

PENANGGULANGAN PATOLOGI BIROKRASI DI KANTOR KECAMATAN LAPPARIAJA KABUPATEN BONE

Ahmad Rosandi Sakir^{1*}, Humairah Almahdali²

Universitas Pattimura¹², Ambon, Indonesia
ahmadrosandi8@gmail.com

Informasi Artikel

Vol: 1, No: 2 Februari 2024
Halaman : 1-8

Abstract

The conclusion of this study indicates that the implementation of offensive and defensive strategies in the Sub-District Office has proceeded adequately. Evaluation of offensive strategy indicators, such as the approach among colleagues, shows a significant improvement. Although it is already quite good, further improvement is necessary, especially in terms of employees giving warnings to colleagues who violate rules. The family approach has also positively contributed to efforts to prevent bureaucratic pathologies. The weekly evaluations conducted by the section head with the team can be seen as a proactive step in maintaining performance quality. Although it is already quite good, there is a need for improvement to make these evaluations more effective in preventing and addressing violations. On the defensive strategy side, implementing mild sanctions in the form of written warnings has been effective. These sanctions are given to employees who violate rules, such as being absent without notice for 6 to 10 days. Moderate and severe sanctions have also been well implemented when needed, indicating readiness to respond to more serious violations. Overall, offensive and defensive strategies in the Sub-District Office of Pitumpanua are already quite good, but continuous improvement is needed to ensure their effectiveness in dealing with various situations and cases of bureaucratic pathologies in the future.

Keywords:

Pathology
Bureaucracy
Mitigation

Abstrak

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi strategi ofensif dan defensif di Kantor Kecamatan telah berlangsung secara memadai. Evaluasi terhadap indikator strategi ofensif, seperti pendekatan teman kerja, menunjukkan peningkatan yang signifikan. Meskipun sudah cukup baik, perlu dilakukan peningkatan lebih lanjut, terutama dalam hal memberikan teguran oleh pegawai kepada rekan yang melanggar. Pendekatan kekeluargaan juga telah memberikan kontribusi positif terhadap upaya pencegahan patologi birokrasi. Evaluasi rutin setiap minggu yang dilakukan oleh kepala seksi bersama anggotanya dapat dianggap sebagai langkah proaktif dalam menjaga kualitas kinerja. Meskipun sudah cukup baik, perlu adanya peningkatan agar evaluasi tersebut dapat lebih efektif dalam mencegah dan menanggulangi pelanggaran. Di sisi strategi defensif, penerapan sanksi ringan berupa teguran tertulis sudah berjalan dengan baik. Sanksi ini diberikan kepada pegawai yang melakukan pelanggaran, seperti ketidakhadiran tanpa keterangan selama 6 hingga 10 hari. Sanksi sedang dan sanksi berat juga sudah terimplementasi dengan baik ketika diperlukan, menunjukkan kesiapan untuk menanggapi pelanggaran yang lebih serius.

Kata Kunci : Patologi; Birokrasi; Penanggulangan

PENDAHULUAN

Strategi yang digunakan untuk mengatasi patologi birokrasi memiliki peran penting dalam mengubah para aparatur negara atau individu yang berada di dalam birokrasi. Tujuan utama dari strategi ini adalah untuk mengupayakan pengurangan sebanyak mungkin terhadap patologi, sehingga birokrasi dapat berfungsi optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuannya sebagai wadah untuk mewujudkan aspirasi masyarakat.

Pentingnya penerapan strategi penanggulangan patologi birokrasi bagi suatu instansi terletak pada kemampuan para aparatur negara untuk melakukan introspeksi diri. Hal ini bertujuan agar tercipta layanan yang prima dan agar mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif dan efisien. Sesuai dengan pandangan (Ghoven, 2022) mengenai pelayanan publik, dijelaskan

bahwa pelayanan publik mencakup segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilakukan oleh instansi pemerintah pusat dan daerah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta menjaga tata tertib. Oleh karena itu, strategi penanggulangan patologi birokrasi menjadi kunci dalam memastikan bahwa birokrasi dapat berfungsi sebagai agen yang efektif dalam memberikan pelayanan yang responsif dan berkualitas kepada masyarakat.(YUNISMA, 2023)

Patologi merujuk pada suatu kondisi penyakit, sementara birokrasi mencakup lingkungan atau struktur tempat para aparatur negara beroperasi untuk melayani dan melindungi masyarakat. Oleh karena itu, patologi birokrasi merupakan sebuah penyakit yang muncul di dalam struktur birokrasi akibat perilaku individu yang tidak bertanggung jawab.

