

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang demokratis dan mengenal sistem pemerintahan dimana seorang pemimpin dan wakilnya dipilih oleh masyarakat secara langsung melalui pemilu. Pemilu adalah pesta demokrasi atau pesta rakyat yang menjadi arena kompetisi untuk mengisi jabatan-jabatan politik di pemerintahan yang didasarkan pada pilihan formal dari warga negara yang memenuhi syarat. Peserta pemilu dapat berupa perseorangan dan partai politik. Peserta Pilkada adalah pasangan calon yang diusung oleh partai politik dan atau gabungan partai politik maupun perseorangan.

Pemerintahan yang dulunya sentralistik diubah menjadi desentralistik dalam artian pemerintahan pusat memberikan wewenang kepada daerahnya masing-masing untuk memilih kepala daerah dan wakilnya. Selain itu memberikan ruang demokrasi politik lokal menjadi terbuka dan bebas menentukan pembangunan didaerahnya masing-masing. Disamping itu, perubahan sangat signifikan terhadap perkembangan demokrasi di daerah, sesuai dengan tuntunan reformasi adalah pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah secara langsung, dan tidak lagi dilakukan melalui pemilihan di tingkat DPRD Kabupaten/Kota.

Pemilihan kepala daerah (Pilkada) secara langsung yang digelar di tanah air sejak tahun 2005, memberikan kesempatan yang luas bagi pemilih untuk menentukan pilihannya sesuai keinginan dan hati nurani masing-masing yang ada di daerah. Disahkannya Undang-undang No. 9 Tahun 2015 sebagai bentuk perubahan kedua atas Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, telah mengubah tata cara pemilihan kepala daerah. Kepala daerah yang sebelumnya dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) diubah menjadi dipilih langsung oleh masyarakat. Ketentuan ini tertuang dalam pasal 56 ayat 1 undang-undang tersebut yaitu, "Kepala daerah dan wakil kepala daerah dipilih dalam satu pasangan calon yang dilaksanakan langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil". Dengan demikian Gubernur, Bupati dan Walikota yang masa jabatannya berakhir pada tahun 2005 dan setelahnya akan dipilih secara langsung oleh rakyat dalam suatu pemilihan langsung yang diselenggarakan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU). Perubahan sistematika pemilihan kepala daerah telah memberi kesempatan kepada masyarakat untuk memilih calon-calon kepala daerah (Gubernur, Bupati dan Walikota) yang dikehendaknya secara langsung tanpa diwakili oleh DPRD.

Kabupaten Grobogan merupakan kabupaten yang terluas nomor (dua) 2 di wilayah Jawa Tengah setelah Kabupaten Cilacap, dengan jumlah penduduk sebanyak kurang lebih 1,4 juta jiwa dengan tingkat kemiskinan 18,48% yang sebelumnya

18,68% maka dari itu tingkat kemiskinan yang ada di Kabupaten Grobogan menjadi menurun. Dalam letak geografis Kabupaten Grobogan sebagai daerah lembah yang diantara 2 pegunungan kapur dan ada 2 sungai besar yang mengalir yaitu sungai lusi dan sungai serang. Kabupaten Grobogan memiliki luas wilayah 1.975.865 Km² dan secara administratif terdiri dari 19 Kecamatan dengan pusat Kabupaten Grobogan berada di Kecamatan Purwodadi, dan Kabupaten Grobogan memiliki banyak daerah wisata yang sudah dikenal oleh masyarakat luar daerah seperti waduk Kedung Ombo, Api Abadi, Bledug Kuwu dan lain-lain.

Pada Pilkada tahun 2015 terdapat dua calon, yaitu calon Petahana nomor urut 1 pasangan H. Icek Baskoro, S.H., M.H. dan H. Sugeng Prasetyo, S.E., M.M. diusung dari Partai Golkar, Partai NasDem, dan Partai Gerindra yang merupakan *Incumbent* Wakil Bupati Grobogan, dan nomor urut 2 pasangan Sri Sumarni, S.H., M.M. dan Edy Maryono, S.H., M.M. diusung dari PDIP, PKB, Partai Hanura, PAN, yang merupakan mantan calon Bupati sebelumnya.

Pasangan calon nomor urut 1 memiliki keahlian dalam strategi kampanye, karena telah terpilih selama 2 (dua) kali periode sebagai wakil Bupati. Calon Bupati H. Icek Baskoro, S.H., M.H. pernah menduduki jabatan sebagai anggota DPRD dan Wakil Ketua DPRD Kabupaten Grobogan dan Ketua DPD Partai Golkar Kabupaten Grobogan. Calon Wakil Bupati H.

Sugeng Prasetyo, S.E., M.M. adalah seorang pengusaha bergerak dibidang oli mesin, selain itu menjabat sebagai Bendahara PC NU Kabupaten Grobogan.

Pasangan calon nomor urut 2 memiliki jumlah dukungan koalisi yang besar, apalagi PDIP merupakan partai pemenang Pemilu legislatif tahun 2014 di Kabupaten Grobogan dengan memperoleh 12 Kursi Legislatif dengan total suara 169.578. Calon Bupati Sri Sumarni S.H., M.M. pernah menduduki sebagai Ketua DPRD Kabupaten Grobogan dan Ketua DPC PDIP Kabupaten Grobogan, periode sebelumnya telah mencalonkan diri sebagai Calon Bupati Grobogan tetapi belum berhasil. Calon Wakil Bupati Edy Maryono, S.H., M.M. pernah menjadi Anggota dan Ketua Komisi DPRD Kabupaten Grobogan, menjabat sebagai Sekretaris DPC PKB Kabupaten Grobogan.

