sesuai dengan jenis penilaian yang ada, apabila sesuai dan telah memenuhi kriteria (9 Indikator) maka nilai yang diberikan akan maksimal sehingga insentif yang diterimapun maksimal, namun konsistensi yang diterapkan sesuai dengan aturan yang akan para tim penilaipun sangat selektif dalam penilaian agar tidak terjadi kesalahfahaman berkomunikasi antara tim penilai dengan RT/RW setempat.

Faktor utama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah transmisi. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Ada beberapa hambatan yang timbul dalam mentransmisikan perintah-perintah implementasi. Hambatan transmisi menurut George Edward (Winarno, 2008:176):

1. Pertentangan pendapat antara para pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan. Pertentangan terhadap kebijakan-kebijakan ini akan menimbulkan hambatan atau distorsi seketika terhadap komunikasi kebijakan. Hal ini terjadi karena para pelaksana menggunakan keleluasaan yang tidak dapat mereka elakkan dalam melaksanakan keputusan-keputusan dan perintah-perintah umum.

2. Informasi melewati berlapis-lapis hirarki birokrasi. Birokrasi mempunyai struktur yang ketat dan cenderung sangat hirarkis. Kondisi ini sangat mempengaruhi tingkat efektifitas komunikasi kebijakan yang dijalankan. Penggunaan sarana komunikasi yang tidak langsung dan tidak adanya saluran-saluran komunikasi yang ditentukan mungkin juga mendistorsikan perintah-perintah pelaksana.

3. Persepsi selektif dan ketidakmauan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan suatu kebijakan. Terkadang para pelaksana mengabaikan apa yang sudah jelas dan mencoba menduga-duga maksud komunikasi yang sebenarnya.

Sumber Daya

Hasil wawancara selanjutnya mengenai besaran nilai tunjangan Ketua RT/RW berdasarkan Pemberian insentif dilihat dari kinerjanya. Ada yang dibayar tinggi dan ada yang rendah tergantung masing-masing tugas dan pekerjaannya, dan dalam penilaian kinerja harus memenuhi 9 kriteria untuk mendapatkan insentif sebesar 1 juta. Menurut responden insentif rata-rata 250 ribu sampai dengan 750 ribu, untuk RT RW yang belum memenuhi 9 indikator dan yang bisa memenuhi 9 kriteria akan mendapatkan insentif sebesar 1 juta rupiah. Namun ada kecenderungan terjadi masalah karena pembagian yang berbeda dan timbul penilaian yang berbeda antara satu dengan lainnya.

Dari hasil analisis penelitian sesuai dengan pendapat (Winarno, 2008:176) yang menyatakan bahwa Perintah – perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas dan konsisten, tetapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan kebijakan-kebijakan, maka implementasi ini pun cenderung tidak efektif. Dengan demikian sumber-sumber dapat merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan publik. Alasan kenapa besaran nominal insentif yang diterima berbeda karena masing-masing daerah belum memenuhi syarat penilaian dan otomatis akan berdampak pada pemberian insentifnya. Hal ini pula didukung oleh pendapat yang hampir sama juga disampaikan oleh Gomes (1997: 24) yang menyatakan bahwa suatu organisasi tidak terlepas dari pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Lingkungan merupakan sumber pemasok input bagi organisasi, dan juga sebagai penerima output dari organisasi itu sendiri. Dari lingkungan suatu organisasi memperoleh bahan bahan (materials) yang diperlukan, baik fisik maupun non-fisik, dan dari lingkungan juga organisasi menangkap cita-cita, tujuan, kebutuhan, dan harapan.

Namun dalam kenyataannya perbedaan pemberian insentif justru menimbulkan permasalahan baru antar RT/RW setempat, hal ini diharapkan agar penanggungjawab memberikan sosialisasi mengenai besaran insentif yang berbeda serta harus konsisten dalam mentaati aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sesuai dengan aturan yang dibuat oleh Walikota dengan 9 indikator yang telah ditetapkan. Dengan demikian, dalam organisasi terdapat kurang lebih tiga variabel utama, yang mempengaruhi organisasi, yaitu manusia, dan lingkungan, yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, dan masing-masing memiliki karakteristik atau nilai-nilai tertentu.

