

MAKNA REVITALISASI BIOROKRASI DAN KOLABORASI BUDAYA LOKAL TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN SORONG

Vicky Indra Wijaya¹, Amirudin², Abu Sofyan³, La Basri⁴.

^{1 2 3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

⁴ Program Studi Sosiologi, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia
Korespondensi*: basrila90@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Aparatur Sipil Negara di Dinas Lingkungan Hidup Memaknai Kolaborasi Budaya Lokal terhadap Kinerja ASN di Kabupaten Sorong. Metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Adapun jenis data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah wawancara, observasi, dokumentasi. Teknik analisis data, data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer maupun data sekunder untuk diteliti guna mengetahui kelengkapan data yang diperoleh. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya lokal sangat mempengaruhi kinerja pegawai dinas lingkungan hidup Kabupaten Sorong baik itu seruan dan simbol-simbol bahasa lokal tentang pentingnya etos kerja yang tinggi. Tapi sejauh belum memiliki pengaruh yang signifikan dalam kinerja ASN sistematis. Harapan kedepan ini adalah contoh terobosan kolaborasi kearifan Budaya lokal dengan birokrasi di era Revolusi Industri 4.0. pesan dari Sehingga ASN benar-benar harus teliti dalam mengisi segala pelaporan yang ada sesuai tugas dan fungsinya sehingga terwujud sesuai harapan e-governance.

Kata Kunci : Revitalisasi, Aparatur Sipil Negara (ASN), Budaya Lokal

PENDAHULUAN

Upaya revitalisasi birokrasi termasuk dalam penataan kelembagaan, *good governance* telah dijadikan referensi utama, terutama dalam rangka membangun kolaborasi yang efektif antara 3 (tiga) pilar utama, yaitu *government, private sector, dan civil society* dengan mengusung nilai-nilai seperti *competence, transparency, accountability, participation, rule of law, dan sosial justice*.

Transformasi birokrasi pemerintah penting untuk tetap diarahkan kedalam perubahan dari desain lama yang kurang kondusif menuju desain baru yang lebih kondusif dalam mengembangkan inovasi, manajemen inovasi dan mengelola risiko serta integrasi organisasi untuk membangun kolaborasi dan sinergitas.

Revitalisasi birokrasi melalui *e-governance* menawarkan alternatif strategi mengubah pola kerja dan perilaku birokrasi. *Good will* pemerintah untuk menerapkan *e-governance* pada era revolusi industri 4.0, menjadi faktor penentu dalam implementasinya. Kemudian kebijakan Pemerintah melalui *roadmap Making Indonesia 4.0*, ternyata masih menghadapi kendala, terutama belum cukup tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang memadai pada aspek manajerial pengelolaan situs.

Weber lebih sering menggunakannya sebagai birokrasi publik, yaitu meletakkan efisiensi sebagai norma birokrasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efisiensi sistem pembagian kerja dalam birokrasi dikembangkan melalui spesialisasi kerja yang jelas. Pengembangan birokrasi dilakukan baik secara *vertikal* (hierarkis) ataupun secara *horizontal* dalam organisasi. Birokrasi juga harus memiliki aturan yang jelas yang mengatur hubungan kerja secara impersonal. Jabatan-jabatan di birokrasi diisi oleh orang-orang yang secara teknis berkompeten atau profesional pada bidangnya. Pola rekrutmen dan promosi pegawai dalam birokrasi didasarkan pada aturan formal. Para pegawai (birokrat) memandang tugas sebagai karier seumur hidup dan mendapatkan kompensasi (gaji) dari tugas yang dilaksanakan. Sumber legitimasi dari birokrasi berasal dari aturan yang berlaku atau legalitas formal Thoha(2008).

