

KESIAPAN PEMERINTAH KABUPATEN/KOTA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA)

Thomas Robert Hutauruk¹

Salasiah²

Jamli³

¹Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia-Samarinda

²Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

³Politeknik Negeri Samarinda

thomas_huta@yahoo.com

Abstract

Along with the implementation AEC 2015, required the officer is capable of controlling the situation. The research location chosen were the cities of Samarinda, Balikpapan, Bontang, and Berau. This research sampling method using purposive sampling and using qualitative descriptive analysis from Spradley approach. The results showed that the technical personnel in the area have the ability of public services are quite good, because it has been programmed to follow the training in stages, but there are no areas that have caused doubt MEA-related regulations in the area of personnel in the act.

Key Words: AFTA, Government Agencies, MEA

Abstrak

Diperlukan aparatur daerah yang mampu mengendalikan situasi dari tingkat nasional hingga lokal dalam menghadapi MEA. Sebagai lokasi penelitian terpilih adalah Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kota Bontang, dan Kabupaten berau. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara purposif. Penelitian menggunakan alat analisis deskriptif kualitatif model Spradley. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teknis aparatur di daerah memiliki kemampuan pelayanan publik yang cukup baik, karena telah diprogramkan mengikuti Diklat secara berjenjang, namun belum adanya daerah yang memiliki regulasi yang mengatur mekanisme MEA menyebabkan keraguan aparatur di daerah dalam bekerja.

Kata-kata Kunci: AFTA, Aparatur Pemerintah, MEA

1. PENDAHULUAN

Tantangan terbesar pemerintah Indonesia dalam menghadapi pasar AFTA 2015 kualitas sumber daya manusia yang masih belum mengungguli sumberdaya manusia lainnya di ASEAN, sumberdaya alam yang berpotensi cukup besar masih dikuasai oleh negara asing, tumpang tindih kebijakan yang membingungkan investor dalam negeri, upah buruh di bawah kebutuhan layak hidup, dan pelayanan publik masih belum memenuhi harapan masyarakat.

Kalimantan Timur memiliki luas wilayah. 127.267,52 km² dan penduduk sebanyak 3.351.400 jiwa. Penduduk tersebar di wilayah kota (1.789.700 jiwa) dan kabupaten (1.561.700 jiwa). Kalimantan Timur merupakan daerah dengan kekayaan sumberdaya alam yang cukup banyak baik kuantitas maupun kualitasnya. Namun demikian, tidak diimbangi oleh kemampuan sumberdaya manusia yang unggul, sehingga dengan masuknya MEA akan menjadi ancaman bagi kelangsungan perekonomian di provinsi ini. Agar perekonomian dan kehidupan sosial yang ada tidak dikuasai oleh bangsa lain, maka aparatur pemerintah yang ada di daerah harus memiliki kemampuan dalam memberikan layanan sekaligus melindungi kepentingan masyarakatnya.

Berikut gambaran umum mengenai sebaran aparatur pemerintah di Kalimantan Timur: Pada tahun 2014 tercatat lebih dari 89 ribu PNS bertugas di Provinsi Kalimantan Timur, yang terdiri dari PNS Pusat (20.209 orang), PNS Provinsi (7.163 orang) dan PNS Kab/Kota (63.373 orang). Adapun rasio PNS terhadap penduduk pada tahun 2014 yaitu 1 : 37 orang.

Hasil studi yang dilakukan oleh Meliana *et al.*, (2004) menyebutkan bahwa ketaatan dalam penyelenggaraan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah sebenarnya sudah cukup memenuhi harapan masyarakat terhadap pelayanan publik, akan tetapi realisasi di lapangan malah terjadi kondisi yang sebaliknya dikarenakan ketidakmampuan dari kebijakan tersebut untuk mengikat obyek yang menjadi sasarannya. Pelayanan publik yang dilakukan hanya cukup memuaskan, belum menggambarkan keberhasilan pemerintah daerah dalam penyelenggaraan keperintahannya. Artinya bahwa aparatur pemerintah di daerah belum mampu sepenuhnya mampu menjabarkan kebijakan pemerintah menjadi tindakan yang lebih konkrit dan sesuai dengan kebutuhan publik setempat.

Sekilas nampak bahwa pemerintah Kaltim masih berada pada tataran kebijakan, belum mampu menjadi motor bagi masyarakat dalam menghadapi MEA 2015. Hal ini juga mengindikasikan ketidakberdayaan aparatur pemerintah di daerah dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hal ini merupakan indikasi masih rendahnya kinerja aparatur pemerintah yang ada.

Kontribusi sektor pembangunan di Kalimantan Timur dapat dilihat pada data PDRB yang dikeluarkan oleh BPS menyebutkan bahwa Laju pertumbuhan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) atas dasar harga konstan 2010 Menurut Lapangan Usaha pada tahun 2014 sebesar 2,02 persen dengan migas dan non migas sebesar 4,02 persen. Jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya sebesar 2,72 persen dengan migas dan non migas 5,77 persen, maka pada tahun 2014, laju pertumbuhan PDRB dengan migas dan tanpa migas mengalami penurunan. PDRB dengan migas menunjukkan bahwa ekonomi yang sangat berperan dalam pembentukan PDRB Kalimantan Timur adalah sektor Pertambangan (47,98 persen), Industri Pengolahan (18,45 persen), Konstruksi (8,00 persen), serta sektor Pertanian (7,96 persen). PDRB tanpa dengan migas menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2014 terbesar ada di Kabupaten Kutai Kartanegara dengan nilai PDRB sebesar 128,28 triliun rupiah disusul Kabupaten Kutai Timur dengan nilai 83,60 triliun rupiah, dan Kota Bontang dengan nilai 41,54 triliun rupiah. Sedangkan pertumbuhan ekonomi tertinggi menurut Kabupaten/Kota pada tahun 2014 ada di kabupaten Berau, sebesar 7,92 persen. (Anonim, 2015).

Masuknya MEA 2015 akan mengubah komposisi kontribusi dari masing-masing sektor, dan secara otomatis akan mengubah struktur perekonomian daerah. Untuk itu diperlukan potret dari kesiapan aparatur pemerintah di daerah dalam menghadapi MEA 2015 agar pemerintah daerah dapat mengambil keputusan strategis dalam pengelolaan SDM aparatur.

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Masyarakat Ekonomi ASEAN dan Manfaatnya Bagi Indonesia

Di dalam Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-9 pada 2003 di Bali dicetuskanlah ASEAN *Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Para pemimpin ASEAN menyetujui Bali Concord II yang memuat 3 (tiga) pilar untuk mencapai visi ASEAN 2020, yaitu ekonomi, sosial-budaya, dan politik-keamanan. Dalam soal ekonomi, upaya pencapaian visi ASEAN diwujudkan dalam bentuk MEA.

Pada 2007 pemimpin ASEAN menyetujui percepatan waktu implementasi MEA dari 2020 menjadi 2015. Untuk mewujudkannya, dirumuskan cetak biru (blueprint) MEA yang dibagi dalam empat tahap, dari 2008 hingga 31 Desember 2015. Berlakunya MEA 2015, berarti negara-negara ASEAN menyetujui perwujudan integrasi ekonomi kawasan yang penerapannya mengacu pada ASEAN *Economic Community (AEC) Blueprint*. MEA merupakan komitmen untuk menjadikan ASEAN, antara lain, sebagai pasar tunggal dan basis produksi serta kawasan dengan pembangunan ekonomi yang merata.

Menurut data Sekretariat ASEAN yang dilansir oleh Kementerian Perdagangan, dalam pertemuan *Senior Economic Officials Meetings* ASEAN di Nay Pyi Taw, Myanmar, Ahad, 24 Agustus 2014, disebutkan bahwa MEA telah memberi banyak manfaat bagi negara-negara anggotanya. Bagi Indonesia MEA membero manfaat dalam:

- 1) **Kemiskinan** turun dari 45 persen pada 1990 menjadi 15,6 persen pada 2010.
- 2) **Kelas menengah** naik dari 15 persen (1990) menjadi 37 persen (2010).
- 3) **Investasi** tumbuh dari US\$ 98 miliar (2010) menjadi US\$ 110 miliar (2012). Khusus Indonesia, investasi tumbuh dari US\$ 13,8 miliar (2010) menjadi US\$ 19,9 miliar (2012).
- 4) **Produk Domestik Bruto (PDB)** 2011 berkembang 5,7 persen dengan nilai US\$ 2,31 triliun. PDB per kapita berkembang dari US\$ 965 (1998) menjadi US\$ 3.601 (2011).
- 5) **Perdagangan** barang 2012 mencapai US\$ 2,48 triliun. Khusus Indonesia, perdagangan di kawasan ASEAN sebesar US\$ 381,7 miliar (2012).

