

Dr. Ir. Hendrawati Hamid. M. Si.

The background features a photograph of a multi-story building with a prominent crest on its upper facade. The image is overlaid with a semi-transparent orange band that contains the title text. The overall color scheme consists of orange, teal, and white.

# MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

# **MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH**

**Dr. Ir. Hendrawati Hamid. M.Si.**

**PENERBIT  
GARIS KHATULISTIWA  
MAKASSAR**

# MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

© Dr. Ir. Hendrawati Hamid. M.Si.

## Penulis

Dr. Ir. Hendrawati Hamid. M.Si.

## Editor

Yosar Kardiat, S.STP, M.M

## Desain sampul

Mono Goenawan

## Penata huruf

Voniasti Uba Ina Kleden

## Diterbitkan:

**Penerbit GARIS KHATULISTIWA (Anggota IKAPI)**

Jl. Borong Raya No. 75 A Makassar

Telp. 08114124721-08114125721

Posel: gunmonoharto@yahoo.com

Cetakan Pertama, 2020

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

All Right is reserved

ISBN: 978-623-7617-29-7

### Sanksi Pelanggaran Hak Cipta

Undang-Undang Republik Indonesia No. 19 Tahun tentang Hak Cipta

#### Lingkup Hak Cipta

##### Pasal 2 :

1. Hak Cipta merupakan hak eksklusif bagi pencipta dan pemegang Hak Cipta untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya, yang timbul secara otomatis setelah suatu ciptaan dilahirkan tanpa mengurangi pembatasan yang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Ketentuan Pidana

##### Pasal 72 :

1. Barang siapa dengan sengaja atau tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 ayat (1) atau pasal 49 ayat (1) dan (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat satu (1) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah)
2. Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, atau menjual kepada umum suatu ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

## KATA PENGANTAR

Rasa syukur tiada hentinya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya, serta Shalawat dan Salam kepada Baginda Rasulullah Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penyusunan buku ini dapat diselesaikan.

Prinsip penerapan Manajemen Pemerintahan Daerah di Indonesia dilaksanakan dengan berlandaskan pada falsafah Negara Republik Indonesia yaitu Panca Sila dan Undang Undang Dasar 1945. Selain itu, mengacu pada Undang-Undang tentang Pemerintahan Daerah, sejak era reformasi Undang-Undang tentang pemerintahan daerah telah mengalami tiga kali perubahan mulai dari undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, disusul Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sampai pada Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014. Perubahan Undang-Undang tersebut tentunya ditujukan untuk lebih memperbaiki kualitas penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, termasuk penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Terjadinya perubahan sistem dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dari era orde baru yang bersifat sentralisasi ke era reformasi dengan sistem desentralisasi, secara otomatis berdampak langsung pada terjadinya perubahan dalam manajemen pemerintahan daerah melalui penerapan otonomi daerah yang luas, nyata dan bertanggungjawab. Melalui kewenangan yang diberikan secara penuh dalam mengelola segala sumber daya yang dimiliki, tentunya daerah otonom diharapkan dapat menjalankan fungsi pemerintahan (pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan dan perlindungan) secara lebih transparan dan akuntabel, yang dimulai dari penyusunan perencanaan pembangunan daerah/wilayah sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan masyarakat setempat sebagai pemilik otonomi yang sesungguhnya. Kemudian difasilitasi oleh para aparat yang menerapkan sistem manajemen yang modern sesuai dengan tujuan, fungsi, unsur, dan asas-asas manajemen.

Buku ini disusun dan ditulis dengan harapan dapat menjadi salah satu solusi atau alternatif sebagai bahan bacaan, pemikiran dan masukan, untuk diimplementasikan, terkait berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, dan menjadi bahan pertimbangan bagi para aparatur khususnya para penyelenggara pemerintahan daerah dalam

menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan secara profesional, khususnya dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat secara berkualitas, dan pelaksanaan pembangunan yang lebih tepat sasaran.

Buku **Manajemen Pemerintahan Daerah** ini disusun dengan acuan dari tulisan para ahli baik dalam negeri maupun luar negeri, pengalaman penulis selama mengabdikan sebagai seorang birokrat, termasuk didalamnya bagaimana menyusun perencanaan kegiatan pembangunan di daerah bagi kepentingan masyarakat sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan, pengelolaan kegiatan-kegiatan/program secara profesional, berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yaitu efisien, efektif, akuntabel dan transparan, sebagai upaya menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik atau *good governance*. Berisi kajian tentang: konsep dasar dan ruang lingkup manajemen pemerintahan daerah, kewenangan dan kelembagaan pemerintah daerah, perencanaan dan keuangan pemerintah daerah, kepemimpinan pemerintahan, *Good Governance*, manajemen SDM aparatur, akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan, dan pembinaan dan pengawasan pemerintahan daerah.

Semoga buku ini dapat menjadi bahan bacaan dan acuan bagi mahasiswa, untuk mata kuliah yang terkait dengan manajemen dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, serta bagi para aparat pemerintah daerah sehingga dapat menjalankan tugas dan tanggungjawab secara lebih profesional sebagai pelayan masyarakat.

Buku ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua yang tercinta, Bapak Drs. H. A. Hamid Ibrahim dan Ibu Hj. A. Sahribunga. Terima kasih atas segala Do'a nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Amin

Terima kasih penulis sampaikan pula kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusinya berupa kritikan dan saran, baik sebelum maupun sesudah buku ini terbit. Terima kasih juga kepada penerbit atas kesediaannya menerbitkan buku ini. Semoga dapat menjadi amal ibadah bagi penulis di hadapan Allah SWT, Aamiin YRA.