Sesuai Keputusan KPUD Kabupaten Grobogan Nomor. 60/Kpts/KPU-Kab-012329260/2015 Tentang Penetapan Rekapitulasi Hasil Penghitungan Perolehan Suara Dan Hasil Pemilihan Bupati Dan Wakil Bupati Grobogan Tahun 2015, pasangan calon yang unggul adalah nomor urut 2 Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M dan Edy Maryono, S.H., M.M. (Sri-Edy) dengan memperoleh 73,06% atau 505.507 suara sah Pilkada Kabupaten Grobogan. Sedangkan calon nomor urut 1 H. Icek Baskoro, S.H., M.H. dan H. Sugeng Prasetyo, S.E., M.M. (Icek-Sugeng) hanya memperoleh 26,94% atau 186.401 suara sah Pilkada Kabupaten Grobogan. Ternyata pasangan nomor urut 2

Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M dan Edy Maryono, S.H., M.M. (Sri-Edy) dapat mengungguli calon petahana secara mutlak, bahkan juga sebagai perempuan. Sehingga dari hasil Pilkada tersebut menetapkan pasangan nomor urut 2 Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. dan Edy Maryono, S.H., M.M. (Sri-Edy) menjadi pemenang Pilkada Kabupaten Grobogan tahun 2015 sekaligus menjadi Kepala Daerah / Bupati Grobogan perempuan pertama.

Sejak 2016 Kabupaten Grobogan dipimpin oleh Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. menjabat mulai tanggal 21 Maret 2016 lahir di Grobogan, 5 September 1960. Bupati Grobogan Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. dalam melaksanakan tugas pemerintahan dengan sendiri atau 'single leader'. Bupati Grobogan Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. di dalam 3 tahun masa jabatannya melaksanakan pemerintahannya tidak di dampingi dengan wakil bupati dikarenakan pada waktu pelantikan Jumat, tanggal 11 maret 2016 wakil bupati Grobogan Edy Maryono, S.H., M.M. yang meninggal dunia pada saat menjelang pelantikan dirinya. Untuk saat ini kedudukan wakil bupati belum ada penggantinya. Bupati Grobogan Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. tidak mempermasalahkan siapapun wakil bupatinya, yang pasti Bupati membutuhkan pendamping di dalam memimpin pemerintahan yang sudah direncanakan dengan pendampingnya.

Menurut Undang-undang No. 9 Tahun 2015 sebagai bentuk perubahan kedua atas Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Kepala Daerah setingkat

Kabupaten adalah Bupati dan Wakil Bupati yang sudah memiliki Tupoksi (Tujuan, Pokok dan Fungsi). Manakala Wakil Bupati berhalangan tetap dalam menjalankan tugas, Bupati berhak mengusulkan pengganti Wakil Bupati dengan mekanisme sebagaimana diatur dalam pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, untuk pengisian jabatan Wakil Kepala Daerah sebagaimana yang dimaksud dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Partai politik atau gabungan partai politik yang pasangan calonnya terpilih dalam Pemilihan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, mengusulkan 2 orang calon Wakil Kepala Daerah kepada Kepala Daerah, Dan diteruskan oleh Kepala Daerah kepada Ketua DPRD.
- b. Bagi Wakil Kepala Daerah yang berasal dari calon perseorangan, Kepala Daerah mengajukan 2 orang calon Wakil Kepala Daerah kepada Ketua DPRD.

Didalam kepemimpinan Bupati Grobogan Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. melaksanakan tugas pemerintahannya dibantu dengan sekretaris daerah dan jajarannya di dalam pemerintahan. Sebagai Kepala Daerah Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. dalam pemerintahannya melakukan banyak perubahan di dalam kepemimpinannya. Salah satu contohnya Hj. Sri Sumarni, S.H.,

M.M. sudah melakukan perubahan di infrastruktur jalan yang sekarang ini banyak mengalami perubahan dan perbaikan di setiap desa ke desa lain. Dalam kinerja atau kepemimpinannya Bupati Grobogan Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. sudah berjalan selama 3 tahun dan selama pemerintahannya tanpa ada sosok wakil bupati. Menurut Sri Sumarni untuk pengisian wakil bupati akan diserahkan dengan partai politik koalisi (Grobogan Hebat). Sri Sumarni menginginkan untuk kekosongan wakil bupati dapat di akomodir dengan baik oleh parpol koalisi, dan kekosongan wakil bupati Grobogan segera diisi. Dalam pemerintahan Grobogan yang sekarang ini Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. yang pertama kali di kabupaten Grobogan yang di pimpin oleh sosok seorang perempuan, di dalam sejarahnya kepemimpinan di Daerah Kabupaten Grobogan dipimpin oleh sosok seorang pria atau laki-laki. Di dalam kepemimpinan yang sekarang ini tidak membuat pemerintahan di Kabupaten Grobogan menjadi lemah atau tidak dapat di atur, maka dari itu tidak menjadi alasan dalam kepemimpinannya.

Grobogan memiliki tantangan dalam pembangunan daerah meliputi infrastruktur, ekonomi dan pembangunan Sumber Daya Manusia. Dengan kondisi daerah Kabupaten Grobogan yang memiliki angka kemiskinan 13,5% perlu bekerja optimal untuk mengurangi angka kemiskinan tersebut dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dalam bidang Infrastruktur banyak sekali yang harus dikerjakan terutama bangunan jalan dan

jembatan, mengingat panjang jalan di Kabupaten Grobogan mencapai 157.280 km. Kemudian dalam bidang Sumber Daya Manusia, diciptakan pemberdayaan masyarakat yang tepat sasaran dan efisien, guna meningkatkan pendapatan dan taraf hidup masyarakat Kabupaten Grobogan. Dengan demikian diperlukan sosok Paket Pemimpin Daerah yang dapat bersinergi guna mempercepat pembangunan Daerah tersebut.