Di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone, terdapat fenomena patologi birokrasi yang mencakup keterlambatan kedatangan pegawai dan kelambanan dalam memberikan pelayanan meskipun sudah masuk dalam jam kerja. Hal ini melanggar peraturan perundang-undangan, khususnya Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang merupakan pelaksanaan dari pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN). Untuk mengatasi fenomena ini, diperlukan penetapan peraturan pemerintah yang lebih khusus mengenai disiplin PNS guna menegakkan kewajiban dan tanggung jawab para pegawai dalam memberikan pelayanan dan menjaga ketertiban di lingkungan kerja.(Haning, 2018)

Strategi ofensif dan defensif menjadi kunci dalam mengatasi patologi birokrasi, seperti yang dijelaskan oleh (Rinawati, Syaeba and Saleh, 2020) Dalam mengimplementasikan kedua strategi ini, perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki paradigma atau pandangan yang positif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen tinggi menjadi fondasi utama agar strategi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diinginkan. Diharapkan, melalui strategi ofensif dan defensif, dampak dari patologi birokrasi di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone dapat diminimalkan.

Pentingnya peran pegawai sebagai aktor utama dalam pelaksanaan tugasnya menjadi fokus dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi. Diperlukan keterlibatan dan kedisiplinan pegawai agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing (Hamirul, Masnun and Elsyra, 2018). Harapan untuk menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan menjadi krusial dalam upaya terwujudnya strategi-strategi di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone. Terlebih lagi, keberhasilan implementasi strategi ofensif dan defensif sejalan dengan prinsip-prinsip yang tertuang dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan observasi peneliti, sebagian aparatur negara masih terlibat dalam patologi birokrasi, seperti keterlambatan pegawai, tingkat kemalasan, dan pelayanan yang kurang optimal, menyebabkan kewajiban mereka tidak terlaksana sesuai harapan. Meskipun Pemerintah Kecamatan telah berusaha mengatasi fenomena ini melalui teguran lisan dari pimpinan, hasilnya belum optimal.

Untuk menanggulangi permasalahan ini, diterapkan strategi ofensif yang mencakup pendekatan teman kerja dan kekeluargaan. Strategi ini diharapkan dapat membantu mengurangi patologi di Kantor Kecamatan Lamuru Kabupaten Bone. Strategi ofensif ini melibatkan secara langsung para aparatur di Kantor Kecamatan Lappariaja, tanpa melibatkan unsur lain dalam pelaksanaannya. Tantangan yang muncul terkait strategi ini adalah kurangnya kesadaran pegawai di Kantor Kecamatan Lappariaja, yang masih menyebabkan terjadinya patologi birokrasi seperti kemalasan, kurang tanggung jawab, keterlambatan, dan masalah patologi lainnya. (Mulyadi, Gedeona and Afandi, 2016) menyatakan bahwa rendahnya keterampilan dan pengetahuan petugas pelaksana kegiatan operasional dapat mengakibatkan produktivitas dan mutu pelayanan yang rendah, serta seringkali terjadi kesalahan dari pihak pegawai.

Kerangka Teori

Menurut Marrus (2002:31), strategi adalah suatu proses penentuan rencana oleh pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi. Ini melibatkan penyusunan cara atau upaya untuk mencapai tujuan tersebut. (Nurhasanah and Yusnalia, 2019) mendefinisikan strategi sebagai rencana atau bentuk yang mengintegrasikan tujuan utama, kebijakan, dan serangkaian tindakan menjadi suatu kesatuan yang utuh bagi suatu organisasi. Formulasi strategi yang baik membantu penyusunan dan alokasi sumber daya perusahaan menjadi bentuk yang unik dan bertahan. Strategi yang efektif disusun dengan mempertimbangkan kemampuan internal dan kelemahan perusahaan, mengantisipasi perubahan dalam organisasi, dan menyatukan gerakan yang akan dilakukan oleh pesaing

Menurut Gatot Widayanto yang di kutip oleh (Hamirul, 2017), strategi awalnya muncul dalam konteks militer sekitar 500 SM. Jenderal Tsun Zhu mendefinisikan strategi sebagai rencana untuk mengalahkan lawan dengan mudah, bahkan tanpa pertempuran. (Sakir, Yunus and Syamsu, 2021) mengatakan bahwa istilah "strategi" berasal dari kata Yunani "strategia" yang berarti ilmu atau seni yang digunakan oleh seseorang yang dikenal sebagai jenderal. Konsep ini sesuai dengan situasi zaman dahulu yang sering terlibat dalam peperangan, di mana seorang jenderal sangat diperlukan untuk memimpin pasukan dan memenangkan perang.