Semoga bermanfaat, terima kasih

Makassar, Februari 2020

**Penulis,  
Hendrawati Hamid**

# DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>x</b>
<b>BAB I KONSEP DASAR DAN RUANG LINGKUP</b>	
<b>MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH</b>	<b>1</b>
A. Pendahuluan	1
B. Pengertian Manajemen	5
C. Tujuan, Fungsi, Unsur dan Asas Manajemen	9
D. Pengertian Pemerintah, Pemerintahan dan Pemerintahan Daerah	20
E. Pengertian Manajemen Pemerintahan Daerah	24
F. Tujuan dan Fungsi Pemerintahan	26
G. Perkembangan Ilmu Manajemen	29
H. Paradigma Baru Pemerintahan daerah	34
<b>BAB II KEWENANGAN DAN KELEMBAGAAN</b>	
<b>PEMERINTAH DAERAH</b>	<b>38</b>
A. Sistem Pemerintahan	38
B. Penataan Kewenangan Kelembagaan	40
C. Kewenangan Pemerintah Daerah	42
D. Hubungan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah	48
<b>BAB III PERENCANAAN PEMBANGUNAN</b>	
<b>DAN KEUANGAN DAERAH</b>	<b>51</b>
A. Konsep Perencanaan Pembangunan	51
B. Integrasi Perencanaan dan Penganggaran Daerah	54
C. Partisipasi Dalam Perencanaan Pembangunan Daerah	56
D. Sistem Perencanaan Pembangunan Pada Era Otonomi Daerah	60
E. Perencanaan pembangunan dan Penganggaran Pemerintah Daerah	63
F. Reformasi Keuangan Daerah	65
<b>BAB IV KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DAERAH</b>	<b>68</b>
A. Konsep Kepemimpinan	68
B. Gaya Kepemimpinan	73

C. Perilaku Kepemimpinan	76
D. Tipe Kepemimpinan	81
E. Teori-teori Mengenai Kepemimpinan	82
F. Syarat Pemimpin Ideal	83
G. Perbedaan Antara Kepemimpinan, Manajer dan Manajemen	83
H. Kepemimpinan dan Motivasi	90
I. Kepemimpinan Pemerintahan	92
J. Kepemimpinan Pemerintahan Daerah	95
K. Kepemimpinan Dalam Manajemen Pemerintahan	96
<b>BAB V GOOD GOVERNANCE</b>	<b>100</b>
A. Konsep Good Governance	100
B. Prinsip-Prinsip Good Governance	104
C. <i>Good Governance</i> Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	107
D. Asas-asas Umum Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan	110
E. Reformasi Birokrasi Dalam Mewujudkan Good Governance	113
<b>BAB VI MANAJEMEN SDM APARATUR</b>	<b>115</b>
A. Konsep Dasar MSDM	115
B. Sumber Daya Manusia Berkualitas	118
C. Perencanaan Sumber Daya Manusia	120
D. Pola Rekrutmen Pegawai	120
E. Pembangunan SDM Berkualitas di Daerah	122
F. Aparatur Pemerintah Daerah	125
G. Eksistensi SDM Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah	126
H. Peningkatan dan Pengembangan SDM Aparatur	129
I. Sistem Pembangunan Manusia	132
J. Reformasi Birokrasi	133
<b>BAB VII AKUNTABILITAS PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN</b>	<b>138</b>
A. Konsep Akuntabilitas	138
B. Tinjauan Historis dan Teoritis	141
C. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Akuntabilitas	143
D. Jenis Akuntabilitas	144
E. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	147
F. Akuntabilitas Aparatur Birokrasi	149
G. Faktor-faktor Keberhasilan Akuntabilitas	150

<b>BAB VIII PEMBINAAN DAN PENGAWASAN</b>	
<b>PEMERINTAHAN DAERAH</b>	<b>153</b>
A. Konsep Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Daerah	153
B. Tujuan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	157
C. Tipe-tipe Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	158
D. Pola Pembinaan Wilayah	161
E. Pembinaan Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Provinsi	162
F. Pembinaan Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota	164
G. Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah	164
H. Pengawasan Pemerintah Pusat Terhadap Jalannya Pemerintahan Daerah	164
I. Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Propinsi	167
J. Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Kabupaten/Kota	167
K. Pembinaan dan Pengawasan Kepala Daerah Terhadap Perangkat Daerah	167
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b>	 <b>169</b>

# BAB I

## KONSEP DASAR DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

### A. Pendahuluan

Manajemen adalah proses dimana kita memulai untuk mengkoordinasi sesuatu. Faktor penting dalam manajemen adalah bagaimana kita dapat mencapai suatu tujuan, bagaimana kita menyeimbangkan tujuan-tujuan yang sekiranya bertentangan, dengan manajemen pula, bagaimana kita membuat pekerjaan menjadi efektif dan tentunya efisien.

Mengenali peran dan pentingnya orang lain merupakan **aspek utama** dari manajemen yang baik. Ahli manajemen awal abad kedua puluh Mary Parker dan Follet mendefinisikan manajemen sebagai “seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Selanjutnya ahli manajemen Peter Drucker mengatakan bahwa tugas para manajer/pemimpin adalah memberikan arahan bagi organisasi mereka, memberi kepemimpinan, dan menentukan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan (Daft, 2010).

Bagi kebanyakan orang kata manajemen bukanlah sesuatu yang asing, karena manajemen ada dalam kehidupan mereka sehari-hari. Bahkan dalam lingkup kegiatan yang paling sederhana, orang mempraktekkan apa yang disebut “manajemen” dalam kehidupan atau keseharian mereka. Demikian juga halnya dengan kata pemerintah atau pemerintahan, dalam konteks yang lain bukan sesuatu yang asing. Hampir setiap hari semua orang terlibat secara langsung, atau tidak langsung yaitu ketika berurusan dengan pemerintah atau proses pemerintahan. Suka atau tidak suka mereka berurusan dengan organ pemerintah, begitu juga dengan manajemen mereka harus menggunakannya sebagai suatu cara yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Nawawi, 2013).

Bagaimana jika kedua kata yang populer yaitu manajemen dan pemerintahan itu digabungkan menjadi satu frasa yaitu “manajemen pemerintahan” hal ini tentu saja menjadi sesuatu yang sangat penting,

karena kedua kata tersebut akan menghasilkan suatu kegiatan yang teramat penting. Jika manajemen dan pemerintahan adalah suatu hal yang sangat dibutuhkan dalam kehidupan masyarakat modern, maka manajemen pemerintahan adalah sesuatu yang tidak bisa dihindarkan, apalagi sejak terjadinya era reformasi dimana sistem penyelenggaraan pemerintahan telah melahirkan prinsip otonomi daerah, sehingga seluruh daerah otonom (kabupaten atau kota) mempunyai tanggung jawab yang sangat besar dalam mengelolah segala sumber daya yang dimiliki untuk kemaslahatan penduduknya. Maka kedua kata manajemen dan pemerintahan menjadi sangat penting untuk digabungkan lagi dengan satu kata yaitu daerah, sehingga melahirkan Manajemen Pemerintahan Daerah.