Hasil wawancara selanjutnya mengatakan bahwa apabila standar penilaian kinerja tidak dapat memenuhi syarat penilaian sesuai dengan Perwali Nomor 3 Tahun 2016 maka konsekuensinya adalah penilaian yang tidak lengkap sehingga mengurangi nilai besaran insentif yang akan diberikan hal pokok yang menjadikan kendala berat dari 9 indikator penilaian RT/ RW salah satunya adalah pemenuhan syarat mengenai bak sampah. Dalam indikator penilaian diatur sesuai dengan ketentuan dalam kelurahan ada sosial kontrolnya, PBB RT/ RW dan tidak kalah penting, kupon-kupon pembelian sampah pada Bank Sampah. Dalam penilaian kinerja yang dilakukan oleh 3 penilai yaitu Lurah, ketua LPM dan Pak Camat. Menurut Winarno (2002 : 138) menyebutkan bahwa sumber-sumber yang akan

mendukung kebijakan yang efektif terdiri dari jumlah staf yang mempunyai ketrampilan yang memadai serta jumlah yang cukup, kewenangan, informasi dan fasilitas. Dari hasil wawancara dan teori yang ada sangat jelas bahwa poin yang ketiga yang akan menunjang implementasi kebijakan adalah adanya fasilitas, sedangkan pada Kecamatan Rappocini fasilitas yang dimaksud kurangnya informasi dan pengelolaan bak sampah yang menjadikan kendala dalam syarat penilaian kinerja Ketua RT/RW, hal ini menjadi salah satu syarat paling utama dalam memenuhi 9 indikator yang ditetapkan oleh Peraturan Walikota no 3 tahun 2016.

Sikap / Disposisi

Faktor kedekatan antara masing-masing Ketua RT/ RW dalam penilaian kinerja bukan menjadi dasar dalam memberikan penilaian sehingga akan memberi dampak pada besaran nilai tunjangan yang diberikan kepada Ketua RT/RW setempat, namun lebih berfokus pada pengamatan dari kinerjanya masing-masing secara bersungguh-sungguh dan bukan pada faktor kedekatan ataupun lain yang menjadi pokok permasalahan yang ada. Menurut (Mas'ud, 1991:31) menyatakan bahwa Sikap merupakan seperangkat pendapat, minat, atau tujuan, yang menyangkut harapan akan suatu jenis pengalaman tertentu, dan kesediaan dengan suatu reaksi yang wajar. Sedangkan Robbins(2015:43) mendefinisikan sikap sebagai berikut : "Sikap (attitude) adalah pernyataan-pernyataan evaluatif mengenai objek, orang atau peristiwa yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya".

Maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil wawancara serta dukungan teori yang ada dapat dilihat bahwa faktor kedekatan merupakan bagian dari sikap atau perilaku seseorang yang memberi rangsangan pada suatu obyek tertentu dan diikuti dengan kecenderungan untuk bertindak atau bertingkah laku, baik berupa sikap yang mendukung ataupun menolak. Yang paling mendasar untuk menilai kinerja Ketua RT/RW secara umum di setiap kecamatan sesuai dengan aturan di kelurahan adalah berdasarkan 9 indikator yang termuat pada perwali no 3 tahun 2016. Apabila terjadi perbedaan tunjangan akan mempengaruhi kinerja masing-masing Ketua RT/RW namun hal ini diminimalisir dengan aturan adanya kriteria 9 indikator yang mendasar yang menjadi masalah pokok.