Dengan saat ini pemerintahan Kabupaten Grobogan tidak ada Wakil Bupati Grobogan, sehingga dimungkinkan perkembangan daerah akan mengalami kemajuan yang tidak begitu signifikan. Pemerintahan Daerah dimungkinkan tidak dapat bekerja secara optimal. Akan tetapi peneliti melihat yang sebaliknya terjadi di Kabupaten Grobogan, walaupun kekosongan wakil bupati belum terisi sampai menjelang akhir masa jabatan, pembangunan di Kabupaten Grobogan justru berkembang secara baik dan cenderung berkembang dengan pesat, dilihat dari pembangunan infrastruktur dan beberapa prestasi Pemerintahan Daerah. Menarik untuk diteliti terkait bagaimana kinerja Bupati Grobogan dalam menjalankan pemerintahan di Kabupaten Grobogan. Tanpa ada sinergitas yang baik dalam pemerintahan, dapat dimungkinkan terjadi hambatan diberbagai aspek pemerintahan terutama terkait penyusunan program dan anggaran, maka menarik dilakukan penelitian terkait dengan komunikasi antar Pimpinan Daerah yaitu lembaga Eksekutif dan Legislatif.

Dari pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Bagaimanakah Kinerja dan Relasi Bupati Grobogan Dengan DPRD Kabupaten Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019, yang seharusnya segera diisi mengingat kebutuhan pemerintah daerah yang sangat kompleks dalam mewujudkan Pembangunan Daerah. Namun yang terjadi sampai detik ini jabatan Kepala Daerah tersebut belum terisi.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas maka rumusan masalah yang diambil adalah:

- a. Bagaimanakah Kinerja Bupati Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019?
- b. Bagaimanakah Relasi Bupati Grobogan Dengan DPRD Kabupaten Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis Kinerja Bupati Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019.

- b. Untuk menganalisis Relasi Bupati Grobogan Dengan DPRD Kabupaten Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019.

1.4 Tinjauan Pemikiran Teoritis

1.4.1 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka merupakan penelitian atau kajian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Kajian pustaka berfungsi sebagai perbandingan dan tambahan informasi terhadap penelitian yang hendak dilakukan. Untuk memudahkan penulis mendapatkan data dan untuk menghindari duplikasi, penulis melakukan tinjauan pustaka terhadap peneliti-peneliti yang telah dilakukan sebelumnya.

Berdasarkan pengamatan kepustakaan yang penulis lakukan, kajian mengenai Analisis Kinerja Bupati Grobogan Terhadap Kekosongan Wakil Bupati Grobogan belum ada yang mengkaji. Akan tetapi sudah ada hasil karya ilmiah yang relevan dengan kajian yang penulis teliti, hanya saja objek yang dikaji sangat berbeda.

Penelitian mengenai analisis kinerja Bupati telah banyak dilakukan .Pertama, Jurnal yang ditulis oleh Anggara Febrianto (2013) yang berjudul "*Kinerja Bupati Batang Tahun 2012*" Hasil kajian ini menunjukkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Batang, kinerja Bupati dinilai cukup baik. Dari segi produktivitas, beberapa sektor pembangunan dan pengelolaan

keuangan mengalami peningkatan pencapaian realisasi yang signifikan, meskipun masih banyak ditemukan kekurangan di dalam penganggaran dan pelaksanaannya. Dari segi penyelenggaraan pelayanan publik, berhasil ditingkatkan upaya pemerintah daerah dalam mengenali kebutuhan masyarakat yang dituangkan dalam pelaksanaan BBM-an dan pembentukan UPKP2 (Unit Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik) yang difungsikan sebagai sarana bagi masyarakat untuk menyampaikan aspirasi. Dan untuk pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan yang terbuka, mulai dirintis melalui pencanangan zona integritas wilayah bebas korupsi dan kerjasama dengan pihak-pihak terkait transparansi.

Kedua, Jurnal yang ditulis oleh Siti Munawaroh (2016) yang berjudul "Persepsi Masyarakat Terhadap Kinerja Pemerintah Kabupaten Bantul Pada Masa Kepemimpinan Sri Surya Widati Tahun 2010-2015 (Studi Kasus Di Kecamatan Kretek)". Penelitian ini jika dilihat dari 4 aspek produktifitas, kualitas layanan, responsivitas, dan akuntabilitas keseluruhannya baik. Namun namun ada beberapa catatan yang perlu diperbaiki yaitu transparansi pelayanan dan keuangan, pengangguran, dan jaminan kesehatan yang belum merata dan tetap sasaran, karena 4 hal tersebut yang dinilai kurang baik oleh masyarakat.

Ketiga, Skripsi yang ditulis oleh Muhammad Williams Rahaditama (2012) yang berjudul "analisis kinerja kepala daerah berlatar belakang pengusaha: wujud reformasi sektor publik di

Indonesia”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepala daerah yang berlatar belakang sebagai pengusaha memiliki kinerja yang lebih baik akan tetapi tidak ada perbedaan dengan non-pengusaha yang ditinjau dari pertumbuhan PAD, PDRB, tingkat kemiskinan, dan IPM. Hasil dari uji dari semua variabel menunjukkan nilai p-value diatas $> 0,05$ (α) sehingga semua H_0 diterima dan hipotesis dalam penelitian ini tidak terdukung secara statistik.