Manajemen mempunyai tujuan-tujuan tertentu dan bersifat tidak berwujud (*intangibile*), karena tidak dapat terlihat, namun dapat dirasakan hasilnya, yaitu terwujudnya *output* kegiatan yang optimal, terdapat kepuasan pribadi, produk dan servisnya lebih baik, serta sampai ke sasaran. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, yang dilakukan oleh individu-individu yang memberikan upaya-upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Upaya dan tindakan yang dimaksud meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, menetapkan tentang cara melaksanakannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang dilakukan. Selanjutnya perlu menetapkan serta memelihara suatu kondisi dan situasi lingkungan yang memberikan responsi ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliannya (Terry, 2009).

Manajemen hadir dan diperlukan dalam berbagai kegiatan manusia, tidak hanya pada kegiatan privat dalam skala besar atau menengah, pada kegiatan publik dan kegiatan lain yang serupa, tetapi juga diterapkan pada berbagai kegiatan yang berskala kecil dan perorangan. Pada berbagai keperluan dan kepentingan, teknik-teknik dan prinsip-prinsip manajemen sangat dibutuhkan agar hasil atau tujuan yang dicapai dapat lebih baik. Dapat dibayangkan bagaimana hasil suatu kegiatan yang dilaksanakan tanpa menerapkan prinsip-prinsip manajemen, dibandingkan dengan kegiatan yang dilaksanakan dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen, pasti akan memberikan hasil yang lebih baik dan optimal (Nawawi Z, 2013).

Manajemen merupakan suatu **ilmu dan seni**. Ada wadah pengetahuan tentang manajemen yang terorganisir, ada ilmu pengetahuan yang menjelaskan bahwa manajemen dapat dibuktikan kebenarannya secara umum. Seni merupakan pengetahuan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kemahiran timbul melalui pengalaman, pengamatan dan studi, serta kewajiban untuk menerapkan pengetahuan manajemen. Seni manajemen menuntut adanya kreativitas yang didasarkan pada kondisi pemahaman ilmu manajemen. Dengan demikian, ilmu dan seni manajemen saling mengisi. Jika salah satu meningkat, maka yang lain juga harus meningkat, dibutuhkan suatu keseimbangan diantara kedua aspek tersebut. Manajemen sudah sama tuanya dengan peradaban manusia (Terry, 2009).

Nawawi Z (2013:5) mengungkapkan bahwa dengan mengacu pada **sejarah**nya, maka ilmu manajemen bisa dilekatkan atau melekat dengan sendirinya pada semua kegiatan privat dan publik, serta semua bidang atau kegiatan lainnya. Pada tataran praktis hal demikian terbukti dari penggunaan istilah manajemen konflik, manajemen informatika, manajemen pemasaran, manajemen pendidikan, manajemen kesehatan, dan **manajemen pemerintahan**, serta sejumlah istilah lain yang serupa

Dalam berbagai kesempatan, dan untuk berbagai tujuan, penyebutan manajemen bersama dengan kata yang menyertai di belakangnya bukan lagi merupakan sesuatu yang asing. Rangkaian kata manajemen dengan kata yang menyertainya sudah menjadi sesuatu yang mudah dimengerti maksudnya. Itulah realitas sehari-hari yang begitu mudah ditemukan berbagai hal yang berkaitan dengan kata manajemen yang sudah sangat populer penggunaannya. Istilah manajemen tidak hanya mengandung padanan kata pengelolaan atau pengurusan (*stewardship*), tetapi juga mengandung rumusan yang lebih luas yaitu di dalamnya mengandung teknik dan prinsip-prinsip ilmiah dari sebuah ilmu yang masih terus **berkembang** (Nawawi, 2013).

Perkembangan tersebut menurut Nawawi terjadi sebagai suatu konsekuensi sifat dan kegunaan praktis ilmu manajemen. Ilmu manajemen saat ini telah melebur atau bermetamorfosis dengan cabang atau bidang ilmu lainnya, serta digunakan dalam berbagai jenis kegiatan, baik pada sektor publik maupun di sektor privat, serta dalam berbagai bidang, baik yang tergolong sederhana sampai pada yang rumit dan modern. Secara

# BAB II

## KEWENANGAN DAN KELEMBAGAAN PEMERINTAHAN DAERAH

### A. Sistem Pemerintahan

Terkait dengan sistem pemerintahan, dalam arti luas pemerintahan dapat diartikan sebagai segala usaha yang dilakukan oleh institusi negara untuk mencapai tujuan kenegaraan. Misalnya untuk negara kesejahteraan (*welfare state*), pemerintahan yang diselenggarakan negara ialah melakukan segala usaha/upaya untuk menciptakan kesejahteraan bagi warga negaranya.

Di dalam sejarah pemerintahan dikenal beberapa sistem pemerintahan, seperti:

1. Sistem pemerintahan Ekapraja
2. Sistem pemerintahan Dwipraja
3. Sistem pemerintahan Tripraja
4. Sistem pemerintahan Caturpraja
5. Sistem pemerintahan Pancapraja
6. Sistem pemerintahan Satpraja

Pada sistem pemerintahan **ekapraja**, seluruh kekuasaan pemerintahan (legislatif, eksekutif, dan yudikatif) berada di tangan seorang kepala pemerintahan, biasanya di tangan seorang raja. Sistem pemerintahan ini dikenal dengan nama monarki absolut/mutlak.

Sistem pemerintahan **dwipraja** atau dikenal sebagai dikotomi politik dan administrasi membagi kekuasaan pemerintah dalam dua kekuasaan, yaitu kekuasaan politik dan kekuasaan administrasi. Kekuasaan politik berkenaan dengan perumusan kebijakan publik, sedangkan kekuasaan administrasi berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan publik yang telah ditetapkan.

Sistem pemerintahan tripraja membagi kekuasaan pemerintah dalam:

- a. Kekuasaan legislatif
- b. Kekuasaan eksekutif
- c. Kekuasaan yudikatif

Sistem pemerintahan ini mula-mula diajarkan oleh **Montesquieu** yang terkenal dengan sebutan **Trias Politica** di dalam karya tulisnya yang terkenal **L'Esprit de loi** (Jiwa undang-undang). Menurut ajaran ini, setiap kekuasaan pemerintahan tersebut berdiri sendiri, lepas sama sekali dari kekuasaan yang lain. Negara penganut ajaran ini hanyalah Amerika Serikat (*checks and balances system*). Sementara itu, Indonesia tidak menganut sistem pemisahan kekuasaan pemerintahan secara mutlak sebagaimana yang diajarkan Montesquieu, tetapi menganut sistem pembagian kekuasaan pemerintahan dengan kewajiban sama satu dengan yang lain.