Menurut Direktur Eksekutif *Center of Reform on Economics (CORE)* Hendri Saparini, kesiapan Indonesia dalam menghadapi MEA 2015 baru mencapai 82 persen. Hal itu ditengarai dari 4 (empat) isu penting yang perlu segera diantisipasi pemerintah dalam menghadapi MEA 2015, yaitu: 1) Indonesia berpotensi sekedar pemasok energi dan bahan baku bagi industri di kawasan ASEAN, sehingga manfaat yang diperoleh dari kekayaan sumberdaya alam minimal, tetapi defisit neraca perdagangan barang Indonesia yang saat ini paling besar di antara negara-negara ASEAN semakin bertambah, 2) melebarkan defisit perdagangan barang jasa seiring peningkatan perdagangan barang, 3) membebaskan aliran tenaga kerja sehingga Indonesia harus mengantisipasi dengan menyiapkan strategi karena potensi membanjirnya Tenaga Kerja Asing (TKA), dan 4) masuknya investasi ke Indonesia dari dalam dan luar ASEAN.

2.2. Kemampuan Daya Saing Indonesia

Tantangan internal utama Indonesia dalam menyongsong MEA 2015 adalah masih lemahnya daya saing nasional. Berdasarkan data World Economic Index, daya saing Indonesia antara tahun 2009 – 2010 menduduki

peringkat ke-54 dari 152 negara. Pada periode 2010 – 2011 peringkat Indonesia meningkat menjadi peringkat ke-44. Namun pada periode 2011 – 2012 peringkat Indonesia turun menjadi peringkat ke-46, periode 2012 – 2013 turun menjadi peringkat ke-50, dan periode 2013-2014 naik menjadi peringkat ke-38 (Tabel 2.1).

Tabel 1.
Peringkat Daya Saing Global Negara ASEAN

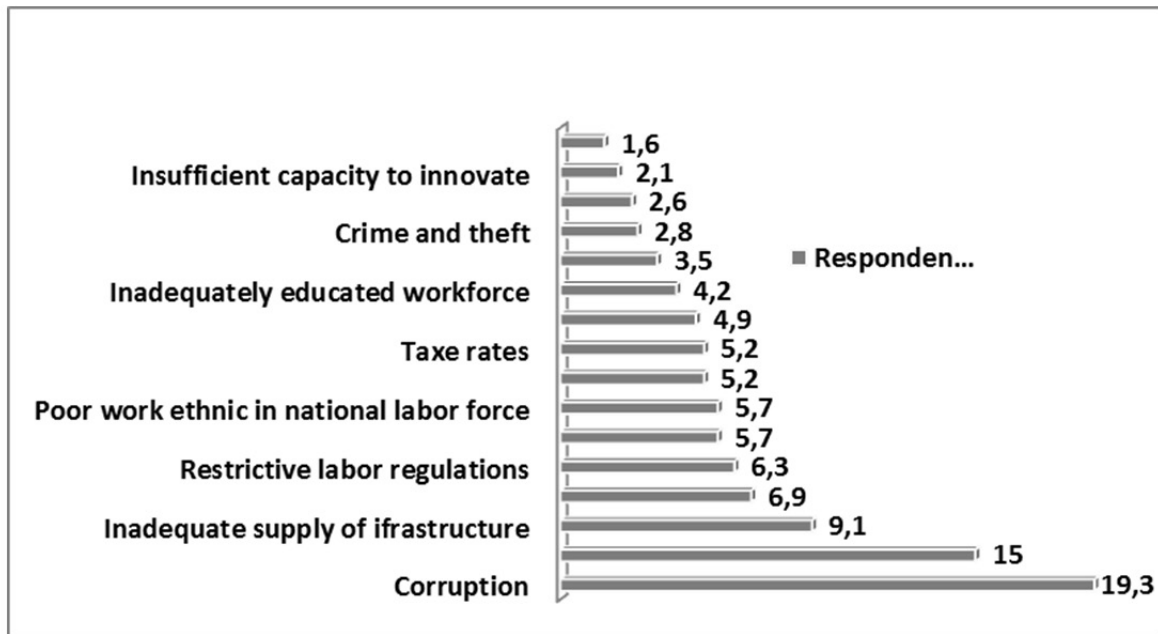
Negara	Peringkat				
	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Singapore	3	3	2	2	2
Malaysia	24	26	21	25	24
Brunei Darusalam	32	28	28	28	26
Thailand	36	38	39	38	37
Indonesia	54	44	46	50	38
Philippines	87	83	75	65	59
Vietnam	75	59	65	75	70
Lao PDR	n/a	n/a	n/a	n/a	81
Cambodia	110	109	97	85	88
Myanmar	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a

Sumber: The World Bank 2013

Rendahnya daya saing nasional disebabkan oleh ekonomi biaya tinggi yang masih terjadi di Indonesia, khususnya terkait masalah infrastruktur, kelembagaan dan logistik. Selain itu, rendahnya daya saing Indonesia dapat dilihat dari mayoritas ekspor Indonesia ke ASEAN yang masih didominasi oleh produk-produk berbahan baku alam, seperti: batubara, gas alam, minyak nabati, dan minyak bumi yang nilainya mencapai 40% dari total ekspor Indonesia.

Masalah kelembagaan, seperti korupsi, penyalahgunaan wewenang, lemahnya penegakan hukum, iklim usaha yang belum stabil (rendahnya pasokan energi, serta lemahnya akses finansial untuk usaha), belum harmonisnya kebijakan-kebijakan daerah dengan pusat, dan rendahnya jaminan keamanan melakukan usaha di Indonesia. Rendahnya daya saing nasional juga disebabkan oleh masih rendahnya kualitas sumberdaya manusia. Berdasarkan World Economic Forum, Indeks Sumberdaya Manusia Indonesia menduduki peringkat ke-53 dari 122 negara di dunia. Berdasarkan data dari *International Finance Corporation* dan *The World Bank* tahun 2013, kemudahan berusaha di Indonesia masih sangat rendah. Kemudahan melakukan usaha di Indonesia berada di peringkat ke-2 di kawasan ASEAN.

Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
 (Thomas Robert Hutauruk, Salasiah dan Jamli)



Gambar 1.
 Faktor-faktor Utama Penghambat Berbisnis di Indonesia

Berdasarkan data *International Finance Corporation* dan *The World Bank* tahun 2013, kemudahan berusaha di Indonesia masih sangat rendah. Untuk kemudahan melakukan usaha, Indonesia berada di peringkat 7 di kawasan ASEAN. Posisi kemudahan berbisnis dan kriteria penilaian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.
 Peringkat Kemudahan Berbisnis di ASEAN