Keempat, Skripsi yang di tulis oleh Tuwan Augustria (2014) yang berjudul “*Analisis Kinerja Organisasi Pemerintah (Studi Kasus Implementasi Peraturan Bupati No.49 Tahun 2013 Tentang Tugas Pokok, Fungsi Dan Uraian Tugas Seketariat Daerah Kabupaten Lamandau)*”. Kinerja seketariat daerah di kabupaten lamandau dapat dikatakan sudah baik akan tetapi hambatan yang di miliki oleh seketariat daerah Kabupaten Lamandau tentang tingkat kepatuhan petuhan dalam melaksanakan tugasnya masih terganjal berbagai kesulitan dalam memahami aturan yang berlaku.

Kelima, Desertasi yang ditulis oleh Gretty Syatriani Saleh (2018) yang berjudul “*Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Bupati Kabupaten Pohuwato Provinsi Gorontalo*”. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan trasformasional, transaksional, kinerja Bupati, Model strategi dalam menjalankan pemerintahannya secara efektif serta pencapaian kinerja secara optimal. Penelitian ini berimplikasi

pada pentingnya mengkolaborasikan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dalam menjalankan roda organisasi.

a. Kinerja

Istilah kinerja merupakan terjemahan dari performance yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berbeda dengan Bernardin dan Russel (1993 : 379) dalam Yeremias T. Keban (2004 : 192) mengartikan kinerja sebagai the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period. Dalam definisi ini, aspek yang ditekankan oleh kedua pengarang tersebut adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh Bastian dalam Hessel Nogi (2005 : 175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Senada dengan pendapat Bastian dalam Hessel Nogi tersebut, Encyclopedia of Public Administration and Public Policy Tahun 2003 dalam Yeremias T. Keban (2004 : 193), juga menyebutkan kinerja dapat memberikan gambaran tentang seberapa jauh organisasi mencapai hasil ketika dibandingkan dengan pencapaian tujuan dan target yang telah ditetapkan. Dari beberapa definisi di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka

waktu tertentu yang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dalam Yeremias T. Keban (2004 : 203) untuk melakukan kajian secara lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja di Indonesia, maka perlu melihat beberapa faktor penting sebagai berikut :

- a. Kejelasan tuntutan hukum atau peraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendaikan perbuatan tersebut.
- b. Manajemen sumber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektivitas penilaian kinerja. Aturan main menyangkut siapa yang harus menilai, kapan menilai, kriteria apa yang digunakan dalam sistem penilaian kinerja sebenarnya diatur dalam manajemen sumber daya manusia tersebut. Dengan demikian manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja.
- c. Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisasi dengan tujuan penilaian kinerja. Apabila paradigma yang dianut masih berorientasi pada manajemen klasik, maka penilaian selalu biasa kepada pengukuran tabiat atau karakter pihak yang dinilai, sehingga prestasi yang seharusnya menjadi fokus utama kurang diperhatikan.
- d. Komitmen para pemimpin atau manajer organisasi publik terhadap pentingnya penilaian suatu kinerja. Bila mereka selalu memberikan komitmen yang tinggi terhadap

efektivitas penilaian kinerja, maka para penilai yang ada dibawah otoritasnya akan selalu berusaha melakukan penilaian secara tepat dan benar.

Menurut Soesilo dalam Hessel Nogi (2005 : 180), kinerja suatu organisasi dipengaruhi adanya faktor-faktor berikut : a. Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjalankan aktivitas organisasi. b. Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi. c. Sumber daya manusia, yang berhubungan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal. d. Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan data base untuk digunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi. e. Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi. Selanjutnya Yuwono dkk. dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dominan mempengaruhi kinerja suatu organisasi meliputi upaya manajemen dalam menerjemahkan dan menyelaraskan tujuan organisasi, budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki organisasi dan kepemimpinan yang efektif. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi baik publik maupun swasta.

Secara detail Ruky dalam Hessel Nogi (2005 : 180) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung

terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut :

a. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk dan jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi kinerja organisasi tersebut. b. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi. c. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan. d. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. e. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standard dan tujuan organisasi. f. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi, imbalan, promosi, dan lain-lainnya.

Menurut Atmosoeparto, dalam Hessel Nogi (2005 : 181) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut diuraikan sebagai berikut : a. Faktor eksternal, yang terdiri dari : 1) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal. 2) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem

ekonomi yang lebih besar. 3) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi. b. Faktor internal, yang terdiri dari : 1) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi. 2) Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada. 3) Sumber Daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan. 4) Budaya Organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja dalam suatu organisasi. Namun secara garis besarnya, faktor yang sangat dominan mempengaruhi kinerja organisasi adalah faktor internal (faktor yang datang dari dalam organisasi) dan faktor eksternal (faktor yang datang dari luar organisasi). Setiap organisasi akan mempunyai tingkat kinerja yang berbeda-beda karena pada hakekatnya setiap organisasi memiliki ciri atau karakteristik masing-masing sehingga permasalahan yang dihadapi juga cenderung berbeda tergantung pada faktor internal dan eksternal organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Larry D. Stout dalam Hessel Nogi (2005 : 174) mengemukakan bahwa pengukuran atau penilaian kinerja organisasi merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (mission accomplishment) melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa ataupun suatu proses. Berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bastian (2001 : 330) dalam Hessel Nogi (2005 : 173) bahwa pengukuran dan pemanfaatan penilaian kinerja akan mendorong pencapaian tujuan organisasi dan akan memberikan umpan balik untuk upaya perbaikan secara terus menerus. Secara rinci, Bastian mengemukakan peranan penilaian pengukuran kinerja organisasi sebagai berikut : a. Memastikan pemahaman para pelaksana dan ukuran yang digunakan untuk pencapaian prestasi, b. Memastikan tercapainya skema prestasi yang disepakati, c. Memonitor dan mengevaluasi kinerja dengan perbandingan antara skema kerja dan pelaksanaannya, d. Memberikan penghargaan maupun hukuman yang objektif atas prestasi pelaksanaan yang telah diukur, sesuai dengan sistem pengukuran yang telah disepakati, e. Menjadikannya sebagai alat komunikasi antara bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi, f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi, g. Membantu proses kegiatan organisasi, h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan telah dilakukan secara objektif, i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan, j. Mengungkapkan