Reformasi birokrasi sesungguhnya memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan soal budaya. Terdapat dua cara berpikir tentang keterkaitan antara keduanya. Pertama, pembenahan dimensi-dimensi budaya atau reformasi kultural perlu ditempuh untuk mempercepat proses reformasi birokrasi. Kedua, reformasi yang dilakukan secara konsisten akan melahirkan nilai-nilai budaya baru yang jauh lebih baik. Pola pikir pertama memandang faktor budaya sebagai prakondisi bagi reformasi, sedangkan pola pikir kedua melihat budaya sebagai hasil tidak langsung (*by-product*) dari rangkaian proses reformasi. Antara kedua pola pikir tersebut, terdapat sebuah pesan tersembunyi bahwa budaya merupakan komponen yang tidak dapat dipisahkan dari program reformasi, dan faktor budaya selayaknya tidak dijadikan sebagai alasan untuk tidak melakukan reformasi.

Budaya birokrasi yang berkembang di suatu daerah tertentu tidak dapat dilepaskan dari budaya serta lingkungan sosial yang melingkupinya. Lingkungan sosial masyarakat memiliki sistem norma, sistem nilai, sistem kepercayaan, adat kebiasaan, bahkan pandangan hidup yang telah dipahami oleh para anggota masyarakatnya sebagai sesuatu yang baik dan

benar. Sistem norma dan nilai tersebut diakui sebagai penuntun atau acuan dalam bersikap dan bertingkah laku bagi warga masyarakatnya.

Kearifan lokal merupakan nilai-nilai yang sesungguhnya sudah hidup dan berkembang di dalam masyarakat secara turun temurun, memiliki daya lekat yang sebenarnya lebih efektif dibandingkan peraturan legal formal. Potensi ini yang semestinya dapat diadopsi di dalam peraturan formal dalam pemerintahan, termasuk dalam upaya reformasi birokrasi yang menekankan kepada perubahan budaya aparatur. Adopsi kearifan lokal ke dalam wujud formal reformasi birokrasi merupakan eksplorasi terhadap aspek kultural guna mendorong terjadinya perubahan budaya aparatur yang lebih baik.

Pada hakekatnya, Otonomi Daerah memberikan kebebasan bagi daerah untuk lebih leluasa mengembangkan peran serta dan prakarsanya guna memikirkan, mengembangkan dan memajukan daerah. Otonomi Daerah membuat daerah dan masyarakatnya menjadi lebih berdaya, sehingga ketergantungan kepada Pemerintah Pusat berkurang. Perangkat Daerah berfungsi sebagai *front line management*, yang bekerja atas dasar misi dan potensi nyata yang ada di daerahnya. Perangkat Pemerintah Daerah yang berorientasi kepada pelayanan publik akan menimbulkan keberdayaan (*empowerment*) dan bukan ketergantungan masyarakat. Dalam konteks keberdayaan tersebut, partisipasi masyarakat tumbuh bukan karena dimobilisasi melainkan karena *self efficacy*. Dengan demikian harus ada perubahan dalam birokrasi Pemerintah Daerah. Perubahan tersebut harus dilakukan meskipun memakan waktu yang cukup lama. Hal ini juga akan menjadi lebih lama apabila tidak diakomodasi oleh figur kepemimpinan daerah yang mempunyai komitmen untuk kepentingan masyarakat dengan orientasi jauh ke depan.

Pemberlakuan Otonomi Daerah yang dimulai sejak 1 Januari 2001, telah membawa implikasi yang luas dan serius yang merupakan fenomena politis yang menjadikan penyelenggaraan pemerintahan yang sentralistik ke arah desentralistik UU/21/2001 tentang Otonomi Khusus bagi Provinsi Papua pada butir "g dan h" antara lain mengamanatkan bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan di Papua selama ini belum sepenuhnya memenuhi rasa keadilan, kesejahteraan rakyat, penegakan hukum, dan penghormatan terhadap Hak Asasi Manusia, khususnya masyarakat asli Papua. Dalam rangka mengurangi kesenjangan antara Provinsi Papua dan Provinsi lain dan meningkatkan taraf hidup masyarakat Papua, serta memberikan kesempatan kepada penduduk asli Papua, diperlukan adanya kebijakan khusus dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia;