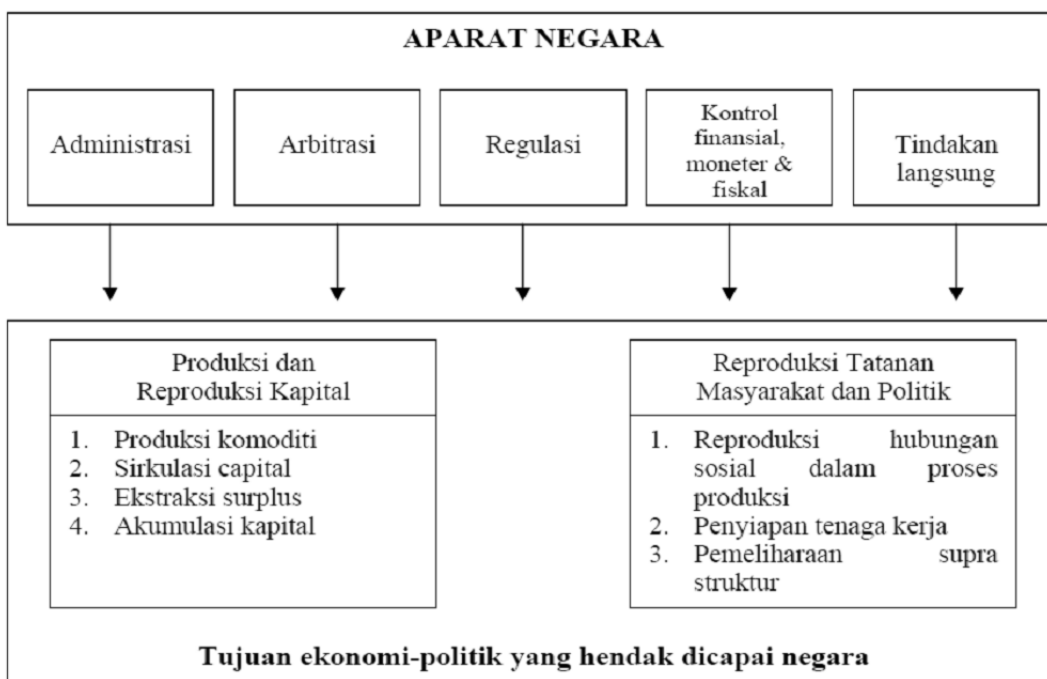
Negara	Ease of Doing Business Rank	Starting a Business	Dealing with Construction Permits	Getting Electricity	Registering Property	Getting Credit	Protecting Investors	Paying Taxes	Trading Across Borders	Enforcing Contract	Resolving Insolvency
Singapore	1	3	3	6	28	3	2	5	1	12	4
Malaysia	6	16	43	21	35	1	4	36	5	30	42
Thailand	18	91	14	12	29	73	12	70	24	22	58
Brunei Darusalam	59	137	46	29	116	55	115	20	39	161	48
Vietnam	99	109	29	156	51	42	157	149	66	46	149
Philippines	108	170	99	33	121	86	128	131	42	114	100
Indonesia	120	175	88	121	101	86	52	137	54	147	144
Cambodia	137	184	161	134	118	42	80	65	114	162	163
Lao PDR	159	85	96	140	76	159	187	119	161	101	189
Myanmar	182	189	150	126	154	170	182	107	113	188	155

Sumber: The World Bank, 2013

2.3. Manajemen Aparatur Negara

Sejarah perkembangan birokrasi di berbagai negara di Dunia Ketiga menunjukkan bahwa ia diciptakan lebih untuk menanggapi kebutuhan akan pengendalian. Ia bukan muncul semata-mata akibat dari kompleksitas fungsional masyarakat modern. administrasi. Ini adalah gambaran kaum liberal abad 18 mengenai pemerintah yang pasif dan netral. Ia hanya melaksanakan pekerjaan administratif, mencatat statistik dan menyimpan arsip. Kadang-kadang ia digambarkan sebagai "tukang jaga malam". Kalau masyarakat sibuk bekerja, negara tidak boleh ikut campur; tetapi kalau masyarakat "tidur" negara harus menjamin keamanan mereka. Ketika negara semakin aktif, ia melakukan fungsi arbitrase dan regulasi. Di sini ia aktif menerapkan kekuasaan sebagai polisi dan menyelesaikan persengketaan antar berbagai kelompok dalam masyarakat dan mencoba mengendalikan kegiatan kelompok-kelompok masyarakat itu sehingga tidak menimbulkan konflik terbuka.

Gambar 2.2. menunjukkan bahwa birokrasi sebagai aparat negara memiliki lima kelompok fungsi dengan derajat keaktifan yang berbeda. Fungsi paling sederhana dengan tingkat keaktifan paling rendah adalah sekedar melakukan



Gambar 2.
Bidang-bidang Kegiatan dan Intervensi Negara (Weaver, 1984)

Dalam tahap perkembangan berikut, negara menjadi lebih aktif dalam kehidupan ekonomi dengan menerapkan pengendalian finansial, moneter dan fiskal. Pemerintah lebih aktif mempengaruhi pasar konsumen, volume uang yang beredar dalam masyarakat dan pasok kapital. Misalnya, memberi subsidi suku bunga uang rendah agar investor tertarik melakukan investasi, menetapkan anggaran belanja negara dengan tujuan merangsang produksi barang dalam negeri, menetapkan pajak progresif demi pemerataan, dan sebagainya. Tindakan birokrasi yang paling efektif adalah melakukan tindakan langsung. Dalam hal ini negara menggunakan sumberdayanya untuk langsung menangani kegiatan ekonomi maupun militer. Kalau suatu komoditi dinilai sangat strategis bagi

kepentingan nasional, negara turun tangan langsung dalam bisnis komoditi tersebut. Lima fungsi ini berkembang menjadi instrumen kekuasaan pemerintah untuk mengintervensi kegiatan masyarakat.

Instrumen-instrumen kebijaksanaan negara itu digunakan untuk mencapai dua tujuan umum: (1) produksi dan reproduksi kapital, dan (2) reproduksi tatanan masyarakat politik. Tujuan pertama itu meliputi upaya birokrasi mendorong peningkatan produksi barang dan jasa, percepatan sirkulasi kapital, efisiensi ekstraksi surplus dan peningkatan akumulasi kapital. Di sisi lain, tujuan kedua, yaitu reproduksi tatanan masyarakat dan politik, mengharuskan pemerintah untuk menjamin bahwa hubungan sosial yang mendasari proses produksi bisa dilestarikan, kebutuhan akan tenaga kerja selalu bisa dilestarikan, kebutuhan akan tenaga kerja selalu bisa terpenuhi, suprastruktur harus tetap stabil dan kedaulatan politik harus tetap dipertahankan.

Pemberdayaan merupakan alat yang penting untuk memperbaiki kinerja pegawai sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Makmur (2003) menyatakan bahwa keuntungan utama adanya upaya pemberdayaan adalah peningkatan kinerja dan hasil semakin besar pula karena setiap anggota masyarakat dan aparatur pemerintah merasa memiliki rasa tanggungjawab. Karena itu, dengan pemberdayaan, pegawai yang merasa diberdayakan akan dapat meningkatkan kepribadian, prestasi kerja serta dapat meningkatkan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Nisjar (dalam Sedarmayanti, 2003), bahwa pemberdayaan dapat dilakukan melalui pendelegasian wewenang, pemberian wewenang, sehingga diharapkan orang lebih fleksibel, efektif, inovatif, kreatif, etos kerja tinggi yang pada akhirnya produktivitas organisasi menjadi meningkat.

Pemberdayaan berasal dari kata *empowering*, asal katanya adalah *power* yang artinya *control, authority, dominion*. Awalan *emp* artinya *to put on to* atau *to cover with* jelasnya *more power*. Jadi *empowering is passing on authority and responsibility* yaitu lebih berdaya dari sebelumnya dalam arti wewenang dan tanggungjawabnya termasuk kemampuan individual yang dimilikinya. Dari penjelasan ini jelaslah bahwa pemberdayaan adalah suatu konsep yang mengandung makna perubahan yang terjadi pada diri seseorang atau dengan kata lain pemberdayaan bertujuan mengangkat harga diri seseorang, dimana dalam kesehari-hariannya dalam melakukan pekerjaan tidak lagi ketergantungan dengan pimpinan serta memiliki kewenangan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini ada hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individu. Oleh karenanya *empowerment* terjadi manakala "*when power goes to employees who then experience a sense of ownership and control over*" (Brown dalam Hendrayady, 2006) yang maknanya adalah peningkatan tanggungjawab pegawai. "*Empowered individuals know that their jobs belong to them. Given a say in how things are done, employees feel more responsible. When they feel responsible, they show more initiative in their work, get more done, and enjoy their work more*" (William dalam Hendrayady, 2006). Maknanya apabila pegawai merasa bertanggungjawab maka mereka akan menunjukkan lebih mempunyai inisiatif, hasil pekerjaannya lebih banyak dan mereka akan lebih menikmati pekerjaannya. Dengan demikian makna dari pemberdayaan menurut penulis adalah memberikan kewenangan penuh kepada seseorang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki untuk melakukan tugas dan fungsinya secara bertanggungjawab. Untuk memperoleh hasil yang optimal mengenai pemberdayaan menurut Handoko dan Tjiptono (dalam Said, 2003), dibutuhkan lima strategi sebagai berikut :

- 1) *No Discretion*, menggambarkan tugas yang sangat rutin dan repetitif. Pegawai tidak ikut merancang pekerjaan. Pemantauannya pun diserahkan kepada orang lain.
- 2) *Task Setting*, yaitu pegawai diberikan tanggungjawab penuh terhadap keputusan atas *job content* dan sedikit tanggungjawab atas *job context*.