permasalahan yang terjadi, Begitu pentingnya penilaian kinerja bagi keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan, maka perlu adanya indikator-indikator pengukuran kinerja yang dipakai secara tepat dalam organisasi tertentu.

Menurut Agus Dwiyanto (2006 : 49) penilaian kinerja birokrasi publik tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektivitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsivitas. Penilaian kinerja dari sisi pengguna jasa menjadi sangat penting karena birokrasi publik juga muncul karena tujuan dan misi birokrasi publik seringkali bukan hanya memiliki stakeholder yang banyak dan memiliki kepentingan yang sering berbenturan satu sama lainnya menyebabkan birokrasi publik mengalami kesulitan untuk merumuskan misi yang jelas. Akibatnya, ukuran kinerja organisasi publik di mata para stakeholder juga berbeda-beda.

d. Indikator Kinerja

McDonald dan Lawton dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:174) mengemukakan indikator kinerja antara lain : output oriented measures throughput, efficiency, effectiveness. Selanjutnya indikator tersebut dijelaskan sebagai berikut : a. Efficiency atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik. b.

Effectiveness atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi.

Salim dan Woodward dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:174) mengemukakan indikator kinerja antar lain: economy, efficiency, effectiveness, equity. Secara lebih lanjut, indikator tersebut diuraikan sebagai berikut : a. Economy atau ekonomis adalah penggunaan sumber daya sesedikit mungkin dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik. b. Efficiency atau efisiensi adalah suatu keadaan yang menunjukkan tercapainya perbandingan terbaik antara masukan dan keluaran dalam penyelenggaraan pelayanan publik. c. Effectiveness atau efektivitas adalah tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, baik itu dalam bentuk target, sasaran jangka panjang maupun misi organisasi. d. Equity atau keadilan adalah pelayanan publik yang diselenggarakan dengan memperhatikan aspek-aspek pemerataan.

Lenvinne dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) mengemukakan indikator kinerja terdiri dari : responsiveness, responsibility, accountability. a. Responsiveness atau responsivitas ini mengukur daya tanggap provider terhadap harapan, keinginan, aspirasi serta tuntutan customers. b. Responsibility atau tanggung jawab adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa jauh proses pemberian pelayanan publik dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan-ketentuan yang

telah ditetapkan. c. *Accountability* atau akuntabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh stake holders, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat. Zeithaml, Parasuraman dan Berry dalam Ratminto dan Atik Septi Winarsih (2005:175) menjelaskan tentang indikator yang digunakan untuk menilai kinerja organisasi, yang terdiri atas beberapa faktor berikut : a. *Tangibles* atau ketampakan fisik, artinya ketampakan fisik dari gedung, peralatan, pegawai, dan fasilitas-fasilitas lain yang dimiliki oleh providers. b. *Reliability* atau reabilitas adalah kemampuan untuk menyelenggarakan pelayanan yang dijanjikan secara akurat. c. *Responsiveness* atau responsivitas adalah kerelaan untuk menolong customers dan menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas. d. *Assurance* atau kepastian adalah pengetahuan dan kesopanan para pekerja dan kemampuan mereka dalam memberikan kepercayaan kepada customers. e. *Emphaty* adalah perlakuan atau perhatian pribadi yang diberikan oleh providers kepada customers.

Sedangkan Kumorotomo dalam Agus Dwiyanto (2006 : 52) mengemukakan bahwa untuk menilai kinerja organisasi dapat digunakan beberapa kriteria sebagai pedoman penilaian kinerja organisasi pelayanan publik, antara lain : a. Efisiensi Efisiensi menyangkut pertimbangan tentang keberhasilan organisasi

pelayanan publik mendapatkan laba, memanfaatkan faktor-faktor produksi serta pertimbangan yang berasal dari rasionalitas ekonomis. Apabila diterapkan secara objektif, kriteria seperti likuiditas, solvabilitas, dan rentabilitas merupakan kriteria efisiensi yang sangat relevan. b. Efektivitas Apakah tujuan dari didirikannya organisasi pelayanan publik tercapai? Hal tersebut erat kaitannya dengan rasionalitas teknis, nilai, misi, tujuan organisasi, serta fungsi agen pembangunan. c. Keadilan-keadilan mempertanyakan distribusi dan alokasi layanan yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan publik. Kriteria ini erat kaitannya dengan konsep ketercukupan atau keadilan. Keduanya mempersoalkan apakah tingkat efektivitas tertentu, kebutuhan dan nilai-nilai dalam masyarakat dapat terpenuhi. Isu-isu yang menyangkut pemerataan pembangunan, layanan pada kelompok pinggiran dan sebagainya, akan mampu dijawab melalui kriteria ini. d. Daya Tanggap Berlainan dengan bisnis yang dilaksanakan oleh perusahaan swasta, organisasi pelayanan publik merupakan bagian dari daya tanggap negara atau pemerintah akan kebutuhan vital masyarakat.