Pemberlakuan kebijakan khusus dimaksud didasarkan pada nilai-nilai dasar yang mencakup perlindungan dan penghargaan terhadap etika dan moral, hak-hak dasar penduduk asli Papua, Hak Asasi Manusia, supremasi hukum, demokrasi, pluralisme, serta persamaan kedudukan, hak, dan kewajiban sebagai warga negara. Apapun alasan dari hadirnya kekhususan itu, pertanyaan utamanya, apakah setelah diterapkannya otonomi khusus di Papua, sudah sejahterakah masyarakat Papua? Meratakah pembangunan di Papua. Bukan semata pembangunan fisik infrastruktur tetapi pembangunan manusianya juga mesti dijadikan tolok ukur berhasil atau tidaknya otonomi khusus. Walaupun demikian terlalu sempit bila menilai keberhasilan otonomi khusus ini bila dilihat dari beberapa tahun ini saja. Lebih adil bila kita menilai keberhasilan otonomi khusus terhadap akselerasi pembangunan di Papua ini dengan melihat apa yang telah dilakukan dan apa yang sedang serta akan dilakukan. Sehingga dari waktu ke waktu terlihat progres pembangunan. Apakah lebih baik atau jalan di tempat, atau bisa saja malah semakin jauh dari harapan. Lebih bijak bila menempatkan otonomi khusus ini bukan sebagai program *top down* dari pusat. Alangkah bijaknya bila melibatkan masyarakat Papua secara keseluruhan dalam penerapan otonomi khusus. Seperti yang dilakukan di NAD, faktor budaya dan sosial memiliki porsi tersendiri dalam penerapan otonomi khusus ini. Sehingga partisipasi masyarakat Papua bukan sekedar pelengkap tetapi aktor utama pembangunan. Inti dari otonomi khusus adalah kepercayaan pusat terhadap daerah otonomi khusus untuk mengelola sumber daya alam dan manusia yang diarahkan pada pembangunan yang lebih adil dan merata. Buku ini mengulas bagaimana penerapan otonomi khusus di Papua bukan dari sisi politik semata tetapi lebih kepada penerapan kebijakan publik.

Kepemerintahan daerah yang baik (*good local governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh masyarakat kepada Pemerintah untuk melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat di samping adanya tuntutan globalisasi. Pergeseran paradigma pemerintahan dari *rulling governance* yang terus berproses menuju *good governance*, dipahami sebagai suatu fenomena berdemokrasi secara adil. Buruknya kinerja birokrasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan lambatnya proses mengatasi krisis multidimensi yang terjadi. Kunci utama perubahan adalah konsep pelayanan oleh birokrat, yaitu bukan berorientasi pada pemberian pelayanan secara struktural kepada atasan dan golongan tertentu, tetapi berorientasi pada pemberian pelayanan kepada masyarakat dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah daerah itu sendiri dalam menghadapi percepatan era

globalisasi dan industri 4.0 yang kemudian di kolaborasikan terhadap perkembangan budaya lokal yang ada.

Seperti yang dikatakan peranan kultur budaya dan kearifan lokal yang kini dirasakan sebagai bentuk upaya agar bagaimana peran otonomi khusus di suatu daerah, Pemerintah Kabupaten Sorong kini menerapkan aturan khusus sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Bupati terkait penggunaan Bahasa lokal yang lebih di kenal dengan Bahasa Moi Kelin yang di pergunakan setiap hari kamis atau yang lebih akrab di kenal dengan *moyday*. Penggunaan Bahasa Moi kelin ini bukan hanya di peruntukkan untuk masyarakat Kabupaten Sorong, melainkan di pergunakan dan diwajibkan agar seluruh Aparatur Sipil Negara yang berada di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sorong menggunakan Bahasa Moi kelin ini setiap hari kamisnya. Ini adalah salah satu bentuk upaya bagaimana pemerintah agar budaya dan kearifan lokal yang ada di Pemerintahan Kabupaten Sorong tetap terjaga dan keterkaitan antara budaya dan birokrasi mampu bersaing di tengah-tengah era globalisasi dan era industri 4.0.