- 3) *Participatory Empowerment*, dimana pegawai dilibatkan dalam sebagian pengambilan keputusan atas *job content* maupun *job context*. Mereka dilibatkan dalam identifikasi masalah, pengembangan alternatif, dan rekomendasi alternatif dalam *job content*.
- 4) *Mission Defining*, dimana pegawai diberdayakan untuk memutuskan *job context* saja.
- 5) *Self-Management*, yaitu memberikan wewenang penuh kepada para pegawai untuk mengambil keputusan mengenai *job content* dan *job context*. Untuk itu dibutuhkan kepercayaan atas kemampuan pegawai untuk menggunakan *empowerment* tersebut guna meningkatkan efektivitas organisasi, dilain pihak diperlukan pula keterlibatan tinggi dari para pegawai dalam pengembangan misi dan tujuan organisasi.

Dari berbagai literatur sekurang-kurangnya ada enam manfaat dari pemberdayaan aparatur:

- 1) Meningkatkan kualitas, inovasi, loyalitas, rasa berprestasi dan produktivitas pegawai.
- 2) Meningkatkan kreativitas dan komitmen para pegawai.
- 3) Salah satu aspek penting bagi keberhasilan masa transisi dari organisasi birokratik ke organisasi yang berdasarkan tim.
- 4) Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan.
- 5) Alat penting untuk memperbaiki kinerja melalui penyebaran pembuatan keputusan dan tanggung jawab karena mendorong keterlibatan para pegawai.
- 6) Dapat menyadarkan, mendukung, mendorong, dan membantu mengembangkan potensi yang terdapat pada diri individu sehingga menjadi manusia mandiri tetapi tetap berkepribadian

Untuk mewujudkan pemberdayaan aparatur guna meningkatkan kinerja organisasi menurut Said (2003), perlu diterapkan suatu solusi etika bekerja dan nilai dalam kepegawaian dengan pendekatan 6 dasar sebagai berikut :

- 1) Nilai Dasar Personal (*Basic Personal Values*) yang meliputi :
 - a) Kepercayaan; kecurigaan antara sesama pegawai, dalam segala aspek perlu dihilangkan, sehingga dapat menciptakan sinergi dalam melakukan pekerjaan.
 - b) Bertanggungjawab; karena rasa saling curiga tidak ada lagi diantara pegawai, sehingga memungkinkan semua pegawai merasa memiliki, sekaligus merasa bertanggungjawab terhadap semua kegiatan organisasi.
 - c) Bersungguh-sungguh; pegawai dalam menghadapi tugas dan tanggungjawab yang diembannya, bersungguh-sungguh untuk menyelesaikan berbagai permasalahan yang terjadi.
 - d) Pengabdian; dalam aspek pengabdian disini karena semua pegawai merasa diberdayakan; maka tugas-tugas yang diberikan dijadikan sebagai suatu tugas pengabdian yang menuntut pengorbanan.
 - e) Ketertiban; dalam ketertiban disini segala penugasan yang diberikan secara tertib dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab.
 - f) Bekerjasama; setiap permasalahan yang terjadi selalu dilaksanakan secara bersama-sama tanpa sesuatu beban yang berlainan dan perlakuan dan pengakuan yang khusus dari hasil yang dicapai.
 - g) Bersih Diri; karena adanya kerjasama yang baik diantara pegawai, memungkinkan saling mengawasi satu sama lain guna menciptakan pemerintahan yang bersih.
 - h) Rajin atau Tekun; karena merasa memiliki sikap kerajinan menjadi sesuatu kebutuhan setiap pegawai.
 - i) Lemah Lembut; nampak keramah tamahan dalam memberikan pelayanan.
- 2) Nilai yang Berfokus pada Kebiasaan (*Custom-Focussed Values*) meliputi:
 - a) Mulia; dalam melakukan aktivitasnya menunjukkan pegawai yang patut dihargai, karena dalam bekerja selalu menjaga konsistensi tindakan yang dilakukan.

Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
(Thomas Robert Hutauruk, Salasiah dan Jamli)

- b) Sabar; dalam memberikan pelayanan maupun dalam menghadapi permasalahan selalu mengutamakan kesabaran daripada emosional yang tidak mencerminkan sebagai pegawai.
 - c) Sopan; dalam berkomunikasi dengan orang lain selalu menjaga tatakrama.
 - d) Ramah; rasa bersahabat di antara sesama pegawai maupun terhadap orang yang dilayani.
- 3) Nilai Kepemimpinan (*Leadership Values*) yang meliputi :
- a) Adil; dalam membuat keputusan selalu berusaha menciptakan rasa adil diantara sesama pegawai tanpa adanya kesan diskriminasi.
 - b) Berani; tegas dan tanpa ragu-ragu dalam mengambil keputusan.
 - c) Bersedia Menerima; menghargai setiap pendapat pegawai yang ada dalam lingkungannya maupun yang dilingkungan organisasinya.
- 4) Nilai Profesional (*Professional Values*) yang meliputi :
- a) Pengetahuan; memiliki wawasan yang luas untuk mempertimbangkan segala aspek dalam menentukan kebijakan.
 - b) Memiliki Daya Cipta; selalu berusaha untuk dapat menciptakan sesuatu dan sekaligus mendorong setiap pegawai untuk menemukan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasi.
 - c) Pembaharuan; tidak terikat terhadap sesuatu yang biasanya yang menurut perkembangan tidak sesuai lagi untuk diterapkan.
 - d) Kejujuran Intelektual; tidak mengakui terhadap sesuatu ia ciptakan menurut pikirannya adalah hasil ciptaan dari orang lain.
 - e) Bertanggungjawab; terhadap setiap masalah yang dihadapi selalu dipertanggungjawabkan tanpa harus meminta orang lain untuk bertanggungjawab.
 - f) Tidak Memihak; dalam menyelesaikan permasalahan tidak berdiri disalah satu pihak.
- 5) Nilai Kualitas dan Produktivitas (*Productivity/Quality Values*) :
- a) Berproduksi; hasil yang dicapai selalu dapat dimanfaatkan oleh orang lain.
 - b) Berkualitas; hasil yang dimanfaatkan orang lain tersebut sekaligus berkualitas.
- 6) Nilai Umum (*Universal Values*):
- a) Berterima Kasih; menyampaikan suatu penghargaan terhadap siapa saja yang diketahui berhasil.
 - b) Kepercayaan; selalu memberikan penugasan kepada siapa saja yang memiliki kompetensi tanpa harus mencurigai.
 - c) Bertaqwa Kepada Tuhan; saling meyakinkan satu sama lain bahwa segala sesuatu yang dicapai itu adalah berkat kekuasaan Tuhan, dan berusaha menghindari segala perbuatan yang tercela.

Dengan menerapkan nilai-nilai dasar tersebut, maka pemberdayaan aparatur dapat diwujudkan. Menurut Winarty (2003), bahwa langkah-langkah yang diperlukan dalam pemberdayaan aparatur pemerintah pada dasarnya dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- 1) Dukungan dari pimpinan. Maksudnya adalah seorang pimpinan berkewajiban untuk menggali, menyalurkan, membina serta mengembangkan potensi pegawainya.
- 2) Pendelegasian. Pemberdayaan erat kaitannya dengan pendelegasian, oleh karena itu pendelegasian wewenang hendaknya diarahkan agar bawahan mempunyai inisiatif dalam pengambilan keputusan.
- 3) Bimbingan. Pimpinan sebagai fasilitator dan organisator diharapkan mampu memberikan bimbingan dan pengarahan kepada bawahannya dalam mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya.
- 4) Kemampuan sistem informasi. Tersedianya informasi yang lengkap akan mempermudah pegawai dalam

pelaksanaan pekerjaannya. Semakin lengkap sistem informasi yang tersedia akan sangat membantu dalam proses pengambilan keputusan.