Oleh sebab itu, kriteria organisasi tersebut secara keseluruhan harus dapat dipertanggungjawabkan secara transparan demi memenuhi kriteria daya tanggap ini. Agus Dwiyanto (2006 : 50) mengukur kinerja birokrasi publik berdasar adanya indikator yang secara lebih lanjut dijelaskan sebagai berikut :

a. Produktivitas

Produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara input dengan output. Konsep produktivitas dirasa terlalu sempit dan kemudian General Accounting Office (GAO) mencoba mengembangkan satu ukuran produktivitas yang lebih luas dengan memasukkan seberapa besar pelayanan publik itu memiliki hasil yang diharapkan sebagai salah satu indikator kinerja yang penting.

b. Kualitas Layanan

Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik. Banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik muncul karena ketidakpuasan masyarakat terhadap kualitas layanan yang diterima dari organisasi publik.

c. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit. Oleh sebab itu, responsibilitas bisa saja pada suatu ketika berbenturan dengan responsivitas.

d. Responsivitas

Responsivitas ini dimasukkan sebagai salah satu indikator kinerja karena responsivitas secara langsung menggambarkan

kemampuan organisasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mengenai akuntabilitas, Agus Dwiyanto (2006 : 57) mengemukakan bahwa akuntabilitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik sebagai suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian penyelenggaraan pelayanan dengan ukuran nilai-nilai dan norma eksternal yang ada di masyarakat atau yang dimiliki oleh para stakeholders.

e. Akuntabilitas

Akuntabilitas Publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat publik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat. Dalam konteks ini, konsep dasar akuntabilitas publik dapat digunakan untuk melihat seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik itu konsisten dengan kehendak masyarakat banyak. Kinerja organisasi publik tidak hanya bisa dilihat dari ukuran internal yang dikembangkan oleh organisasi publik atau pemerintah, seperti pencapaian target. Kinerja sebaiknya harus dinilai dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Suatu kegiatan organisasi publik memiliki akuntabilitas yang tinggi kalau kegiatan itu dianggap benar dan sesuai dengan nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

Dari berbagai macam indikator pengukuran kinerja yang diungkapkan oleh para pakar di atas, peneliti memilih untuk menggunakan indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006). Penulis memilih menggunakan teori tentang pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006) tersebut karena dipandang sesuai, lebih tepat dan lebih mampu mengukur kinerja Bupati Grobogan yang akan diteliti. Indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Agus Dwiyanto (2006 : 50) meliputi lima indikator, yaitu produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas. Dari kelima indikator diatas peneliti memilih untuk menggunakan tiga indikator saja yaitu produktivitas, responsivitas, dan akuntabilitas. Ketiga indikator ini dipilih dengan alasan bahwa indikator-indikator ini dirasa telah mewakili dari beberapa indikator yang banyak digunakan untuk menilai kinerja suatu organisasi publik dari dalam dan luar organisasi. Menurut Agus Dwiyanto (2006 : 50) konsep produktifitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi tetapi juga efektivitas pelayanan. Dengan demikian , produktifitas dapat digunakan untuk mengukur kinerja dari dalam organisasi.

Acuan pelayanan yang digunakan oleh organisasi publik juga dapat menunjukkan tingkat akuntabilitas pemberian pelayanan publik. Acuan pelayanan yang dianggap paling penting oleh suatu organisasi publik adalah dapat merefleksikan pola pelayanan yang dipergunakan yaitu pola pelayanan yang

akuntabel yang mengacu pada kepuasan publik sebagai pengguna jasa.

f. Relasi Kekuasaan

Kekuasaan dipandang sebagai gejala yang selalu terdapat dalam ilmu politik. Dalam politik, terdapat sejumlah konsep yang berkaitan erat dengan kekuasaan, seperti pengaruh, persuasi, manipulasi, koersi, force dan kewenangan. Kekuasaan politik dirumuskan sebagai kemampuan menggunakan sumber-sumber pengaruh untuk mempengaruhi proses pembuatan dan pelaksanaan keputusan politik sehingga keputusan itu menguntungkan dirinya, kelompoknya atau masyarakat umum. Politik dipahami sebagai kekuasaan, kewenangan, kehidupan publik, pemerintahan, negara, resolusi konflik, kebijakan, pengambilan keputusan dan pembagian (Surbakti, 1992).

Kekuasaan mencakup hubungan sosial antar manusia. Kekuasaan dalam suatu hubungan sangat tergantung pada penyebaran ketergantungan dan ketersediaan jalan-jalan pelepasan diri tertentu. Jika tingkat ketidakseimbangan dalam ketergantungan itu besar dan pelepasan dirinya mudah maka, kepatuhan mungkin akan lebih didasarkan pada paksaan. Kalau ketidakseimbangan dalam ketergantungan itu besar, dan kemungkinan pelepasan diri kecil maka, hubungan itu mungkin akan lebih didasarkan pada keotoritasan: pihak yang dikuasai pasti akan menyerahkan dirinya untuk kepentingan harga diri, sementara pihak yang menguasai sendiri menggunakan

keotoritasan secara mudah dalam memperoleh kepatuhan ketimbang ia menggunakan paksaan (Martin, 1993).