METODE

Kajian pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian deksriptif. Data dalam utama yang digunakan adalah data sekunder dan primer yang didapatkan dari proses observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Proses pengambilan data ini peneliti lebih mengutamakan data-data yang relevan, oleh karena itu dalam penentuan informan digunakan secara purposif. Untuk analisis data peneliti menggunakan pendekatan kualitatif Miles dan Hubberman (Sugiyono,2014), yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemaknaan Kolaborasi Budaya Lokal terhadap Kinerja ASN.

Persoalan birokrasi di Indonesia pada umumnya disebabkan oleh dua hal yaitu, persoalan kultural dan struktural. Selain masih banyaknya persoalan struktural, persoalan birokrasi secara kultural juga merupakan persoalan berat yang menghambat suksesnya revitalisasi birokrasi dalam pelaksanaan otonomi daerah ini. Di samping itu budaya birokrasi yang berkembang di suatu daerah tertentu tidak dapat dilepaskan dari budaya serta lingkungan sosial yang melingkupinya. Lingkungan sosial masyarakat memiliki sistem norma, sistem nilai, sistem kepercayaan, adat kebiasaan, bahkan pandangan hidup yang telah dipahami oleh

para anggota masyarakatnya sebagai sesuatu yang baik dan benar. Sistem norma dan nilai tersebut diakui sebagai penuntun atau acuan dalam bersikap dan bertingkah laku bagi warga masyarakatnya. Sebagaimana di Pemerintahan Kabupaten Sorong yang mencoba menghadirkan kembali suatu kultur budaya dan sistem birokrasi.

Makan revitalisasi birokrasi dan kolaborasi budaya lokal ini tentu, tidak memiliki perubahan yang cepat, tapi pelan-pelan dengan kebijakan pelestarian Bahasa daerah atau yang lebih di kenal adalah bahasas MOI, yang di gunakan di dalam berkomunikasi, dan bahkan sudah menjadi suatu hal yang di prioritaskan di setiap hari kamisnya atau lebih di kenal dengan sebutan MOI *DAY*. Bahasa MOI di dalam berkordinasi baik untuk pegawai itu sendiri maupun untuk pegawai lainnya, serta mengkolaborasikan budaya lokal yang ada untuk menciptakan tatanan pemerintahan yang baik dimana peran dan pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di tengah era Globalisasi dan revolusi industri 4.0, menjadi peranan penting pemerintah dan seluruh jajaran *stackholder* birokrasi yang ada agar pencapaian dan harapan dapat dimaksimalkan demi terciptanya tatanan pemerintahan yang ber era revolusi 4.0 tanpa melupakan Budaya lokal yang ada. Untuk itulah penulis mengkaji peranan kolaborasi budaya lokal terhadap kinerja pegawai di dinas lingkungan hidup kabupaten sorong. Manusia adalah makhluk (binatang) yang berbicara, pengada yang memiliki logos (bahasa). (Sugiharto, 95) Yang membedakan manusia dengan binatang adalah bahasa.

Seperti dikatakan di dalam wawancara bersama kepala dinas lingkungan hidup kabupaten sorong bapak. Ir. Septer Kawab. Menyatakan bahwa:

“Satu upaya inovasi untuk mendorong kebudayaan lokal masuk dalam spiritus dan kinerja ASN menjadi penting, yang dilakukan oleh bupati kab. Sorong saat ini adalah salah satu contoh terbaik sebagai langkah kolaborasi budaya. Sebab bahasa moi bukan saja sebagai komunikasi semata tapi bisa menggerakkan semangat kinerja dan pentingnya mengabdikan di tanah ini, termasuk ASN yang saat ini berjuang untuk menjalankan tugas pelayanan yang baik masyarakat.”

Stefnes Barun (2005), begitu populer menulis tentang budaya birokrasi lokal. Dia mengulas bahwa pentingnya kearifan lokal menjadi satu budaya dan interaksi birokrasi. Karena itu penting untuk masyarakat lokal tidak merasa asing dengan dan kaku untuk mereka menjalankan satu kebijakan.