- 5) Dukungan dari organisasi. Organisasi dalam hal ini menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam hal pelaksanaan pekerjaan. Baik itu kegiatan diklat, maupun dalam hal penghargaan kepada pegawai, bisa dalam bentuk promosi, mutasi untuk menghindari kejenuhan, serta penempatan pegawai pada jabatan/pekerjaan yang tepat.
- 6) Kinerja organisasi publik. Cara termudah dalam mengukur kinerja sektor publik adalah dengan kriteria efisiensi dan efektivitas.
- 7) Kebutuhan *Learning and Growth* bagi aparatur. Organisasi yang mampu bertahan dimasa depan adalah organisasi yang melakukan proses *learning* dengan baik. Oleh karena itu dituntut upaya yang sungguh-sungguh dari apaatur untuk meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.
- 8) Kepuasan Pegawai. Tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menunjukkan suatu keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana apartur memandang pekerjaan mereka. Sikap ini dicerminkan oleh moral, disiplin kerja, dan prestasi kerja pegawai.
- 9) Motivasi. Kondisi ini tercermin dari banyaknya saran yang disampaikan aparatur, banyaknya saran yang dilaksanakan/direalisasikan, banyaknya saran yang berhasil guna, serta banyaknya aparatur yang mengetahui dan mengerti visi dan misi organisasi.

Menurut Anshari (2010), keberhasilan pemberdayaan aparatur pemerintah tergantung pada tingkat kesadaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai faktor utama, namun demikian peran Pemerintah (BKN/PPK) juga sangat menentukan. Oleh karena itu langkah-langkah yang perlu diambil harus tetap berorientasi pada pengembangan kemandirian atau profesionalisme PNS, bukannya membuat ketergantungan, mendikte atau bahkan mematikan potensi yang ada melalui praktek-praktek spoil, kolusi dan inkompetensi. Adapun pendekatan dalam pemberdayaan PNS dapat dilakukan melalui prosedur analisis yang bertumpu pada penggalian potensi dengan berbasis sumberdaya (*Reource-Based Approach*) dan untuk menciptakan serta mengoptimalkan keunggulan yang berbasis suberdaya (*Resource-Based Advantage*). Pemberdayaan bukan ditekankan pada pemanfaatan sumebrdaya semata, tetapi lebih merupakan perpaduan pengembangan antara sumberdaya manusia yang bersifat *tangible*, *intangible*, dan *very intangible* dengan proses pembelajaran (*learning by doing*). Dengan demikian pembedayaan PNS bukan saja untuk analisis potensi, melainkan juga dalam rangka peningkatan kualitas kinerja dan produktivitas. Oleh karena itu pemberdayaan PNS harus dikaitkan dengan penilaian kinerja.

Lebih lanjut menurut Ashari (2010), bahwa pengelolaan SDM aparatur yang optimal akan menyeimbangkan kebutuhan aparatur dan tuntutan organisasi atas aparatur tersebut sehingga terwujudlah peningkatan kinerja. Karena pemberdayaan PNS yang diinginkan, direncanakan dan ditargetkan (*desired state*) harus terarah menurut PNS yang berdaya guna, berhasil guna dan memiliki nilai tambah, maka harus merujuk kebutuhan masa depan, yang dirumuskan ke dalam program kegiatan strategis yang layak (*feasible*) karena diantisipasi dapat menjadi kenyataan dan dapat diterima (*acceptable*), serta diyakini tidak menimbulkan pertentangan dalam pelaksanaannya. Untuk memperoleh gambaran berbagai alternatif strategi, dilakukan melalui proses analisis SWOT.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan dengan metode survey dan pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga bulan di 2 kota dan 1 Kabupaten dalam wilayah Provinsi Kalimantan Timur, yaitu Kota Samarinda, Kota Balikpapan, Kota Bontang dan Kabupaten Berau. Sampel diambil secara *Purposive*. Sebagai narasumber adalah aparatur

pemerintah Kabupaten/Kota yang bertugas di Bappeda, Dinas Tenaga Kerja, Bagian kepegawaian, Badan Penanaman Modal, dan Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi. .

Analisis data menggunakan teknik deskriptif kualitatif model Spradley. Proses penelitian dilakukan dari yang luas, kemudian memfokus dan meluas lagi (Sugiyono, 2013). Analisis model ini dilakukan dengan tahap-tahap yang meliputi: analisis domain, taksonomi, dan komponensial.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Kemampuan Aparatur Pemerintah Dalam Memberikan Pelayanan Masyarakat Yang Berhubungan Dengan Tuntutan AFTA 2015.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para narasumber dan dukungan data sekunder yang diperoleh, dapat diketahui bahwa aparatur pemerintah di daerah belum sepenuhnya memahami AFTA maupun Masyarakat Ekonomi ASEAN. Meskipun AFTA telah ditanda tangani pada 1992, namun persiapan AFTA masih jauh dari harapan. Hingga pertengahan 2015 aparatur pemerintah di daerah masih menjalankan tugas-tugasnya sebagaimana diamanatkan Undang-Undang, dia nataranya adalah melaksanakan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Pelayanan yang diberikan masih berorientasi pada upaya menata pemerintahan yang baik.

Pada dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) di empat lokasi penelitian, strategi pembangunan diarahkan pada pencapaian target peningkatan kualitas Sumberdaya Manusia, peningkatan Sarana Prasarana dan Partisipasi Masyarakat. Artinya di sini aparatur di daerah melakukan perbaikan di tataran birokrasi dan mendorong peningkatan partisipasi pada tataran masyarakat.

Masuknya MEA ke daerah akan mengubah sistem maupun struktur ekonomi makro, karena itu aparatur di daerah seharusnya sudah dapat memahami upaya-upaya mengantisipasi perubahan tersebut. Pada tataran birokrasi perlu dilakukan penyederhanaan prosedur, cepat dan tepat, dengan harapan para investor lebih banyak lagi menanamkan modalnya di daerah.

Dari Visi dan Misi berikut strategi pencapaiannya, dapat dikatakan bahwa setiap Pemerintah Daerah telah berupaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang diwujudkan dalam bentuk mengikutsertakan aparatur negara dalam Program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), baik yang bersifat penjenjangan maupun teknis (khusus).

Hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai saling mempengaruhi, dimana diasumsikan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan respon terhadap suatu kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pemikiran dari Sudiro (2009) dalam Pakpahan (2014), menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia organisasi ialah melalui program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan terencana dan sistematis. Namun kenyataan yang ditemukan berdasarkan informasi yang diperoleh dari narasumber, ketika seseorang pegawai telah selesai mengikuti Diklat dan kembali bertugas sebagai aparatur negara kerap kali tidak ditempatkan pada posisi yang menjadi bidang keahliannya. Sehingga mengikutsertakan pegawai dalam berbagai program Diklat tidak diimbangi dengan pemanfaatannya ketika ia kembali bertugas di instansinya. Cara dan perilaku dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak banyak berubah (relatif sama dengan tidak belum mengikuti Diklat). Demikian pula, bagi pegawai yang belum berkesempatan mengikuti program Diklat, hanya sebagian kecil yang memiliki perhatian terhadap tugas-tugasnya dan bersedia memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.