Sistem pemerintahan Caturpraja, menurut C. Van Vollenhoven, kekuasaan pemerintah dibagi dalam empat kekuasaan, yaitu:

1. Pengaturan (*regeling*)
2. Pemerintahan (*bestuur*)
3. Peradilan (*rechtsspraak*)
4. Polisi (*politie*)

Menurut sistem pemerintahan caturpraja, pemerintahan tidak termasuk dalam lingkungan pengaturan, peradilan, dan polisi. Sementara itu, polisi adalah kekuasaan pemerintah untuk mengatur dan memelihara keamanan dan ketertiban.

Pendapat lain berasal dari W.F. Willoughby yang membagi kekuasaan pemerintahan dalam:

1. Kekuasaan legislatif
2. Kekuasaan eksekutif
3. Kekuasaan yudikatif
4. Kekuasaan administratif

Sistem pemerintahan **pancapraja** membagi kekuasaan pemerintahan dalam lima kekuasaan pemerintahan, yaitu:

1. Kekuasaan legislatif
2. Kekuasaan eksekutif
3. Kekuasaan yudikatif
4. Kekuasaan administratif
5. Kekuasaan pemilih (*electorate*)

Sistem pemerintahan satpraja membagi kekuasaan pemerintahan berdasarkan fungsi-fungsi negara. Menurut Djoko Soetono fungsi-fungsi negara adalah:

1. Melakukan kedaulatan rakyat
2. Melakukan kekuasaan pemerintahan
3. Melakukan kekuasaan membentuk undang-undang
4. Melakukan kekuasaan kehakiman
5. Melakukan pertimbangan bagi Presiden
6. Melakukan tugas pemeriksaan keuangan negara.

Dari tinjauan diatas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan sistem di dalam studi ini adalah “tatanan”. Jadi sistem pemerintahan dimaknai sebagai “tatanan pemerintahan”. Dengan demikian, istilah sistem mengandung pengertian yang lebih luas dari pada sekedar “cara kerja” atau “tata cara” (Syafri, 2012:134-137).

## **B. Penataan Kewenangan Kelembagaan**

Pembahasan tentang Pemerintahan Daerah berarti kita membahas mengenai Desentralisasi. Sebagai negara yang Demokratis, Indonesia termasuk kepada negara yang telah menjalankan sistem ini. Desentralisasi merupakan solusi yang baik dalam menjalankan pemerintahan yang demokratis. Desentralisasi yang memberikan peranan yang lebih bermakna terhadap otonomi daerah yaitu kepada pemerintah daerah sekarang ini merupakan penekanan perubahan paradigma dalam tata pemerintahan yang baik. Oleh karena itu desentralisasi kewenangan pemerintah tersebut mutlak perlu dilakukan agar terwujud harmonisasi hubungan antara pemerintah daerah dan pusat. Kelembagaan organisasi pemerintah baik di pusat maupun di daerah saat ini belum dianalisis secara serius mengenai efektifitas dan ketetapan eksistensinya.

Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah dalam mewujudkan otonomi daerah yang luas dan bertanggung jawab, di era reformasi dan desentralisasi pemerintahan dalam melakukan penataan kewenangan, organisasi perangkat daerah, penataan relokasi personil, sebagai tindak lanjut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999, Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000, dan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000. Sejak ditetapkan kedua Undang-undang dan peraturan pemerintah tersebut, sudah banyak langkah-langkah dan kegiatan yang dilakukan, baik oleh pemerintah pusat maupun daerah, agar penyelenggaraan otonomi daerah dapat segera terlaksana (Widjaya, 2014).

# BAB IV

## KEPEMIMPINAN PEMERINTAHAN DAERAH

### A. Konsep Kepemimpinan

 Kemampuan seseorang dalam menggerakkan orang lain untuk mengikuti apa yang diinstruksikan, adalah merupakan aktualisasi dari seorang pemimpin yang dapat menyatukan antara perkataan dengan perbuatan, sebagai suatu konsistensi dan integritas dalam melaksanakan tanggung jawab dan wewenangnya, sehingga membawa pengaruh yang besar kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pimpinan ketika menjalankan peran kepemimpinannya, sehingga dapat mempengaruhi bawahannya atau pengikutnya dalam suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Kouzes dan Posner, 1987).

Menurut DuBrin (2006) pengertian sesungguhnya kepemimpinan, adalah sama halnya dengan cinta, yang bisa dijelaskan dengan berbagai cara yang dapat membantu kita untuk memahami dan berpikir sebagai seorang pemimpin. Beberapa definisi sebagai berikut:

1. Kepemimpinan adalah upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Yang dimaksud komunikasi adalah mengirim dan menerima pesan. Menurut definisi ini, pemimpin bisa saja masuk ke ruang kerja seseorang dan memberinya pujian karena dia telah berhasil menemui banyak klien yang potensial. Komunikasi adalah bagian penting dari kepemimpinan.
2. Kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah. Misalnya, seorang pemimpin bisa memengaruhi karyawan untuk bekerja selama 40 jam dalam seminggu agar mereka bisa merasa dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas di tempat kerja mereka.
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif. Misalnya, seorang pemimpin bisa mengajak tim untuk bergerak kearah yang sama yakni mengubah organisasi menjadi perusahaan Net.

4. Kepemimpinan adalah kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Tanpa inspirasi pemimpin, organisasi atau sebuah departemen mungkin akan tidak fokus pada tujuan tertentu, misalnya untuk meningkatkan keamanan kerja.
5. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional tercapai. Dengan kata lain, tugas pemimpin adalah menjaga keutuhan kerja sama karyawan yang bekerja di dalam organisasi.

Seorang pemimpin yang dapat memberi inspirasi, membujuk, memengaruhi, dan memotivasi, dapat memicu perubahan yang berguna. Menciptakan perubahan adalah salah satu tujuan kepemimpinan karena kebanyakan perbaikan akan memerlukan perubahan dari status quo. Seorang pemimpin menciptakan visi bagi orang lain, dan kemudian mengarahkan mereka untuk mencapai visi tersebut. Untuk menjadi pemimpin harus punya bawahan yang percaya dan bersedia berkomitmen dan mendukung dalam mencapai tujuan.

Siagian (2002) mengemukakan bahwa, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Sedangkan Danim (2004) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2006) menyatakan, kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun pendapat Sudarwan (2004) mengungkapkan, kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

# BAB VI

## MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) APARATUR

### A. Konsep Dasar MSDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Mathis dan Jackson, 2002).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) atau *human resources management* (HRM) adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Konsekuensinya, para manajer disetiap tingkat harus melibatkan diri mereka dengan MSDM. Pada dasarnya, semua manajer membuat segala sesuatunya terselesaikan melalui upaya-upaya orang lain, ini memerlukan MSDM yang efektif. Para individu yang berurusan dengan masalah-masalah sumber daya manusia menghadapi sejumlah besar tantangan, mulai dari tenaga kerja yang berubah secara terus-menerus hingga peraturan-peraturan pemerintah yang selalu ada, revolusi teknologi dan lain-lain (Mondy, 2008).