Lanjut dipertegas juga oleh Agutinus Assem, SH, MSi. Selaku Sekretaris dinas lingkungan hidup kabupaten sorong dari hasil wawancara beliau mengatakan bahwa:

“Bupati sorong juga anak adat berupaya penuh melestarikan budaya lokal yang ada, jadi sekarang ini ASN ketika mau berkordinasi kah atau berkomunikasi, baik OPD sendiri maupun dengan OPD lain setiap hari kamis tong wajib pakai Bahasa MOI.” (wawancara Tanggal 10 November 2020)

Salah satu spirit revitalisasi dan spirit kolaborasi budaya lokal dalam tubuh birokrasi, jangan saja melihat pada aspke heorisme kedaerahan tapi kita benar-benar melihat bahwa pontensi dan sistem kepemetinrah tradisonal yang dimiliki oleh masyarakat lokal juga menjadi satu aspek positif untuk mendorong kinerja pemerintah daerah. Pandangan penting oleh M.Ihwan SH, salah satu staf di Lingkungan Hidup Kab. Sorong, dia berpendapat bahwa semangat kedaraan itu ditumbuhkan dengan memanfaatkan hal-hal positif dari kearfian lokal itu sendiri dalam kehidupan birokrasi, walau kita menyadari pemda Sorong begitu beragam dari suku seluruh nusantara, tapi semua merasa enak-enak saja dan bahkan menjadi pola pendidikan baru dalam lingkungan pemerintah.

Selain itu temuan lapangan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa menggunakan Bahasa MOI menjadi penting untuk ASN di LH Kab. Sorong, karena mereka harus berkoordinasi dalam melakukan pekerjaan. Walau dalam pengabatan itu sendiri penulis memberikan satu analisis bahwa di setiap kami tersebut belum berjalan dengan baik, Karen penguasaan bahasa yang baik.



Sumber: Humas UNIMUDA Sorong

Kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten sorong hal itu terbukti dengan adanya budaya berbahasa Moi yang memberikan penilaian tersendiri terhadap kinerja pegawai mengingat bahwa kearifan lokal budaya adalah suatu gagasan konseptual yang hidup dalam masyarakat berupa sikap, nilai-nilai, etika, cara-cara, perilaku, kepercayaan, keyakinan, adat istiadat, hukum adat, pandangan, kemampuan, dan pengetahuan dari komunitas atau masyarakat lokal untuk mengelola tradisi, dan budaya setempat, dengan

demikian apabila budaya berbahasa Moi yang di terapkan pada pegawai yang ada di Dinas Lingkungan Hidup maka hal tersebut akan memberikan dampak yang berpengaruh terhadap penilaian kinerja hal itu terbukti apabila ada salah satu pegawai yang tidak menerapkan aturan tersebut maka sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai tersebut, dengan demikian baik Pegawai Yang berasal dari Masyarakat adat asli (papua) maupun yang bukan (Non Papua) dapat mengaplikasikan kearifan lokal budaya di era Revolusi Industri 4.0, sehingga apa yang menjadi Visi dan Misi dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup dapat tercapai.

Dampak Revitalisasi dan Kolaborasi Budaya Lokal Terhadap kinerja ASN di Dinas LH Kabupaten Sorong.

Di Indonesia *e-governance* sendiri mempunyai arti yang secara khusus yaitu merupakan kegiatan penyelenggaraan pemerintahan yang mampu mendorong dan memfasilitasi hubungan yang saling mendukung, selaras dan adil antara masyarakat, dunia usaha dan pemerintah, dengan memanfaatkan teknologi informasi, telekomunikasi dan web/internet. Pada dasarnya *e-governance* merupakan penggunaan teknologi informasi yang dapat meningkatkan hubungan antara pemerintah dengan pihak-pihak yang lain khususnya pemerintah daerah

Selain itu Penerapan *e-governance* dalam merevitalisasi dan mengkolaborasikan budaya lokal yang ada terkhusus bagaimana menciptakan tatanan pemerintahan yang baik dimana peran dan pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di tengah era Globalisasi dan revolusi industri 4.0, menjadi peranan penting pemerintah dan seluruh jajaran *stackholder* birokrasi yang ada agar pencapaian dan harapan dapat dimaksimalkan demi terciptanya tatanan pemerintahan yang ber era revolusi 4.0 tanpa melupakan kearifan lokal yang ada.