Ada dua corak pengaruh yang ditimbulkan oleh kekuasaan. Pertama bilamana orang melihat politik pada dasarnya sebagai arena pertarungan atau medan pertempuran. Kekuasaan memainkan peranan sebagai biang konflik dan alat untuk menindas. Duverger menyebut ini sebagai aspek antagonisme dari kekuasaan. Memegang posisi kekuasaan memberikan seseorang keuntungan yang sangat besar. Pergumulan politik mempunyai motif yang sama seperti persaingan ekonomi. Kedua-duanya adalah bentuk dari struggle for life, yang secara mendasar menempatkan satu spesies melawan yang lain. Tafsiran kedua menganggap bahwa politik sebagai suatu usaha untuk menegakkan ketertiban dan keadilan. Kekuasaan melindungi kemakmuran umum dan kepentingan umum dari tekanan dan tuntutan kelompok-kelompok kepentingan yang khusus. Di sini kekuasaan memainkan peranan integrative, memihak dan melindungi kepentingan bersama, kepentingan kelompok. Sifat politik atau kekuasaan yang seperti itu diumpamakan oleh Duverger sebagai Dewa Janus yang mempunyai dua muka yang menghadap ke arah berlawanan (Duverger, 1972).

Kekuasaan menurut Foucault mesti dipandang sebagai relasi-relasi yang beragam dan tersebar seperti jaringan yang mempunyai ruang lingkup strategis. Kekuasaan menurut

Foucault bukan mekanisme dominasi sebagai bentuk kekuasaan terhadap yang lain dalam relasi yang mendominasi dengan yang didominasi atau yang powerful dengan powerless. Dengan demikian, kekuasaan mesti dipahami sebagai bentuk relasi kekuatan yang subjektif dalam ruang dimana kekuasaan itu beroperasi. Kekuasaan mesti dipahami sebagai sesuatu yang melanggengkan relasi kekuatan itu yang membentuk rantai atau sistem dari relasi itu atau justru yang mengisolasi mereka dari yang lain dari suatu relasi kekuatan (Mudhoffir, 2013).

Oleh karena itu, kekuasaan merupakan strategi di mana relasi kekuatan adalah efeknya. Persoalan kekuasaan bukanlah persoalan pemilikan, dalam konteks siapa menguasai siapa atau siapa yang powerful sementara yang lain powerless. Kekuasaan itu tersebar, berada di mana-mana (omnipresent), imanen terdapat dalam setiap relasi sosial. Hal ini karena kekuasaan selalu diproduksi dalam setiap momen dan setiap relasi. Kekuasaan itu ada di mana-mana bukan karena ia merengkuh segala sesuatu melainkan karena ia datang dari manapun (Mudhoffir, 2013).

Kekuasaan, menurut pandangan Foucault, tidaklah dimiliki (possessed) melainkan bermain/dimainkan terus-menerus. Sehingga kebijakan yang selalu dikaitkan dengan pemerintah itu (instrument of governance) boleh dibilang sebagai alat atau instrumen, yang dipakai pemerintah dalam memainkan kekuasaan yang terdapat di dalam relasi-relasi antara pemerintah

dan individu-individu. Namun, sebaliknya juga, para individu pun dapat memainkan kekuasaan untuk mempengaruhi (kalau sanggup) kebijakan-kebijakan pemerintah (Zuska, 2005).

1.4.2 Operasional Konsep

Analisis Kinerja dan Relasi Bupati Grobogan Dengan DPRD Kabupaten Grobogan Dalam Kekosongan Wakil Bupati Grobogan Periode 2016-2019. Berdasarkan Pada Teori Kinerja, menurut Yeremias T Keban Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu dipengaruhi 5 aspek yaitu Produktivitas, Akuntabilitas, Kualitas Layanan, Responsivitas, Responibilitas sedangkan Teori Relasi Kekuasaan, menurut mudhoffir relasi-relasi yang beragam dan tersebar seperti jaringan yang mempunyai ruang lingkup strategis.

1.	<p>Produktivitas</p> <p>Konsep Produktivitas adalah</p> <p>Jika produktivitas naik</p> <p>dimungkinkan adanya</p> <p>peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga). tidak hanya mengukur tingkat efisiensi; tetapi juga secara efektivitas, dimana keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan infrastruktur jalan-jembatan, perhubungan, perumahan-pemukiman, dan sumberdaya air. • Peningkatan produktivitas pertanian. • Pengembangan ekonomi kerakyatan bidang UMKM, industri, perdagangan, koperasi dan pariwisata.
----	--	---

	<p>pencapaian tujuan yang diukur dengan kualitas, kuantitas dan waktu sesuai yang telah direncanakan sebelumnya. sehingga pelayanan sesuai indikator yang di tentukan oleh organisasi terkait.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terwujudnya iklim investasi yang kondusif dan peningkatan penyerapan tenaga kerja. • Peningkatan kelestarian sumberdaya alam, lingkungan hidup dan kualitas penataan ruang. • Peningkatan pemerataan pendapatan, pembangunan antar wilayah, perlindungan anak dan penanggulangan kemiskinan. • Banyaknya Perda yang telah dirumuskan oleh Badan Eksekutif/ Bupati. • Banyaknya perda yang telah disahkan.
2.	<p>Kualitas Layanan Isu mengenai kualitas layanan cenderung semakin menjadi penting dalam menjelaskan kinerja organisasi pelayanan publik.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lamanya waktu yang dibutuhkan untuk proses pelayanan. • Penggunaan IT dalam proses pelayanan. • Keramahan petugas dalam melayani masyarakat. • Keramahan dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat. • Tidak diskriminatif dalam melakukan pelayanan terhadap masyarakat