Pengertian strategi, menurut David (2004:15) yang di kutip oleh (Rusli, Fakhurraji and Ashwad, 2022), adalah proses dalam mewujudkan sasaran jangka panjang. Strategi merupakan proses atau cara yang dilakukan oleh para pemimpin untuk mencapai sasaran jangka panjang lembaga, melibatkan penyusunan cara atau upaya agar tujuan dapat tercapai.

Anthony, Parrewe, dan Kacmar (1999), seperti yang dikutip oleh (Nurhidayat, Muhammadiyah and Usman, 2016) mendefinisikan strategi sebagai formulasi misi dan tujuan organisasi, termasuk di dalamnya adalah rencana aksi untuk mencapai tujuan tersebut. Ini melibatkan pertimbangan yang eksplisit terhadap kondisi persaingan dan pengaruh kekuatan di luar organisasi yang dapat berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kelangsungan organisasi.

Perumusan strategi merupakan suatu proses dalam menyusun langkah-langkah untuk membangun misi dan visi organisasi, menetapkan sasaran strategi dan keuangan organisasi, serta merumuskan strategi agar dapat mencapai sasaran tersebut dengan menyediakan nilai terbaik bagi pelanggan. Strategi ini berkaitan dengan respons terhadap masyarakat, mengingat seluruh organisasi memiliki keterkaitan dengan lingkungan masyarakat di luar organisasi yang tidak dapat diarahkan. Masyarakat tersebut mencakup pemerintah dan berbagai kelompok seperti kelompok sosial, kelompok politik, kelompok penekan, dan lainnya. Dalam strategi perusahaan, terlihat hubungan yang jelas antara organisasi dan masyarakat di luar, dengan upaya interaksi yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. Strategi juga menunjukkan komitmen organisasi dalam memberikan pelayanan yang prima sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat. (Ermita, 2019)

Melihat adanya berbagai penyakit yang telah merasuki birokrasi, diperlukan langkah-langkah pencegahan untuk meningkatkan kualitas birokrasi, membuatnya lebih responsif, dan tanggap terhadap kebutuhan masyarakat. Beberapa tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi penyakit-penyakit kronis di dalam birokrasi melibatkan pengembangan kebijakan birokrasi secara menyeluruh, mencakup dimensi struktur, budaya, sikap birokrasi, dan sistem (Holifah, Ikmal and Hidayati, 2023). Selain itu, perlu dilakukan pengembangan sistem politik yang demokratis untuk mengendalikan jalur pemerintahan, sehingga pemerintah menjadi lebih terbuka, bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan, dan memudahkan akses masyarakat terhadap informasi publik. Peningkatan birokrasi yang

berbasis komunikasi dan teknologi informasi juga diperlukan untuk mempermudah interaksi dengan masyarakat dan para penyedia layanan (Khairiyah and Priyanti, 2023).

Patologi birokrasi adalah suatu kondisi penyakit yang muncul dalam sistem birokrasi sebagai hasil dari perilaku dan kondisi tertentu yang memberikan kesempatan untuk timbulnya penyakit tersebut, baik dalam konteks ekonomi, sosial budaya, teknologi, maupun politik (Silalahi, 2020). Istilah "patologi" berasal dari bahasa kedokteran dan epistemologinya merujuk pada "Ilmu Tentang Penyakit." Dalam konteks medis, patologi memiliki peran penting karena memungkinkan identifikasi jenis penyakit yang pernah diderita oleh seseorang, memberikan informasi yang berharga untuk penanganan penyakit tersebut. Dalam konteks birokrasi, patologi mencakup penyalahgunaan atau penyimpangan dari aturan, ketentuan perundang-undangan, norma-norma yang berlaku, dan nilai-nilai dalam lingkungan birokrasi (Ramadani, Karim and Burhanuddin, 2021)

Prof. Dr. Sondang P. Siagian, MPA., (1998) yang dikutip oleh (Bahrum and Priyanti, 2022) menjelaskan bahwa pentingnya patologi dalam konteks birokrasi adalah untuk mengetahui berbagai jenis penyakit yang mungkin terjadi dalam sistem tersebut. Analoginya serupa dengan konteks medis, di mana pemahaman ini memungkinkan birokrasi pemerintahan negara untuk mengatasi berbagai rintangan yang mungkin muncul, baik dalam bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, maupun budaya. Dengan pemahaman ini, birokrasi dapat lebih efektif dan tanggap terhadap berbagai tantangan yang dihadapi (Amaliah and Sakir, 2023).