Pemerintahan Daerah yang baik (*good local governance*) merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik saat ini. Tuntutan gencar yang dilakukan oleh Pemerintah daerah untuk melaksanakan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya pengetahuan masyarakat di samping adanya tuntutan globalisasi. Pergeseran paradigma pemerintahan dari *rulling governance* yang terus berproses menuju *good governance*, dipahami sebagai suatu fenomena berdemokrasi secara adil.

Buruknya kinerja birokrasi menjadi salah satu faktor yang menyebabkan lambatnya proses mengatasi krisis multidimensi yang terjadi. Kunci utama perubahan adalah konsep

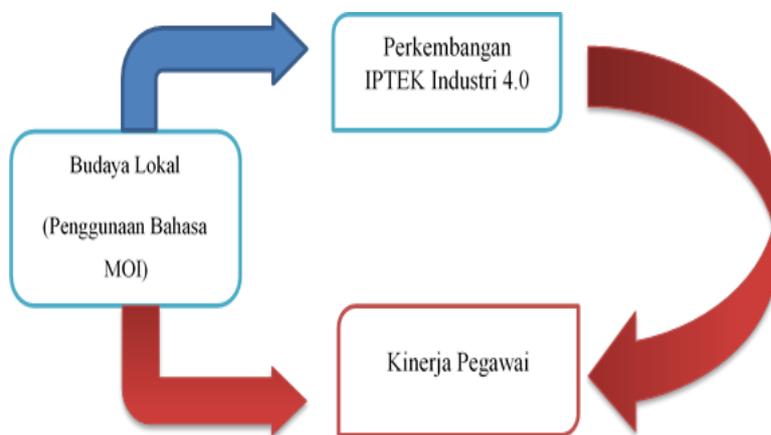
pelayanan oleh birokrat, yaitu bukan berorientasi pada pemberian pelayanan secara struktural kepada atasan dan golongan tertentu, tetapi berorientasi pada pemberian pelayanan kepada masyarakat dan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah daerah itu sendiri dalam menghadapi percepatan era globalisasi dan industri 4.0 yang kemudian di kolaborasikan terhadap perkembangan budaya lokal yang ada.

Kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup kabupaten Sorong

Berdasarkan Permenpan No. 53 Tahun 2014, laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja.

Kinerja pegawai dapat di ukur dari sasaran kerja pegawai yang dimana merupakan capaian kegiatan dari tugas jabatan yang diwujudkan secara jelas sebagai ukuran prestasi kerja. Sasaran Kerja Pegawai harus meliputi beberapa aspek seperti kuantitas, kualitas, Waktu dan biaya. Kuantitas (Pencapaian Output) dapat berupa dokumen, konsep, naskah, surat keputusan, laporan, dan lain-lain.. Sasaran kinerja pegawai dibuat oleh Pegawai Negeri Sipil yang dinilai pada akhir tahun yang merupakan realisasi dari kontrak kerja pegawai sebagai ukuran prestasi kerja. Sasaran kerja pegawai dibuat dengan cara memasukan realisasi pelaksanaan tugas pokok jabatan yang ditargetkan baik dalam bentuk kuantitas, kualitas, waktu dan biaya.

Gambar: 2.1 Modal Kolaborasi



Sumber: data primer diolah penulis

Hal ini juga di ungkapkan dari hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup kabupaten sorong bapak Ronald Rumalutur, AMd. dimana beliau mengatakan:

“jadi ASN dinas lingkungan hidup kabupaten sorong tiap awal tahunnya membuat SKP dan di akhir tahunnya membuat capaian kinerja, karna sekarang ini setiap ASN menginput kontrak SKP dulu baru dia bisa menginput aktivitas keseharian didalam menjalankan tugas dan fungsinya.” (wawancara Tanggal 11 November 2020)

Dari hasil wawancara tersebut diatas maka gambaran dari pencapaian kinerja bergantung pada indikator masing-masing ASN ukuran dari keberhasilan pencapaian kinerja tergantung pada program kerja yang telah di laporkan pada awal tahun sehingga indikator penilaian tercapainya kinerja bergantung pada tingkat kedisiplinan serta target pencapaian kerja melalui sistem yang telah di input oleh masing-masing ASN.