Negara-negara yang tergabung di dalam MEA memiliki kepentingan yang sama dalam memajukan perekonomian, karena itu setiap negara akan berupaya mendapatkan peluang yang seluas-luasnya dalam melakukan ekspansi perdagangan di negara tujuan investasi. Peluang yang ada akan dikuasai oleh mereka

yang memiliki kemampuan permodalan kuat disertai kualitas Sumberdaya manusia yang baik. Sementara di negara tujuan investasi harus mampu memberikan jaminan dan kemudahan dalam berusaha. Hal seperti ini tentu menjadi tantangan bagi aparaturnegara untuk mengatur arus datang dan keluar dengan berpijak pada aturan dan standarisasi yang berlaku. Beberapa jenis perizinan yang telah diterbitkan oleh Pemerintah di Daerah belum berorientasi pada pelayanan arus masuk maupun arus keluar (mobilisasi), namun masih pada pelayanan dalam negeri yang berorientasi pada upaya penertiban usaha dan peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Persoalannya adalah apakah perizinan yang ada juga berlaku bagi MEA yang memiliki perbedaan hukum dan standar dari negara asal. Standar tinggi dan harga bersaing merupakan ancaman yang cukup serius bagi keberlangsungan dunia usaha dalam negeri (lokal).

Aparatur negara selaku pihak pemerintah seyoganya mendorong para pelaku usaha untuk bersikap kreatif dan membangun daya inovatif dalam menghadapi pasar global. Sebagai parameter dari kemampuan aparaturnegara dalam memberikan pelayanan adalah banyaknya investasi yang terlayani sehingga mendorong terjadinya peningkatan pendapatan nasional dan daerah.

Capaian pemerintah daerah Kota Samarinda sampai dengan akhir tahun 2014 yakni upaya pengembangan sektor ekonomi mendominasi Industri Kecil Menengah (IKM) dalam bentuk pengolahan barang jadi. Sementara untuk Industri Kecil berupa industri logam/logam mulia. Khusus Industri logam cukup berkembang pesat di Samarinda yakni bengkel (reparasi kendaraan roda empat dan kendaraan roda dua), kemudian disusul industri kayu dan penerbitan/percetakan/reproduksi media rekaman. Industri penerbitan (percetakan dan foto copy) turut menjadi dominan. Pengembangan usaha perkoperasian cukup menggembirakan, yakni bertambahnya jumlah badan hukum koperasi, diiringi dengan pertambahan omzet dan jumlah anggota yang berdampak pada peningkatan omzet penjualan; daya beli anggota dan keuntungan koperasi itu sendiri selain itu Koperasi menjadi salah satu sarana penyedia lapangan kerja dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan. Dalam hal mengantisipasi MEA 2015 Walikota Samarinda mengeluarkan Surat Nomor 500/0303/Eko/V/2015 tertanggal 21 Mei 2015, memerintahkan Kepala Badan, Dinas dan Kantor terkait untuk menyusun Rencana Strategi untuk menghadapi MEA/AEC. Di sini Walikota Samarinda dengan mempertimbangkan pentingnya stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN dan membentuk kawasan ekonomi antar negara ASEAN yang kuat, dukungan terhadap masuknya investor asing yang dapat menstimulasi pertumbuhan ekonomi, terbukanya peluang kerja, kesiapan UMKM, peningkatan kualitas sumberdaya manusia melalui pelatihan-pelatihan KUKM dalam mengembangkan produk unggulan daerah, jaminan dan perlindungan hukum bagi pengusaha lokal dan serta dukungan terhadap pelaku usaha lokal.

Di bagian lain yaitu dalam pelayanan perizinan, Pemerintah Kota Samarinda telah mencanangkan dan menyederhanakan proses perijinan dan percepatan untuk peningkatan investasi di Kota Samarinda, hal ini proses pengurusan sampai selesai antara 3-7 hari. Penyederhanaan proses pelayanan dokumen oleh aparaturnegara Kota Samarinda disambut baik oleh pelaku usaha, ini terbukti menjamurnya usaha kecil yang sedang tumbuh hampir merata sampai keseluruhan wilayah ini. Dengan pertumbuhan usaha kecil ini, maka pertumbuhan ekonomi kerakyatan bertambah, mampu menopang ekonomi kecil, kesempatan lapangan kerja, meningkatkan kesejahteraan dan daya beli masyarakat sektor non formal.

Pemerintah Kota Balikpapan telah menyusun Rencana Aksi Nasional dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Tahun 2015. Penyusunan rencana strategis MEA yang dibuat oleh Dinas Perindustrian Perdagangan dan Koperasi Tahun 2016 – 2020 Kota Balikpapan dimaksudkan sebagai upaya memfokuskan seluruh dimensi kebijakan pada semua bidang kewenangan Dinas/Pemerintah Daerah dalam rangka Pelaksanaan Fokus Program Ekonomi guna meningkatkan pertumbuhan Ekonomi Nasional dan untuk berbagai komitmen Masyarakat

Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
(Thomas Robert Hutauruk, Salasiah dan Jamli)

Ekonomi ASEAN. Beberapa hal konkrit yang akan dilakukan Pemerintah Kota Balikpapan dalam menghadapi MEA 2015, antara lain:

- 1) Melakukan pemberdayaan UMKM / IKM / Koperasi dengan dukungan pendanaan/fasilitasi pelatihan serta pembinaan oleh Pemerintah Kota Balikpapan melalui Dinas teknis
- 2) Memberikan kemudahan UMKM / IKM / Koperasi terhadap akses ke informasi mengenai pasar, promosi, pameran dan teknologi, permodalan perbankan, dan lain-lain.
- 3) Melakukan pengawasan, pengendalian, monitoring dan evaluasi pemberian ijin minuman beralkohol, informasi harga dan ketersediaan pangan strategis.
- 4) Penguatan pendampingan dan fasilitasi permodalan bagi IKM / UMKM
- 5) Membantu dalam hal pemasaran produk IKM dengan stakeholder dengan bekerjasama PT. Angkasa Pura, Perhotelan, Mall, Supermarket, minimarket.
- 6) Mengembangkan sentra industri kecil sumber (SIKS) dan persiapan sentra industri kecil, pembentukan perusahaan kawasan peruntukan industri di kariatang pengolahan hasil pertanian dan perikanan di Kelurahan Teritip.
- 7) Mengoptimalkan 9 IIB di kecamatan dan SIKS
- 8) Memberikan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM aparat, Pengurus Koperasi dan UMKM / IKM
- 9) Memperbaiki desain dan diversifikasi produk serta Fasilitasi Perkuatan Hukum melalui pelatihan kemasan, kualitas produk dan Kepemilikan Sertifikat Merk, Hak Cipta, kesehatan / higienis produk serta Halal
- 10) Mendorong inovasi bagi pelaku usaha UMKM untuk menghasilkan produk unggulan baik kualitas dan kuantitas
- 11) Melakukan optimalisasi tera dan tera ulang.

Di Kota Bontang, berhubung hampir 80 persen wilayahnya merupakan perairan, dalam menyambut MEA Pemerintah Kota Bontang memberikan perhatian khusus pada sektor perikanan. Pemerintah Kota Bontang melalui BP2TSP membuka secara luas bagi para penanam modal untuk pengembangan dan produksi diberbagai bidang seperti : penangkapan ikan, pengolahan ikan asin dan sarana penunjang lainnya. Melakukan budidaya udang, budidaya ikan sesuai habitatnya. Pemerintah Kota Bontang meningkatkan pemberian dana insentif bagi daerah terpencil guna menggairahkan peningkatan produksi hasil perikanan sehingga mampu meningkatkan daya saing kepada pihak luar.

Sementara itu di Kabupaten Berau, pemerintah daerah belum menyusun perencanaan ataupun kegiatan-kegiatan yang berorientasi pada masuknya MEA ke Indonesia. Pemerintah Daerah melakukan penguatan institusi dengan menyertakan pegawai ke dalam program Diklat yang bersifat reguler. Setiap pegawai disertakan di dalam program Diklat menurun jenjang kepangkatan. Meskipun ada juga beberapa orang pegawai yang mendapat tugas belajar, namun hanya difokuskan untuk mendukung visi dan misi pemerintah daerah. Dari aspek pembiayaan terjadi peningkatan biaya pendidikan dan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan Diklat atau studi lanjut. Dari aspek pelayanan, Pemerintah Kabupaten Berau masih pada tataran menyusun Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Perizinan. SOP yang saat ini dipersiapkan Pemerintah kabupaten Berau meliputi: SOP Penerbitan Izin Usaha Industri, SOP Perbitan Persetujuan Prinsip, SOP Penerbitan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), SOP Penerbitan Tanda Daftar Industri, SOP Penerbitan Tanda Daftar Perusahaan, SOP Penerbitan Izin Tanda Daftar Usaha Kepariwisata. Di sini menunjukkan adanya keterlambatan Pemerintah Daerah dalam mempersiapkan proses perizinan dalam pelaksanaan layanan administrasi. Karena itu, pemerintah daerah sudah harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang handal (terlatih) dalam menghadapi perubahan pola layanan bagi investor yang akan masuk ke daerah.