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Metode pengumpulan data utama melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk memahami kondisi di lapangan, termasuk lingkungan penelitian dan narasumber yang akan diwawancarai. Wawancara dilakukan baik secara daring maupun langsung dengan berbagai narasumber, termasuk Camat, Sekcam, Kasubag Umum, staf, dan masyarakat yang terlibat dalam pelayanan publik, dengan total enam orang informan. Teknik dokumentasi mencakup penggunaan perekam suara dan pengambilan gambar di lokasi penelitian dan pada informan yang diwawancarai.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Lappariaja, Kabupaten Bone, untuk memastikan bahwa data dan informasi yang diperoleh oleh peneliti sesuai dengan realitas dan relevan dengan berbagai pihak terkait. Teknik analisis data yang diterapkan melibatkan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk secara komprehensif menggali dan memahami konteks pelayanan publik di Kabupaten Bone.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Agar tercipta Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang patuh dan setia kepada Pancasila, UUD 1945, Pemerintahan, serta Negara yang memiliki keberwibawaan, efektivitas, kesatuan, integritas, kualitas moral, efisiensi, daya guna, kebersihan, mutu tinggi, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas Pemerintahan dan pembangunan, penanganan masalah patologi menjadi hal yang sangat penting di Kantor Kecamatan Lappariaja. Data yang diperoleh peneliti di lapangan memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai di Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone berdasarkan tingkat kepangkatan mereka.

Pendidikan menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas sumber daya manusia tergantung pada penempatan posisi kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Pendidikan juga menjadi fokus perhatian Pemerintah, karena melalui pendidikan, dapat diketahui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai.

Di Kantor Kecamatan Lappariaja, pendidikan pegawai menjadi faktor kunci dalam menjalankan fungsi pelayanan publik. Keadaan pegawai berdasarkan pendidikan tidak hanya memenuhi kebutuhan masyarakat tetapi juga menciptakan keadilan sosial. Masa kerja pegawai sebagai indikator lainnya perlu diperhatikan, karena masa kerja PNS dapat mencerminkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan fungsi Pemerintahan, sehingga mencapai tujuan organisasi. Data lapangan dalam penelitian memberikan gambaran mengenai kondisi pegawai di Kantor Kecamatan Lappariaja berdasarkan faktor masa kerja mereka.

Pendekatan Teman Kerja

Pendekatan teman kerja merupakan strategi yang diimplementasikan oleh pejabat struktural di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone untuk berinteraksi langsung dengan seluruh pegawai, terutama yang berpotensi melakukan pelanggaran, baik di dalam maupun di luar kantor. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk membangun hubungan yang baik antarpegawai, memahami sifat dan karakter masing-masing individu, sehingga setiap tugas dan aktivitas dapat dilaksanakan dengan baik, menghindari kesalahan yang tidak perlu, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.

Pentingnya pendekatan teman kerja oleh semua pegawai menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kebersamaan di antara mereka. Dengan memahami karakter dan sifat satu sama lain, pegawai dapat lebih efektif berkomunikasi, berkolaborasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Pendekatan ini tidak hanya berkaitan dengan tugas kantor, tetapi juga mencakup aspek-aspek pribadi yang dapat memperkuat ikatan sosial di antara pegawai.

Walaupun strategi pendekatan teman kerja sudah terlaksana dengan baik, hasil wawancara menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang acuh terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh rekan kerja. Tidak semua pegawai merespons dengan menegur ketika ada pelanggaran, sehingga terdapat perbedaan sikap di dalam organisasi. Hal ini menunjukkan perlunya upaya lebih lanjut dalam memperkuat implementasi strategi ini agar semua pegawai dapat aktif terlibat dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan profesional. Pemberdayaan seluruh pegawai untuk saling mendukung dan menegur satu sama lain dapat menjadi langkah lebih lanjut dalam meningkatkan efektivitas pendekatan teman kerja.