Sauatu signifikansi dari budaya kolaborasi ini, telah ditegaskan dalam kata kerja yang di unakan dalam bahasa Moi, seruan filosofis yang disampaikan dalam bahasa Moi tersebut bisa memberikan satu semangat kinerja ASN, jika hal itu semua di maknai dan dilaksanakan. Hal senada dikatakan oleh Vinda peneliti pusat bahasa dari LIPI, membeirkan satu abstraksi tentang pentingnya bahasa untuk menggerakkan satu masa atau organisasi, sehingga mampu me bentuk satu solidty dan semangat kerajaan yang tinggi.

Dengan demikian Dalam pelaksanaan pekerjaan setiap ASN harus berpedoman kepada nilai-nilai yang diwujudkan dalam suatu norma yang tertulis maupun tidak tertulis. Norma-norma tersebut seperti ketaatan bekerja, bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, jujur dalam melaksanakan pekerjaan, dan melakukan pembaharuan (inovasi) dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai-nilai yang ada selanjutnya adalah bagian dari kepribadiannya dan merupakan keyakinan yang dipertahankan selama jangka waktu yang lama. Dengan adanya budaya pencapaian kinerja diharapkan dapat menjadi acuan dan arahan serta norma pegawai dalam bekerja, yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, dengan demikian diduga terdapat pengaruh antara budaya kearifan lokal menuju sistem *good e- governance* terhadap kinerja pegawai.

Kemudian dipertegas kembali dari hasil wawancara dengan bapak Sekretaris Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sorong dimana Agustinus Assem, SH,MSi mengatakan:

“Sasaran kinerja pegawai ini adalah landasan baik kontrak kerja maupun capaian kinerja setiap ASN di dinas lingkungan hidup. Maksudnya ASN melakukan kontrak kerja dengan atasan langsungnya kemudian, atasan langsungnya bisa menilai langsung bawahannya atas apa yang di kerjakan sesuai apa tidak dengan kontrak kerja di dalam SKP atau tugas dan fungsinya di luar tugas.”(wawancara Tanggal 11 November 2020)

Jadi dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh penulis bahwasanya keseharian ASN di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten sorong melakukan aktivitas sehari-harinya dengan melihat kontrak kerja yang telah di sepakati bersama antara bawahan dan atasan langsungnya sesuai tugas dan fungsinya, sehingga apa yang menjadi landasan hukum dari Permenpan No. 53 Tahun 2014 mengenai laporan Kinerja telah terlaksana dengan baik. Selain itu hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai sehingga apa yang merupakan bentuk dari akuntabilitas pelaksanaan tugas dan fungsi dari hasil analisis terhadap pengukuran kinerja dapat terlaksana dengan baik.

Adapun dampak yang sangat signifikan yang penulis dapat jabarkan yaitu bahwa pola kinerja ASN yang tetap melestarikan dan mengaplikasikan Budaya Lokal pada Dinas Lingkungan hidup sudah sesuai dengan *e-governance*, hal itu terbukti dengan dilakukannya sistem pencapaian kinerja di mana setiap ASN pada Dinas Lingkungan Hidup wajib untuk membuat pelaporan kinerja yang berawal dari SKP dan diakhir tahunnya membuat laporan pencapaian kinerja melalui sistem yang setiap harinya dilaporkan dan input oleh masing-masing ASN sehingga ASN benar-benar harus teliti dalam mengisi segala pelaporan yang ada, sehingga apa yang menjadi tujuan dari Revitalisasi menuju Revolusi Industri 4.0 yang mampu Memperkuat kinerja pegawai menuju *e-governance* secara Transparansi dan Akuntabilitas yang mampu memberikan penerapan konsep *Good Corporate Governance*, khususnya di Dinas Lingkungan hidup.