Organisasi terdiri dari berbagai unsur sumber daya yang harus dikelola dan dimanfaatkan dengan baik demi tercapainya tujuan organisasi. Diantara unsur-unsur organisasi yang terdiri dari bahan-bahan, peralatan/mesin, metode kerja dan pembiayaan, **sumber daya manusia** merupakan unsur yang paling penting dinamis dan kompleks karena pengelolaan organisasi pada dasarnya merupakan pengelolaan manusia dengan perbedaan sifat-sifat individual yang dimilikinya.

Penerapan prinsip-prinsip MSDM/HRM dalam **sektor publik** menggantikan model tradisional administrasi kepegawaian. HRM di sektor publik telah diperkenalkan ketika sektor ini mengalami pergeseran dari budaya **'terikat aturan'** menjadi budaya **'berbasis kinerja'** (Shim 2001). Penerapan HRM paralel dengan program restrukturisasi manajerial, dan reformasi sektor publik yang luas. Tujuan manajerial dari efisiensi yang lebih besar dikemukakan untuk dicapai melalui praktik sumber daya manusia yang efektif, yang ditawarkan dengan mengadopsi prinsip-prinsip HRM

Penerapan HRM untuk organisasi sektor publik, kemudian, jelas ditetapkan. Organisasi sektor publik perlu merekrut, mengembangkan dan melatih karyawan, dan membangun sistem pembayaran, menetapkan kondisi kerja dan mengembangkan serangkaian kebijakan ketenagakerjaan yang koheren. Namun, partikularitas sektor publik dengan fokus pada hasil kepentingan publik dari pada kepentingan pribadi dapat menambahkan lapisan kompleksitas yang tidak mudah cocok dengan HRM sebagai mitra strategis dalam mencapai daya saing organisasi dan hasil bisnis.

Dalam pengaturan ini, sistem ketenagakerjaan sangat terpusat dan dijalankan oleh lembaga pusat yang kuat yang bertanggung jawab atas semua keputusan rekrutmen, pengaturan jumlah pendirian dan perumusan aturan untuk pekerjaan, pelatihan dan pengembangan karir (Alford 1993). Pekerjaan di sektor publik didasarkan pada gagasan tentang 'layanan karir' dari keamanan kepemilikan dan pekerjaan seumur hidup dan dijebak melalui operasi pasar tenaga kerja internal (Gardner dan Palmer, 1997). Karyawan direkrut ke layanan publik di jajaran departemen yang lebih rendah dan promosi ke posisi tingkat yang lebih tinggi dibatasi untuk pelamar sektor publik internal, kecuali posisi itu sangat khusus.

Sektor publik memiliki remunerasi dan kondisi layanan luas, sehingga variasi atas dasar kinerja tidak diperbolehkan; pembayaran didasarkan pada pekerjaan atau posisi. Posisi kerja yang sempit, tugas spesifik berbasis dan sangat rutin, dan administrasi dikembangkan sesuai dengan praktik kerja Tayloristik memisahkan unsur-unsur penyusun kerja untuk mencapai skala ekonomi. Senioritas yang ketat atau lamanya layanan adalah dasar untuk promosi.

HRM sektor publik telah dicirikan oleh penciptaan struktur dan proses yang lebih fleksibel, penghilangan lembaga yang sangat terpusat dan konsistensi aturan layanan yang luas dan tanggung jawab yang lebih besar yang diberikan kepada manajer lini dan supervisor dalam pengelolaan karyawan melalui struktur manajemen yang lentur dan program dari desentralisasi dan devolusi (Gardner 1993; Gardner dan Palmer 1997; Shim 2001). Di tingkat pekerjaan, pekerjaan yang lebih luas dan multi-keterampilan diperkenalkan. Ada juga konsentrasi yang lebih besar pada ukuran kinerja dan *output*.

Model-model baru HRM di sektor publik memperkenalkan gagasan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas untuk mencapai hasil kinerja sejalan dengan arah strategis organisasi sektor publik (Gardner dan Palmer 1997). Dengan orientasi ini, ada penekanan pada pengamanan dan mempertahankan staf yang dapat mencapai hasil yang diinginkan dan bersama dengan fokus ini, pembongkaran pasar tenaga kerja internal dan sedikit atau tidak ada komitmen untuk menjaga keamanan pekerjaan. Sistem sumber daya manusia bergantung pada manajemen kinerja untuk fleksibilitas dan produktivitas tenaga kerja. Namun sistem yang baru, telah dikritik karena erosi yang dihasilkan dari kondisi kerja dan peluang untuk pengembangan karir. Pengurangan dan pengontrakan skala besar juga dapat berkontribusi pada kualitas layanan yang lebih buruk (Black dan Upchurch, 1999).

Juga jelas bahwa reformasi telah mendorong perubahan dalam cara sektor publik berinteraksi dan membentuk hubungan dengan organisasi eksternal. Kontrak dan tender kompetitif telah melahirkan model-model baru penyampaian layanan berbasis pasar (Klijn 2002). Dengan demikian, perubahan sifat pemberian layanan pemerintah telah mengubah sifat hubungan antara sektor publik dan sektor lain, khususnya sektor masyarakat. Persaingan yang lebih besar antara organisasi penyampaian layanan dan pengontrakan telah menekan organisasi sektor publik untuk menanggapi jenis layanan yang lebih luas dalam kondisi tender yang kompetitif atau melalui pengaturan kontrak yang secara lebih spesifik menjelaskan cara sumber daya manusia dikerahkan untuk memberikan layanan. Ini berarti harapan yang lebih besar dari pihak badan-badan pendanaan pemerintah dalam kaitannya dengan organisasi masyarakat untuk memastikan yang lebih baik organisasi struktural dan sumber daya manusia yang lebih terampil untuk memberikan layanan (Brown dan Ryan, 2003).