Tanggapan serta masukan yang seharusnya dilakukan Pemerintah Kota agar Penerapan Perwali No. 3 Tahun 2016 Tentang Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW dapat berjalan seperti daerah lain yang sudah menerapkan (Jakarta dan Surabaya), sehingga ada yang berpendapat sebaiknya gaji 1 juta itu dibagikan merata untuk semua RT/ RW sekota Makassar sesuai janji wali Kota, karena pada umumnya para ketua RT/ RW mau bekerja tapi tidak memiliki motivasi namun pada kenyataannya pembagian insentif tidak merata dan kebijakan 9 indikator ini sebaiknya ditinjau ulang ke Visi Misi yang lebih tepat sasaran karena tidak semua kecamatan dan kelurahan memiliki semua indikator tersebut banyak yang tidak memiliki lorong, sehingga secara otomatis 9 indikator tersebut tidak dapat terpenuhi dengan sendirinya. Sejalan dengan pendapat Max Weber (dalam Soekanto, 293) ciri-ciri birokrasi dan cara terlaksananya adalah adanya ketentuan-ketentuan yang tegas dan resmi mengenai kewenangan yang didasarkan pada peraturan-peraturan umum, yaitu ketentuan-ketentuan hukum dan administrasi. Dari pendapat Max Weber dapat dianalisis bahwa peraturan walikota no 3 tahun 2016 merupakan peraturan yang jelas

dan kongkrit yang harus dilaksanakan sesuai dengan maksud dan tujuannya. Di satu sisi untuk menciptakan lingkungan yang lebih bersih dan memberikan motivasi kepada Ketua RT/RW disetiap wilayah untuk meningkatkan kinerjanya walaupun terkadang terkendala. Namun diharapkan agar selalu memperbaiki segala kekuarangan dalam kriteria penilaian kinerja tersebut.

Struktur Birokrasi

Selanjutnya menurut Sutarto (2005: 40) organisasi adalah sistem saling pengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian dapat diketemukan adanya berbagai faktor yang dapat menimbulkan organisasi, yaitu orang-orang, kerjasama, dan tujuan tertentu. Berbagai faktor tersebut saling kait mengait membentuk suatu kebulatan lingkaran.

Setiap organisasi harus membentuk struktur organisasi sehingga jelas organisasi yang dimaksud. Struktur organisasi akan nampak lebih tegas apabila dituangkan dalam bagan organisasi. Yang dimaksud dengan struktur organisasi adalah kerangka antar hubungan satuan-satuan organisasi yang di dalamnya terdapat pejabat, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. Dengan demikian adanya kecenderungan-kecenderungan pelaksana biasanya dapat menimbulkan pengaruh terhadap implementasi kebijakan baik yang mendukung maupun yang menghambatnya.

Harus disadari bersama bahwa disatu sisi pemerintah, terutama pada dewasa ini dihadapkan kepada keterbatasan-keterbatasan kemampuan terutama dana untuk dapat memberikan bantuan dan dukungan secara layak kepada setiap kecamatan, kelurahan dan seluruh masyarakat dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan di setiap lorong, karena didalam kenyataannya pemerintah kota juga dihadapkan pada keterbatasan sumber daya untuk dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan kemampuannya sendiri. Di sisi yang lain upaya untuk menempatkan setiap kecamatan yang berada di Kota Makassar sebagai subyek dan bukan sebagai pengalaman buruk masa lalu.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan sebanyak 223 ketua RT dari 3 Kelurahan yang diteliti di Kecamatan Rappocini 67,3 % berada dalam penilaian Amat Baik, 17,9 % dinilai baik, 14,8 % dinilai cukup dalam penilaian oleh tim penilai masing-masing. Sedangkan Jumlah Ketua RW dari 3 Kelurahan yang di teliti di Kecamatan Rappocini sebanyak 40 orang. Dengan penilaian 75 % dinilai Amat Baik, 20 % dinilai baik, 2,5% dinilai cukup dan 2,5% dinilai sedang oleh tim penilai. Penerapan Perwali No. 3 Tahun 2016 Tentang Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW di Kecamatan Rappocini yang terdiri Sembilan indikator sebagian sudah dilaksanakan tetapi ada juga yang belum melaksanakan dengan baik kriteria penilaian yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan karena kondisi lingkungan yang memang tidak bisa memenuhi 9 indikator tersebut. Dampak dari penerapan Perwali No. 3 Tahun 2016 di Kecamatan Rappocini adalah : Menimbulkan sinergi yang positif antara masyarakat dan aparatur pemerintah terkecil yakni RT/ RW. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian insentif bagi RT dan RW yang sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan di Kecamatan Rappocini adalah adanya kapasitas lingkungan, kestabilan dan kompleksitas.