4.2. Faktor Pendorong dan Faktor Penghambat Bagi Aparatur Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi Kalimantan Timur dalam Memasuki AFTA 2015

Bila dilihat dari profil pegawai di empat lokasi studi nampak bahwa kebanyakan pegawai berpendidikan Sarjana dan berda pada golongan III. Hal ini menunjukkan bahwa aparatur pemerintah yang ada di daerah berada pada level manajemen yang berhubungan langsung dengan masyarakat.

Hal-hal yang mendorong pegawai untuk siap menghadapi MEA 2015, antara lain:

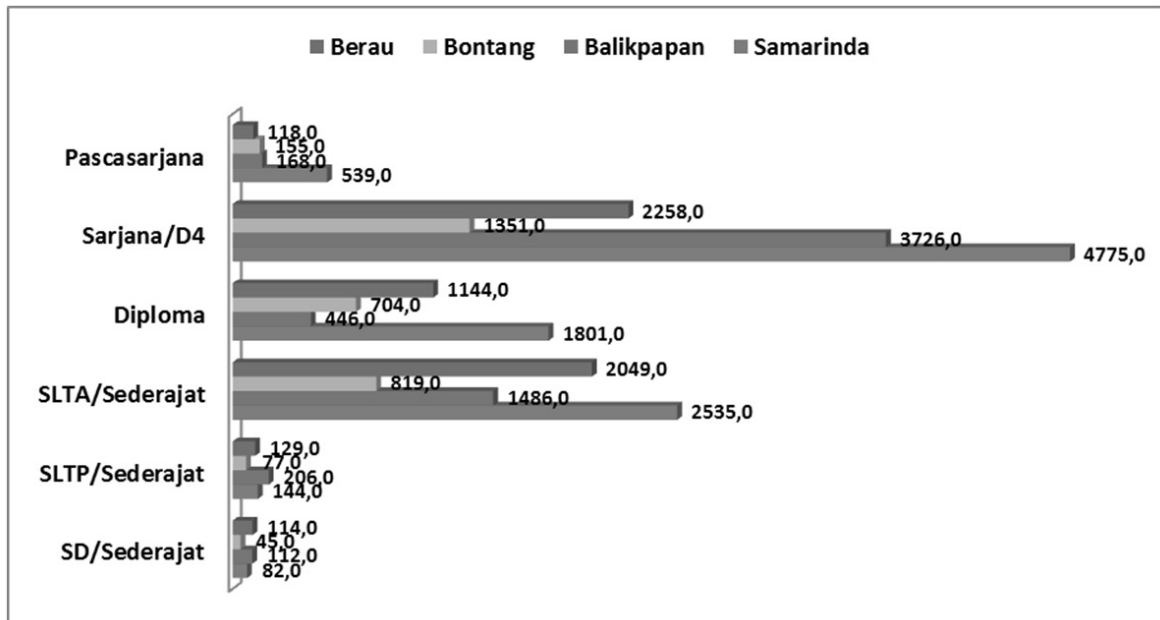
- 1) Setiap pegawai wajib meningkatkan kinerja. Karena kinerja merupakan parameter seseorang aparatur negara mampu atau tidak menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diamanahkan udnag-undang dan harapan seluruh masyarakat Indonesia;
- 2) Setiap pegawai dituntut untuk meningkatkan kompetensinya sesuai dengan tuntutan kebutuhan layanan bagi masyarakat;
- 3) Setiap pegawai menyadari akan menghadapi persaingan sumberdaya manusia, karena itu produk yang dihasilkan harus memiliki daya saing yang dapat diterima masyarakat maupun anggota MEA.
- 4) Adanya kesempatan yang luas dan penghargaan pemerintah bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dan kemampuan memberikan layanan terbaik bagi masyarakat.
- 5) Rasa nasionalisme yang kuat akan mendorong pegawai untuk mengajak masyarakat mencintai produk dalam negeri, meskipun tetap menerima kehadiran MEA di daerah.

Ketidakmampuan pegawai sdaerah ebagai aparatur negara menerapkan pengetahuan yang diperoleh selama mengikuti Diklat, antara lain disebabkan:

- 1) Adanya stagnan antara teori yang didapat dengan realita yang dihadapi di lingkungan kerja;
- 2) Kurang perhatian pimpinan terhadap pencapaian hasil belajar yang diraih seorang pegawai;
- 3) Kesempatan promosi yang hilang, walaupun ada biasanya kurang sesuai dengan harapan.
- 4) Kondisi lingkungan kerja yang cenderung berthan pada budaya kerja status quo.
- 5) Pemahaman terhadap manajemen mutu yang masih relatif kurang.

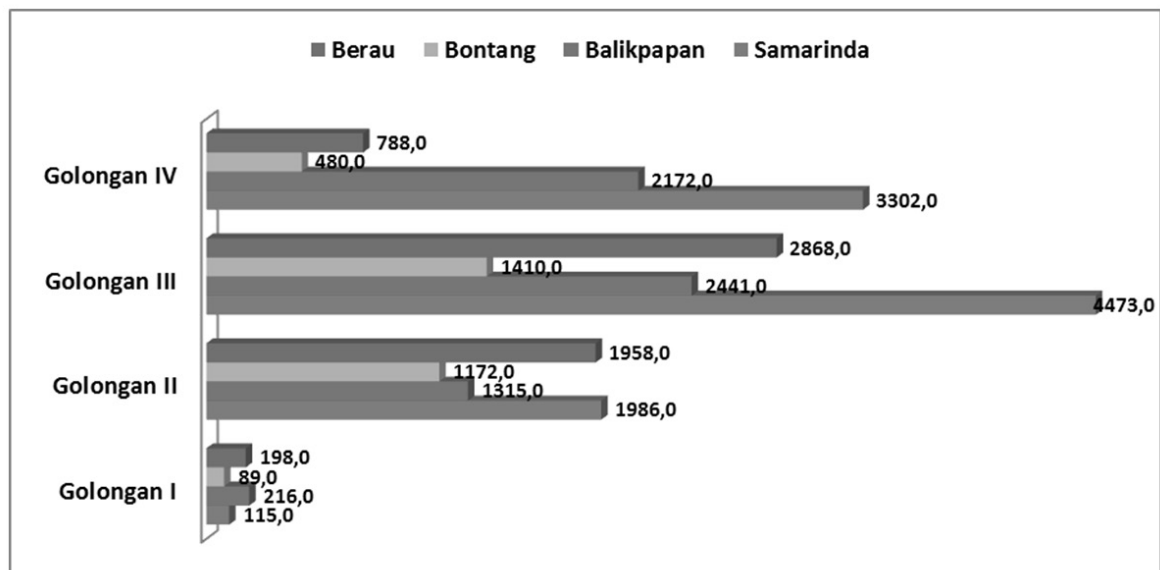
Kondisi sebagaimana di atas akan mempengaruhi cara seorang aparatur negara dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan masih lemahnya kesiapan aparatur pemerintah di daerah menghadapi MEA yang masuk ke Indonesia (hingga ke daerah-daerah).