Dimensi yang berubah dari pekerjaan sektor publik menunjukkan bahwa HRM memiliki dampak besar pada operasi sektor publik. Kontribusi manajemen sumber daya manusia untuk memahami elemen-elemen penyusun sektor publik 'baru' adalah signifikan. Manajemen Publik Baru memiliki tempat di tengah panggung dalam hal mempengaruhi agenda untuk perubahan. Jalur karir yang berubah-ubah, direstrukturisasi, penghapusan senioritas sebagai dasar untuk promosi, penekanan yang lebih besar pada pertimbangan keadilan dan penghapusan kategori

# BAB VII

## AKUNTABILITAS PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN

### A. Konsep Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum, pimpinan suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban. Berdasarkan pengertian tersebut, maka semua instansi pemerintah, badan dan lembaga negara di pusat dan daerah, sesuai dengan tugas pokok masing-masing, harus memahami lingkup akuntabilitasnya masing-masing, karena akuntabilitas yang diminta meliputi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan (Adisasmita, 2011).

Lebih lanjut dikemukakan bahwa akuntabilitas dapat diinterpretasikan mencakup keseluruhan aspek tingkah laku seseorang yang mencakup baik perilaku bersifat pribadi, yang disebut dengan akuntabilitas spiritual, maupun perilaku yang bersifat eksternal terhadap lingkungan dan orang sekeliling.

Menurut Sedarmayanti (2012) akuntabilitas dalam arti sempit adalah bentuk pertanggungjawaban karyawan kepada organisasi, dan mengapa mereka harus bertanggungjawab. Sedangkan akuntabilitas dalam arti luas adalah kewajiban karyawan untuk memberi pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak organisasi/atasan yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Oleh karenanya, makna akuntabilitas merupakan konsep filosofis inti proses manajemen.

Beberapa pengertian lainnya tentang akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas: adalah kewajiban individu/penguasa yang dipercayakan mengelola sumber daya publik dan yang bersangkutan dengannya untuk menjawab hal yang menyangkut

pertanggungjawaban fiskal, manajerial, program (Deklarasi Tokyo, 1985)

2. Akuntabilitas pelayanan publik: adalah pertanggungjawaban pegawai pemerintah kepada publik yang menjadi konsumen pelayanannya. Konsep ini timbul seiring perkembangan proses demokrasi
3. Akuntabilitas memvisualisasikan ketaatan kepada peraturan dan prosedur yang berlaku, kemampuan melakukan evaluasi kinerja, keterbukaan pembuatan keputusan, mengacu jadwal yang ditetapkan dan menerapkan efisiensi dan efektivitas biaya pelaksanaan tugasnya
4. Pengendalian sebagai bagian penting manajemen yang baik, adalah saling menunjang dengan akuntabilitas
5. Pengendalian tidak dapat berjalan efisien dan efektif bila tidak ditunjang mekanisme akuntabilitas yang baik.

Kamus Webster mendefinisikan “*accountability as the quality or state of being accountable; an obligation or willingness to accept responsibility for one’s actions*”. Dari definisi tersebut maka akuntabilitas memuat unsur penting seperti kualitas, obligasi, kemauan dan reponsibiliti. Akuntabilitas berarti sarana yang mencegah sesuatu dari melakukan kesalahan.

Pengambilan keputusan di dalam organisasi-organisasi publik melibatkan banyak pihak. Oleh karena itu, menurut Kumorotomo dalam Nurdin (2015) wajar apabila rumusan kebijakan merupakan

Spiro dalam Nurdin (2015) menyatakan bahwa dalam administrasi publik pertanggungjawaban mengandung tiga konotasi berikut ini, yaitu:

### **1. Pertanggungjawaban Sebagai Akuntabilitas (*Accountability*)**

Akuntabilitas di sini berperan jika suatu lembaga (*agency*) harus bertanggungjawab atas kebijakan-kebijakan (*policies*) tertentu. Dengan demikian terdapat dua bentuk akuntabilitas, yaitu akuntabilitas eksplisit (*answerability*) dan akuntabilitas implisit. Akuntabilitas eksplisit merupakan pertanggungjawaban seorang pejabat negara manakala ia diharuskan untuk menjawab atau memikul konsekuensi atas cara-caranya dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan. Sementara itu, akuntabilitas implisit berarti bahwa segenap aparatur negara secara

implisit bertanggungjawab atas setiap pengaruh yang tak terduga dari akibat-akibat keputusan yang dibuat.

## 2. Pertanggungjawaban Sebagai Sebab-Akibat (*Cause*)

Jenis pertanggungjawaban ini muncul bila orang mengatakan bahwa suatu lembaga diharuskan untuk mempertanggungjawabkan jalannya suatu urusan (*the conduct of some affairs*). Pertanggungjawaban kausal yang eksplisit terdiri dari **empat unsur**, yaitu: sumber (*resource*), pengetahuan, pilihan dan maksud (*purpose*). Keempat unsur ini harus ada di dalam mempertanggungjawabkan urusan publik. Jika salah satu unsur hilang, maka pertanggungjawaban itu menjadi cacat. Sementara itu, pertanggungjawaban kausal implisit merupakan landasan pokok bagi pelaksanaan suatu urusan, misalnya kebajikan (*virtue*) atau kesejahteraan (*welfare*) buat sesama.

## 3. Pertanggungjawaban Sebagai Kewajiban (*Obligation*)

Apabila seseorang bertanggungjawab dalam artian kewajiban untuk melakukan sesuatu, itu berarti bahwa:

- a. Dia harus menggunakan kapasitas untuk melakukan pertanggungjawaban kausal kepada orang yang memberinya delegasi, dalam rangka menyempurnakan hal-hal yang dipertanggungjawabkan tersebut.
- b. Dia harus melaksanakan setiap tahapan dari kontribusi kausalnya secara eksplisit.

Oleh karena itu, secara luas pertanggungjawaban mengandung arti yang bermacam-macam, tergantung dari aspek mana kita melihatnya. Pertanggungjawaban etis tentunya berbeda dengan pertanggungjawaban rasional. Jika pertanggungjawaban rasional dapat diangkat dari tindakan-tindakan nyata dan sanksi-sanksi yang diterapkan dapat dipaksakan oleh orang lain, sebaliknya pertanggungjawaban etis sifatnya lebih abstrak, dan sanksi-sanksi yang mengiringi hendak menyentuh langsung nurani manusia yang mewujudkan sikap, tindakan dan keputusan tertentu. Kecuali itu, pertanggungjawaban juga dapat dibedakan menurut jenjangnya. Sebagai contoh, di dalam organisasi kita mengenal