Referensi :

Anonim Keputusan Presiden Nomor 49 Tahun 2001 tentang Penataan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa atau sebutan lain disebutkan bahwa Rukun Tetangga.

Anonim Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005 tentang Lingkungan dan Desa.

Anonim Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Anonim Peraturan Walikota Makassar Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Indikator Penilaian Kinerja Ketua RT dan Ketua RW Kota Makassar.

Ali, Faried. 2011. Studi Kebijakan Pemerintah. Refika Aditama:Bandung

Ali, Faried.dkk.2012. Studi Analisa Kebijakan. Refika Aditama:Bandung.

Arikunto, 2005, Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V Cetakan Keduabelas, Bandung Rineka Cipta.

Bapenas 2003. Pedoman Koordinasi Pembangunan Nasional.

Beetham, David and Kevin Byle. 2000. Community Empowerment and Poverty Efforts Liberation, University of Chicago. USA.

Blau and Meyer. 2001. Public Participation in Environmental Management, Manchester University Press. England.

Bungin, Burhan. 2011. Metodologi Penelitian Kuantitatif. Jakarta: kencana.

Candis Paul. 2001. Manajemen Perilaku Organisasi, Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Penerjemah : Agus Dharma Jakarta: Penerbit Erlangga.

Durkheim, Emile. 2001. Pemberdayaan Pengembangan Masyarakat dan, Intervensi Komunitas (Pengantar Pada Pemikiran dan Pendekatan Praktis), Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Dunn, William N. 2003 (1994). Public Policy Analysis: An Introduction, New Jersey: Pearson Education. Edisi bahasa Indonesia diterjemahkan dari edisi kedua (1994) diterbitkan sejak 1999 dengan judul Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Edward III, Geogrg C. 1980. Implementing Public Policy Washington : Congressional Quarterly Press.

Gibson, 2003, Organisasi : Prilaku Struktur Proses, Edisi Kelima Jilid 2, Jakarta Erlangga.

Handoko, H. 2005, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta:

BBFE.

Husein, Umar. 2002. Metode Riset Komunikasi Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta,

Islamy, M. Irfan. 2001. Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara. Jakarta: Bina Angkasa.

Ma'ruf, Muhammad. 2006, "Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik" Dalam Majalah Media Praja Vol. 1, No. 06, 16-30 April.

Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 2006. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP

Robbins, S.P, 2015, Perilaku Organisasi, Edisi Enam Belas, Salemba Empat

Tangkilisan. 2006. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu. Gava Media Yogyakarta.

Singarimbun, Masri. 2005. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.

Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D, Alfabeta.

Steers, Richard. M. Terjemahan 1985: 2005. Efektifitas Organisasi. Cetakan Kedua Erlangga. Jakarta.

Subarsono. A.G. 2005. Analisis Kebijakan Publik. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Wahab, Solichin A. 2002. Evaluasi Kebijakan Publik. Malang: Ikip Malang.

Widjaja, A.W. 2000. Ilmu Komunikasi. Bina Aksara. Jakarta.

Widodo, Erna dan Mukhtar. Konstruksi Ke Arah Penelitian Deskriptif, Yogyakarta :Avyrous.2002.

Winarno, Budi. 2012. Kebijakan Publik: teori, proses dan studi kasus, Jakarta: PT Buku Seru.