Pendekatan Kekeluargaan

Pendekatan kekeluargaan dilakukan oleh pejabat struktural di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone sebagai strategi untuk berinteraksi dengan seluruh pegawai, khususnya yang berpotensi melakukan pelanggaran. Pendekatan ini mencakup kunjungan ke rumah pegawai dan musyawarah di kantor. Meskipun konsepnya mirip dengan pendekatan teman kerja, pendekatan kekeluargaan dapat dilakukan di luar kantor, seperti di rumah atau tempat informal seperti warkop. Hasil wawancara menunjukkan bahwa strategi pendekatan kekeluargaan dilaksanakan dengan melibatkan kepala seksi yang bertugas pada hari tersebut untuk mengoordinasikan anggotanya secara efisien. Tindakan ini diambil sebagai respons terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai, baik yang bersifat kecil maupun besar. Meskipun demikian, implementasi strategi ini masih menunjukkan beberapa kendala, terutama dalam memberikan teguran langsung kepada pegawai yang pulang sebelum jam aturan.

Pengamatan peneliti menunjukkan bahwa strategi ofensif yang mencakup pendekatan teman kerja dan kekeluargaan untuk menangani pegawai yang datang terlambat sudah dijalankan dengan baik. Teguran langsung diberikan kepada pegawai yang terlambat, sementara rapat evaluasi juga telah berjalan lancar dengan kehadiran seluruh pegawai. Meskipun begitu, penanganan terhadap pegawai yang pulang lebih awal tanpa alasan yang berhubungan dengan pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Menurut peneliti, pelanggaran yang terjadi di Kantor Kecamatan Lappariaja disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan kesadaran pegawai akan tanggung jawab mereka. Fenomena ini dapat memicu terjadinya patologi atau pelanggaran di dalam kantor. Dalam penelitian ini, peneliti menyatakan bahwa tindakan pencegahan dan penanganan yang efektif perlu diterapkan untuk mencegah terjadinya kebiasaan yang dapat menggerogoti bagian dalam birokrasi dan menghambat kinerja yang optimal.

Sanksi Ringan

Sanksi ringan merupakan tindakan disipliner yang diterapkan terhadap pegawai yang terlibat dalam pelanggaran, khususnya terkait penyalahgunaan wewenang dan upaya mendapatkan keuntungan pribadi dari pihak lain. Tindakan ini berupa teguran pernyataan secara tertulis. Penerapan sanksi ringan berlaku bagi semua pegawai di kantor, termasuk pegawai negeri maupun honorer, tanpa membedakan status. Prinsipnya, sanksi harus sesuai dengan pelanggaran yang terjadi.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan sanksi ringan sudah berjalan dengan baik. Meski demikian, sebagian pegawai masih terkesan acuh terhadap sanksi, menganggap teguran lisan dan tertulis hanya sebagai ancaman tanpa mengindahkan dampaknya. Tujuan sanksi ringan adalah memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa tindakan yang dilakukan salah, dan melibatkan mereka dalam refleksi terhadap perilaku mereka untuk mencegah pengulangan pelanggaran.

Sanksi bukan hanya sebagai bentuk hukuman, melainkan sebagai instrumen untuk meningkatkan kehati-hatian dalam melaksanakan tugas agar terhindar dari pelanggaran yang dapat menimbulkan patologi. Dengan adanya sanksi, diharapkan pegawai lebih berhati-hati dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, menciptakan lingkungan kerja yang disiplin, dan mencegah terjadinya patologi birokrasi.

Sanksi sedang, di sisi lain, merupakan tindakan disipliner yang lebih berat. Diberikan kepada pegawai yang telah melakukan pelanggaran lebih dari satu kali, terutama yang terlibat dalam kampanye menggunakan atribut PNS. Sanksi sedang mencakup penundaan kenaikan jabatan dan penundaan kenaikan gaji selama satu tahun. Tindakan ini dimaksudkan sebagai langkah lebih lanjut jika sanksi ringan tidak mampu memperbaiki perilaku pegawai yang bersangkutan.

Sanksi Berat

Sanksi berat merupakan tindakan disipliner yang diterapkan terhadap pegawai yang terlibat dalam pelanggaran, khususnya terkait memberikan dukungan kepada calon kepala daerah atau kepala desa. Dalam konteks ini, sanksi berat mencakup pemecatan pegawai secara tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Meskipun sanksi berat telah diatur, hasil wawancara menunjukkan bahwa belum ada pegawai yang mendapatkan sanksi berat di Kantor Kecamatan Lappariaja, menunjukkan efektivitas upaya pencegahan dan penanganan pelanggaran.