Laporan kinerja ASN yang efektif menjadi satu indikator bahwa target-target kerajaan yang dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Tapi orientasi dari otonomi itu sendiri tidak semata-mata adalah pelaporan yang tepat waktu, tapi apakah kebijakan itu benar-benar hidup dalam masyarakat dan bisa berefek pada kemudahan pelayanan yang ujung-ujungnya adalah kesejahteraan masyarakat, ungkap sekda kab. Sorong. (pauacanel.id).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di kantor dinas lingkungan hidup kabupaten sorong maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Budaya lokal sangat mempengaruhi kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kabupaten sorong hal itu terbukti dengan adanya budaya berbahasa Moi yang memberikan penilaian tersendiri terhadap kinerja pegawai sehingga apabila ada salah satu pegawai yang tidak menerapkan aturan tersebut maka sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai tersebut, dengan demikian baik Pegawai Yang berasal dari Masyarakat asli adat (Papua) maupun yang bukan (Non Papua) dapat mengaplikasikan kearifan lokal budaya di era Revolusi Industri 4.0, sehingga apa yang menjadi Visi dan Misi dari Kantor Dinas Lingkungan Hidup dapat tercapai.
2. Pola kinerja ASN yang tetap melestarikan dan mengaplikasikan Budaya Lokal pada Dinas Lingkungan hidup sudah sesuai dengan *e-governance* hal itu terbukti dengan dilakukannya sistem pencapaian kinerja di mana setiap ASN pada Dinas Lingkungan Hidup wajib untuk membuat pelaporan kinerja yang berawal dari SKP dan diakhir tahunnya membuat laporan pencapaian kinerja melalui sistem yang setiap harinya dilaporkan dan input oleh masing-masing ASN sehingga ASN benar-benar harus teliti dalam mengisi segala pelaporan yang ada sesuai tugas dan fungsinya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.W.Widjaja.2006. 'Administraasi Kepegawaian.Rajawali Bandung', in *Administraasi Kepegawaian*.
- Ardianto, E., Komariah, K. Perbawasari, S. 2011. 'Interaksi Dan Komunikasi Masyarakat Di Perumahan Bumi Rancaek Kencana Kabupaten Bandung', *Sosiohumaniora*. Doi: 10.24198/Sosiohumaniora.V13i3.5510.
- Indonesia, P. 'UU ASN No. 5 tahun 2014', *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Mangkunegara. 2011. 'Manajemen Sumber Daya Perusahaan', in *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*.
- Mulyana, D. 2007. *Ilmu komunikasi, Bandung Rosdakarya*.
- Rivai .2015. 'Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun', *Jurnal JIBEKA*.

- Roy, I. 2008. 'Civil Society and Good Governance: (Re-) Conceptualizing the Interface', *World Development*. doi: 10.1016/j.worlddev.2007.04.020.
- Sedarmayanti. 2016. 'Manajemen Sumber Daya Manusia', in *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. 2014. 'Metode Penelitian Pendidikan pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.', in *METODE PENELITIAN ILMIAH*.
- Sugiyono, P. 2014. 'Metode Kuantitatif Kualitatif dan R & D', *Jakarta: Alfabeta*.
- Suprpto, S. 2013. 'Revitalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Bagi Upaya Resolusi Konflik', *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*. doi: 10.21580/ws.2013.21.1.235.
- Thoha, M. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer (edisi Pertama)*, *Jakarta: Kencana Prenadamedia Group*.
- Wakhid, A. A. (2011) 'Eksistensi Konsep Birokrasi Max Weber Dalam Reformasi Birokrasi Di Indonesia', *Jurnal TAPIS*.

<http://ksp.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasi-pemerintah>

<https://media.neliti.com/media/publications/5029-ID-bahasa-politik-dalam-perspektif-filsafat-bahasa-ludwig-wittgenstein.pdf>