3.	<p>Responsivitas</p> <p>Kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Merespon setiap keluhan ataupun aspirasi dari masyarakat. • Kecepatan dalam menanggapi keluhan masyarakat. • Tindak lanjut pemerintah dalam mengatasi keluhan masyarakat. • Penggunaan IT dan juga sosial media dalam menanggapi keluhan masyarakat
4.	<p>Responsibilitas</p> <p>Apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pelayanan publik sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. • Bekerja sesuai dengan sumpah jabatan, tanggungjawab, dan kode etik.
5.	<p>Akuntabilitas</p> <p>Kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat public yang dipilih oleh rakyat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Kedisiplinan yang diterapkan oleh Pejabat Politik yang telah dipilih oleh rakyat. • Masyarakat dapat melakukan penilaian terhadap kinerja pelayan publik secara berkala sesuai dengan mekanisme yang berlaku. • Tidak adanya pungutan liar dalam pelaksanaan pelayanan.

6.	<p>Relasi Kekuasaan</p> <p>Kekuasaan dipahami sebagai sesuatu yang melanggengkan relasi kekuatan itu yang membentuk rantai atau sistem dari relasi itu atau justru yang mengisolasi mereka dari suatu relasi kekuatan. Kekuasaan merupakan strategi di mana relasi kekuatan adalah efeknya</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interaksi antara Bupati Grobogan dengan DPRD Grobogan terkait perumusan kebijakan. • Interaksi antara Bupati Grobogan dengan aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah Kabupaten Grobogan. • Interaksi antara Bupati Grobogan dengan Masyarakat Kabupaten Grobogan.
----	---	--

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan / melukiskan keadaan subjek / objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak, atau sebagaimana adanya. (Nawawi 2012 : 67)

1.5.2 Lokasi Penelitian

Peneliti mengambil wilayah penelitian di Kabupaten Grobogan.

1.5.3 Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah aktor-aktor yang terlibat dalam Pilkada Kabupaten Grobogan, terutama aktor-aktor yang mengusung Pasangan Sri-Edy :

- a. Hj. Sri Sumarni, S.H., M.M. (Bupati Grobogan)
- b. Agus Siswanto, S.Sos. (Ketua DPRD Kabupaten Grobogan/Sekretaris DPC PDIP / Sekretaris Tim Pemenangan Sri - Edi)
- c. Pimpinan Partai Koalisi dan 4 (empat) Anggota DPRD Koalisi
- d. Tokoh Masyarakat, Tokoh LSM dan 4 (empat) orang PNS

1.5.4 Jenis dan Sumber Data

Menurut Idrus (2009: 61), dalam penelitian kualitatif, data dapat diartikan sebagai fakta atau informasi yang diperoleh dari aktor, aktivitas, dan tempat yang menjadi subjek penelitiannya. Interaksi antara aktor, aktivitas, dan tempat dalam kegiatan penelitian kualitatif perlu dicermati dengan baik sebab dari sinilah peneliti akan memperoleh data yang diharapkan dapat menjawab masalah yang tengah dipecahkannya.

Jenis data dalam penelitian kualitatif berupa teks, kata-kata tertulis, frasa-frasa atau simbol-simbol yang menggambarkan atau merepresentasikan orang-orang, tindakan-tindakan dan peristiwa dalam kehidupan sosial. Kemudian, sumber data dalam penelitian kualitatif ada dua sumber, yaitu :

a. Data primer

Data primer merupakan data yang langsung memberikan data kepada peneliti. Data primer yang diperoleh oleh peneliti merupakan data yang diperoleh dari wawancara dengan narasumber/subjek penelitian.

b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui buku, internet, portal berita online, koran, dan lain sebagainya yang relevan dengan penelitian.

1.5.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti, peneliti menggunakan teknik wawancara semi-terstruktur untuk memperoleh data. Wawancara semi-terstruktur memberi peluang kepada peneliti untuk mengembangkan pertanyaan-pertanyaan penelitian. Kemudian, peneliti juga melakukan telaah dokumen berupa arsip-arsip yang berkaitan dengan penelitian.

1.5.6 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan mengorganisasikan ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah

dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. (Sugiyono, 2009: 244)

Data yang sudah dikumpulkan akan dianalisis dengan model interaktif yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data berlangsung terus menerus sejalan pelaksanaan penelitian berlangsung. (Idrus, 2009: 150)

b. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Dengan penyajian data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. (Sugiyono, 2009: 249)

c. Penarikan kesimpulan / verifikasi

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Proses penarikan kesimpulan dapat berlangsung kapan saja saat proses pengumpulan data, baru kemudian dilakukan reduksi dan penyajian data. Akan tetapi, kesimpulan tersebut bukanlah sebuah kesimpulan akhir karena peneliti dapat

melakukan verifikasi kembali di lapangan dan kesimpulan tersebut digunakan oleh peneliti untuk memperdalam lagi proses wawancara. Proses verifikasi dapat berlangsung singkat dan dilakukan oleh peneliti sendiri, yakni dilakukan secara selintas dengan mengingat hasil temuan terdahulu dan melakukan cek silang.

1.5.7 Kualitas data

Agar mendapat kualitas data yang baik, maka penulis menggunakan teknik triangulasi dengan melakukan cek silang informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, sehingga mendapat data yang valid dan dapat digunakan sebagai hasil penelitian.