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah R. 2011. *Pelaksanaan Otonomi Luas*. Rajawali Pers. Jakarta
- Adisasmita R. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Alford, J. 1993. 'Thinking About the Demise of Public Service Boards in Commonwealth and State Government' in M. Human Resource Management and Industrial Relations in the Public sector. Melbourne: Macmillan
- Amin, Widjaya (2014). *Mendeteksi Kecurangan Dalam Akuntansi*. Harvarindo
- Anwas, O.M. 2014. *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Alfabeta. Bandung
- Atmaja, L.S. 2003. *Manajemen Keuangan*. Andi Offset. Yogyakarta
- Bastian, Indra. 2009. *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintahan Daerah di Indonesia*. Salemba Empat. Jakarta
- ..... 2014. *Sistem Pengendalian Manajemen Sektor Publik*. Salemba Empat. Jakarta.
- Bhatta, Gambir. 1996. *Capacity Building at the Local Level for Effective Governance*, Empowerment without Capacity is Meaningless
- Black, J. And Upchurch, M. 1999. *Public sector Employment in G. Hollinshead, P. Nichols and S. Tailby (eds) Employe Relations*. London: Financial Times Management.
- Boyatzis, R and Annie McKee. 2010. *Resonant Leadership* (terjemahan). Erlangga. Jakarta
- Brown, K. 1997. *Evaluating Equity Outcomes in State Public Sectors. A Comparison of Three Housing Agencies*. Australian Journal of Public Administration, 56:4 pp 57-66
- Brown, K. And Ryan, N. 2003. *Redefining Government-Community Relations through Service Agreements*. Journal of Contemporary Issues in Business and Government, 9:1 pp21-30.
- Daft, R.L. 2010. *New Era Of Management* (terjemahan) Edisi 9 Salemba

Empat. Jakarta

Danim, S. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta. Jakarta.

Dessler, Gary. 2000. *Human Resource Management. Eight Edition*. New York Jersey:Prentice Hall

Dimock Marshall E, dkk. 1996. *Public Administration* (Terjemahan). Erlangga. Jakarta

Djaenuri, A. 2015. *Kepemimpinan, Etika, dan Kebijakan Pemerintahan*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Drias, Junito. 2004. *Pemerintahan Yang Baik*. www.Transparansi .Or.id. Hal 1

DuBrin, AJ. 2006. *The Complete Ideas's Guides:Leadership* (terjemahan). Prenada Media. Jakarta.

Dunn, N. William. 2003. *Public Policy Analysis* (terjemahan). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Elizabeth, G and Ana Paula de la O Campos. 2014. *Identifying the "family farm": an informal discussion of the concepts and definitions*. ESA Working Paper No. 14-10. Rome, FAO.

Gardner, M. And Palmer, G. 1997. *Employment Relations: Industrial Relations and Human Resource Management in Australia* (2nd edn), Melbourne:Macmillan.

Fabella, Raul V. 1985. *Rural Industry and Modernization*. In *Mukhopadhyay Swapna and Chee Ping Lim (eds)*. The Rural Non-Farm Sector in Asia. Asian and Pacific Development Centre.

Fahmi I, 2012. *Manajemen Kepemimpinan*. Alfabeta. Bandung

Fernanda, Desi. 2003. *Etika Organisasi Pemerintah*. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. Jakarta

Finer, Samuel Edward. 1974. *Comparative Government*. Harmonds Worth-Middlesex, Inggris; Penguin Books

Gomes FC. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.

Hamdi, M. 2002. *Bunga Rampai Pemerintahan*. Yasrif Watampone. Jakarta

Hamid, Hendrawati. 2018. *Manajemen Pemberdayaan Masyarakat*. De La

Macca. Makassar

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta

Hasibuan, M. S.P. 2008. *Organisasi Dan Motivasi*. Bumi Aksara. Jakarta.

Henslin M.James. 2006. *Essentials Of Sociology* (terjemahan). Erlangga. Jakarta.

Hikmat, Harry. 2010. *Strategi Pemberdayaan Masyarakat*. Humaniora Bandung.

Istianto, Bambang. 2011. *Manajemen Pemerintahan* (Dalam Perspektif Pelayanan Publik). Mitra Wacana Media. Jakarta

.....2011. *Demokratisasi Birokrasi*. Jakarta. Mitra Wacana Media

Juliansyah, N. 2013. *Penelitian Ilmu manajemen*. Jakarta. Kencana

Kaho JR. 2010. *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*. Rajawali Pers. Jakarta

Kaloh, J, 2007. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah*. PT. Rineka Cipta. Jakarta

.....2009. *Membangun Kepemimpinan Yang Efektif Bagi Pemerintahan di Indonesia*. IPDN. Jakarta

Kansil dan Christin, 2011. *Sistem Pemerintahan Indonesia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta

.....2014. *Pemerintahan Daerah Di Indonesia*. Sinar Grafika. Jakarta

Kartono, K. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.

Kotler, P and Nancy, Lee. 2007. *Marketing In The Public Sector* (Terjemahan). PT. Indeks

Kuncoro, M. 2004. *Otonomi Dan Pembangunan Daerah*. Erlangga. Jakarta

..... 2012. *Perencanaan Daerah*. Salemba Empat. Jakarta.

Labolo, M. 2014. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta

.....dkk. 2015. *Dialektika Ilmu Pemerintahan*. Ghalia Indonesia. Bogor

Mahmudi. 2010. *Manajemen Keuangan Daerah*. Erlangga. Jakarta

Mardiasmo. 2004. *Otonomi Dan Manajemen Keuangan Daerah*. Andi Offset. Yogyakarta

- Mardikanto, T. dan Poerwoko, S. 2012. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Alfabeta. Bandung.
- Marsono. 2005. *Sejarah Pemerintahan Dalam Negeri*. Eko Jaya. Jakarta
- Mathis, Baron and Jackson, James, N. 2002. *Strategic Human Resources-Frameworks for General Manager*. John Wiley and Sons, Inc, New York..
- Mondy, R Wayne. 2008. *Human Resource Management*, jilid 1 (Terjemahan). Erlangga. Jakarta
- Muhammad, Arni. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Z. 2013. *Manajemen Pemerintahan*. Rajawali Pers. Jakarta
- Nawawi, I. 2009. *Pembangunan Dan Problema Masyarakat*. Putra Media Nusantara. Surabaya
- Ndraha, T. 2003. *Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru) I dan II*. Rineka Cipta. Jakarta
- .....2011. *Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Rineka Cipta. Jakarta
- Noor Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Nurdin, Ismail. 2015. *Etika Pemerintahan*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Jatinangor
- Pamudji, S. 1985. *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*. Bina Aksara. Jakarta
- Pasolong, H. 2015. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung
- Rasyid, M.R. 1998. *Pemerintahan Yang Amanah*. Binarena Pariwisata . Jakarta.
- .....1999. *Makna Pemerintahan*. Yasrif Watampone. Jakarta
- Riduwan. 2015. *Metode Dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, V dan Deddy, M. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Pt. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Rowley, C dan Keith, Jackson. 2012. *Human Resource Management (terjemahan)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Rustiadi, E, dkk. 2011. *Perencanaan Dan Pengembangan Wilayah*. Yayasan

Pustaka Obor Indonesia. Jakarta.