Kesiapan Pemerintah Kabupaten/Kota Provinsi Kalimantan Timur Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)
 (Thomas Robert Hutauruk, Salasiah dan Jamli)



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 2015

Gambar 3.
 Profil Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal



Sumber: Badan Kepegawaian Daerah, 2015

Gambar 4.
 Profil Pegawai Berdasarkan Golongan Ruang

Beberapa kendala yang dihadapi aparatur negara dalam menghadapi MEA, antara lain:

- 1) Keterbatasan anggaran untuk pengembangan sumberdaya manusia yang berorientasi pada MEA. Sebagai contoh pada tahun 2015 Pemerintah Kabupaten Berau menyediakan anggaran Pendidikan dan Pelatihan bagi pegawai sebesar Rp. 6.699.500.000,-. Anggaran tersebut akan digunakan untuk Diklat Penjenjangan dan Studi lanjut bagi pegawai baru (CPNS) hingga eselon II.
- 2) Belum adanya penganggaran khusus bagi peningkatan kapasitas pegawai untuk menghadapi perubahan dengan masuknya MEA hingga ke daerah.
- 3) Rasio antara pegawai yang memiliki kualifikasi terknis dengan unit usaha yang dibina sangat besar, sehingga tidak mampu bekerja secara optimal. Di Samarinda hanya terdapat 1 orang pegawai yang memiliki kualifikasi Petugas Pegawai Barang dan Jasa (PPBJ) yang berkedudukan di Dinas Perdagangan dan Koperasi. Petugas ini memiliki tugas mengawasi peredaran barang dan jasa yang ada di pasar. Karena unit usaha perdagangan dan jasa yang sangat banyak, maka pekerjaan yang dilakukan masih jauh dari harapan.
- 4) Penempatan petugas yang tidak sesuai kompetensi. Ada kecenderungan pegawai-pegawai yang telah mendapatkan pelatihan khusus (keteknisan), setelah selesai mengikuti program pelatihan dipindahtugaskan ke bagian yang tidak memiliki hubungan dengan keahlian yang dimiliki.

Kondisi aktual di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ashari (2010), yang menyatakan bahwa ketidakberdayaan PNS (aparatur) merupakan bagian integral dari upaya pemerintah untuk menghadapi tantangan perubahan masyarakat nasional maupun global. Di sini konsepsi operasional pemberdayaan Pegawai negeri Sipil selaku Aparatur Negara dilaksanakan dengan melibatkan unsur-unsur manajemen sumberdaya manusia, melalui langkah-langkah kegiatan yang ditujukan untuk memperkuat potensi baik aspek pengetahuan, keterampilan maupun sikap unjuk kerja, antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, memberi akses dan fasilitas agar pegawai memperoleh kebebasan dan kemandirian berinisiatif, berinovasi, serta berkreasi mengoptimalkan kinerjanya.

Masih menurut Ashari (2010) alasan utama yang melatar belakangi dilaksanakan kebijakan pemberdayaan pegawai selaku aparatur negara, di samping sebagai upaya untuk meningkatkan daya guna, hasil guna dan memiliki nilai tambah dalam organisasi adalah sebagai upaya untuk mengantisipasi dan menindaklanjuti penyelesaian persoalan-persoalan yang berhubungan dengan tingkat efisiensi dan efektivitas serta kinerja pegawai yang belum optimal; serta praktek kolusi dan inkompetensi dalam sistem rekrutmen dan seleksi yang masih kerap terjadi. Di setiap langkah kegiatan pemberdayaan pegawai yang lebih penting adalah peran dan fungsi yang dilakukan oleh Pemerintah harus tepat, sebagai perumus kebijakan dan sekaligus sebagai fasilitator dalam pelaksanaannya.

Salah satu penyebab rendahnya inovasi di daerah adalah adanya dominansi kebijakan pemerintah yang menjadi prioritas, namun sukar untuk diimplementasikan di daerah (Hutauruk, 2010). Karena itu aparatur di daerah harus mampu membahasakannya sesuai dengan kondisi yang ada di daerah.

Dengan demikian, persoalan utama diperlukannya pemberdayaan aparatur pemerintah adalah menumbuhkan tanggungjawab moral dan memotivasi pegawai agar mampu melaksanakan tugas-tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam pelaksanaan AFTA setiap pegawai harus mampu memberikan layanan yang dibutuhkan MEA secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga kedaulatan negara, artinya bahwa kita membutuhkan investor untuk bersedia menanamkan modalnya di Indonesia, namun harus ada upaya pengawasan yang terintegrasi antar pemangku kepentingan agar tidak merusak sumberdaya alam dan lingkungan yang merugikan dan menghambat keberlanjutan pembangunan di masa mendatang.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari apa yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- (1) Aparatur pemerintah di daerah telah dipersiapkan untuk memberikan layanan terhadap publik melalui Program Pelatihan dan Pendidikan (Diklat), Fungsional, Bimbingan Teknis, hingga Studi Lanjut. Namun tidak dipersiapkan untuk memberikan layanan yang bersifat global atau lintas antara bangsa.
- (2) Sumberdaya Manusia yang dimiliki pemerintah daerah telah mencukupi untuk memberikan layanan publik, namun karena penempatan yang kurang tepat dan tidak proporsional (sesuai kebutuhan) kerap kali dalam menjalankan tugas dan fungsinya menjadi kurang efektif.
- (3) Kebanyakan pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah telah bekerja menurut aturan yang berlaku, namun mereka yang memiliki sertifikasi pengawas peredaran barang dan jasa masih sangat kurang, sementara keahlian ini sangat dibutuhkan dalam memberi pelayanan bagi MEA 2015.

5.2. Saran-saran

Saran yang diharapkan dapat diimplementasikan dari hasil penelitian ini adalah:

- (1) Penganggaran yang cukup dalam mendukung Sumberdaya Manusia yang handal bagi aparatur negara yang akan mengikuti program-program pelatihan yang berhubungan dengan layanan terhadap MEA. Hal ini akan menurunkan rasio antara tenaga teknis tersedia dengan jumlah layanan yang ditangani.
- (2) Diperlukan regulasi yang mampu memberi perlindungan bagi unit-unit usaha dalam negeri (terutama dengan permodalan kecil) dan produk-produk dalam negeri yang beredar di pasar.
- (3) Pemerintah daerah harus mampu mengintegrasikan antara kebutuhan MEA dengan program pembangunan yang diprioritaskan. Cara demikian merupakan upaya melembagakan kesepakatan-kesepakatan AFTA di dalam program-program nasional dan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim., 2015. *Kalimantan Timur Dalam Angka 2015*. BPS Provinsi Kalimantan Timur.
- Ashari, E.T., 2010. *Strategi Pemberdayaan PNS Dalam Rangka Reformasi Birokrasi*. Jurnal Administrator Borneo Vol. 6 No. 1 Tahun 2010. PKP2A III LAN, Samarinda.
- Arikunto, S. 2002) *Prosedur Penelitiann; Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Rineka Cipta, Jakarta.
- Hendrayady, A. 2006. "Hubungan antara Aspek-Aspek Pemberdayaan dengan Kualitas Pelayanan Pegawai : Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Janggi Tanjungpinang Kabupaten Bintan Propinsi Kepulauan Riau". Tesis, Program Magister Ilmu Sosial Untan Pontianak.
- _____, _____. 2011. *Pendayagunaan Aparatur Daerah; Telaahan Teoritis terhadap Kinerja Paratur Daerah*. Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan, Vol. 1, No. 1, 2011
- Hutauruk, T.R. 2010. *Tinjauan Daya Inovasi Pemerintah Daerah dalam Pelaksanaan Desentralisasi di Kabupaten/ Kota Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrator Borneo Volume 6 Nomor 3 Tahun 2010. PKP2A III LAN, Samarinda.
- Makmur. 2003. "Pemberdayaan Aparatur Pemerintah dalam Masyarakat", dalam Jurnal Ilmiah *Good Governance* Vol. 2 No. 1, Maret Tahun 2003. STIA-LAN, Jakarta.
- Pakpahan, E. S. 2014. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), pp.116-121.

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025*.

PermenPAN dan Reformasi Birokrasi No. 15 Tahun 2014 tentang *Pedoman Standar Pelayanan*.

Said, I. 2003. Tantangan Sumber Daya Aparatur. *Jurnal Ilmiah Good Governance*. 2 (1)

Sedarmayanti. 2003. *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) dalam rangka Otonomi Daerah: Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, Mandar Maju: Bandung.

Tjiptono, F. 2001, *Strategi Pemasaran*, Andi offset: Yogyakarta.

Undang-Undang No.23 tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Winarty, A. 2003. Pemberdayaan Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Peningkatan Kinerja Organisasi Publik. *Jurnal Ilmiah Good Governance*, 2 (1).