Santoso, A. 2013. *Menyingkap Tabir Otonomi Daerah di Indonesia*. Pustaka Pelajar . Yogyakarta

Sarundajang. 2011. *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*. Kata Hasta Pustaka. Jakarta.

.....2012. *Pemerintahan Daerah di Berbagai Negara*. Kata Hasta Pustaka. Jakarta

Schroeder, R. 1992. *Max Weber and the Sociology of Culture*, London: Sage Publications.

Sedarmayanti. 2012. *Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik “* Mandar Maju. Bandung

Shim, D. 2001. *Recent Human Resources Developments in OECD Member Countries*. Public Personnel Managemnt, 30:3 pp23-47

Siagian, Sondang P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.

..... 2008. *Administrasi Pembangunan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Sjafrizal. 2015. *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Rajawali Pers. Jakarta

Soeprapto, Riyadi. 2004. *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*. Habibie Center. Jakarta

Subanegara, H. 2005. *Diamond Head Drill dan Kepemimpinan Dalam Manajemen Rumah Sakit*. ANDI. Yogyakarta

Suharto, E. 2010. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*. Refika Aditama. Bandung.

Solihin, Ismail. 2009. *Pengantar Manajemen*. Erlangga. Jakarta.

Sumaryadi, I.N. 2005. *Perencanaan Pembangunan Daerah Otonom dan Pemberdayaan Masyarakat*. Citra Utama. Jakarta.

..... 2015. *Etika Pemerintahan*. Buku Literatur IPDN. Jatinangor

Sulistiyani, A.T. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta

Sutiono, A, dan Ambar, T.S. 2011. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.

Syafii, IK. 2011. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. PT. Bumi

Aksara. Jakarta

Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Erlangga. Jakarta

Sztompka, P. 2010. *The Sociology Of Social Change* (terjemahan). Prenada. Jakarta.

Tarigan, R. 2009. *Perencanaan Pengembangan Wilayah*. Bumi Aksara. Jakarta.

Terry, G.R. 2009. *Guide To Management* (terjemahan). Bumi Aksara. Jakarta.

Terry, G.R dan Leslie, W.R. 2012. *Principles Of Management* (terjemahan). PT. Bumi Aksara. Jakarta

Thoha, Miftah. 2012. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

....., 2014. *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi*. Kencana. Jakarta

Tjokrowinoto, M. 2007. *Pembangunan Dilema Dan Tantangan*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Usman, H. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Usman, S. 2010. *Pembangunan Dan Pemberdayaan Masyarakat*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Wasistiono, S. 2003. *Kapita Selektta Manajemen Pemerintahan Daerah*. CV. Fokusmedia. Bandung.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo. Jakarta

..... 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Wijayanti. 2011. *Model Pemberdayaan Masyarakat*. Jurnal Ekonomi Pembangunan Volume 12, Nomor 1, Juni 2011, hlm.15-27.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta. Jakarta

World Bank. 2001. *Bulletin Vol. 11 No. 4/Vol 2 No. 1. October-December 2001*. Yogyakarta.

Yani, Ahmad. 2013. *Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat Dan Daerah di Indonesia*. Rajawali Pers. Jakarta

Yustika, A.E. 2009. *Pengurangan Kemiskinan Melalui Penguatan Ketahanan Pangan*. LIPI. Jakarta

Zulkarnain, W. 2013. *Dinamika Kelompok*. Bumi Aksara. Jakarta.

**Internet, Jurnal, Makalah:**

Azis Abdul, 2014. Makalah Manajemen Pemerintahan Daerah. Badan Kepegawaian Daerah dan Pendidikan Pelatihan Provinsi NTB

Jurnal Lingkar Widya Swara ([www.juliwi.com](http://www.juliwi.com)) Edisi 1 No. 2, Apr – Jun 2014, p.27 – 33 ISSN: 2355-4118

Kerry Brown, 2004. *Public Management Review*. Vol. 6

Issue 3, 2004 303–309 ISSN 1471–9037 print/ISSN 1471–9045 online <sup>a</sup>  
2004 Taylor & Francis Ltd <http://www.tandf.co.uk/journals>

Muskamal. 2014. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II LAN Makassar, KKSDA: Makassar.

Nurhadi, Habsul, 2015. Analisis Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tingkat Mikro Pada Sekretariat Jenderal MPR-RI. Disertasi Reformasi Birokrasi

(<https://konsultanmanajemenusaha.com/2017/06/14/unsur-unsur-manajemen>)

**Dokumen:**

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004, Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Gubernur Nomor 70 Tahun 2013 Tentang Kode Etik PNS Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan

# MANAJEMEN PEMERINTAHAN DAERAH

Penyelenggaraan pemerintahan daerah sejak era reformasi telah melahirkan begitu banyak tuntutan perubahan dari masyarakat ke arah yang lebih baik, tuntutan terjadinya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan yang lebih profesional, akuntabel, transparan, bebas KKN, dll. Fokus buku ini adalah bagaimana penyelenggaraan pemerintahan daerah dapat dikelola dengan prinsip *Good Governance* oleh para Aparatur yang memiliki integritas sesuai amanah Undang-Undang yang berlaku dan penerapan prinsip-prinsip manajemen modern. Dalam buku ini dibahas delapan bab, yaitu : 1) Konsep Dasar dan Ruang Lingkup manajemen Pemerintahan Daerah, 2) Kewenangan dan Kelembagaan Pemerintahan Daerah, 3) Perencanaan dan Keuangan Daerah, 4) Kepemimpinan Pemerintahan, 5) *Good Governance*, 6) Manajemen SDM Aparatur, 7) Akuntabilitas Penyelenggaraan Pemerintahan, 8) Pembinaan dan Pengawasan Pemerintahan Daerah.

PENERBIT  
**GARIS KHATULISTIWA**  
Jl. Borong Raya No. 75 A  
Makassar Telp. 0811 4124 721  
Pos-el [gunmonoharto@yahoo.com](mailto:gunmonoharto@yahoo.com)



ISBN 978 623 7617 29 7