Secara umum, strategi defensif yang mencakup sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat di Kantor Kecamatan Lappariaja terbilang baik. Pemberian sanksi, khususnya sanksi ringan dan sanksi sedang, sudah dijalankan secara efektif. Sebagai contoh, surat teguran tertulis diberikan kepada pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, menunjukkan keterlibatan kantor dalam menegakkan disiplin kerja. Dari hasil penelitian, rendahnya disiplin kerja pegawai dan kurangnya kesadaran akan tanggung jawab merupakan faktor utama terjadinya pelanggaran di Kantor Kecamatan Lappariaja. Alasan-alasan yang kurang beralasan dari pegawai dapat membiasakan perilaku yang tidak sesuai dengan norma dan aturan, yang dapat berkembang menjadi patologi birokrasi. Oleh karena itu, pengawasan dan penerapan sanksi hukuman menjadi penting untuk mencegah terjadinya patologi di dalam kantor tersebut.

Pelayanan Publik

Dalam konteks pelayanan, baik jasa pelayanan maupun barang publik, prinsip utama yang harus dipegang teguh oleh instansi pemerintah adalah tanggung jawab terhadap pemenuhan kebutuhan masyarakat. Pelayanan publik menjadi esensi dari tugas aparatur negara, di mana mereka bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan masyarakat tanpa adanya diskriminasi atau perlakuan tidak adil. Prinsip ini menekankan bahwa setiap individu, tanpa memandang status sosial atau hubungan pribadi, memiliki hak yang sama dalam mendapatkan pelayanan yang baik dan memadai dari pemerintah.

Pelayanan publik, pada hakikatnya, harus mencerminkan keterbukaan, kesetaraan, dan keadilan. Pegawai yang bertugas sebagai pelayan publik harus menjalankan tugasnya tanpa adanya pembedaan terhadap orang-orang tertentu. Semua warga masyarakat, tanpa kecuali, memiliki hak yang sama untuk mendapatkan pelayanan yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

Dalam hasil wawancara, terlihat bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Lappariaja telah berupaya memberikan pelayanan yang baik. Meskipun dalam kasus pembuatan KTP memerlukan waktu karena

proses pengiriman berkas ke kantor Capil, namun pelayanan yang diberikan tetap sesuai dengan prinsip tanggung jawab terhadap masyarakat. Ini menunjukkan kesadaran pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan memahami kebutuhan masyarakat.

Sementara itu, hasil observasi menunjukkan bahwa pelayanan di Kantor Kecamatan Lappariaja berjalan dengan baik secara umum. Meskipun demikian, masih terdapat kendala terkait kehadiran pegawai yang datang terlambat, yang dapat berdampak pada efisiensi dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus terhadap disiplin kerja pegawai untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tetap optimal dan sesuai dengan harapan masyarakat.

Dengan demikian, meskipun pelayanan di Kantor Kecamatan Lappariaja secara umum telah baik, tetap diperlukan upaya untuk memastikan prinsip-prinsip dasar pelayanan publik terus dijunjung tinggi. Peningkatan disiplin kerja pegawai menjadi fokus penting agar efisiensi dan kualitas pelayanan dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Strategi ofensif di Kantor Kecamatan Kabupaten Bone dapat dikategorikan sebagai baik, namun masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya melaksanakan strategi tersebut. Fokus utama pada dua indikator strategi ofensif, yaitu pendekatan teman kerja dan pendekatan kekeluargaan. Dalam pendekatan teman kerja, masih terlihat ada pegawai yang belum sepenuhnya mengimplementasikan strategi ini, sehingga pegawai yang melakukan patologi mungkin merasa kurang mendapatkan teguran. Di sisi lain, dalam pendekatan kekeluargaan, evaluasi yang dilakukan oleh kepala seksi terhadap anggotanya telah berjalan baik. Adanya praktik saling mengingatkan (Sipakainge) dapat dianggap sebagai langkah positif dalam mencegah patologi.

Strategi defensif di Kantor Kecamatan Lappariaja, Kabupaten Bone, melibatkan tiga tingkatan sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang, dan sanksi berat. Sanksi ringan telah diimplementasikan dengan baik, terlihat dari pemberian teguran tertulis kepada pegawai yang melakukan patologi dan sudah cukup sering terjadi. Namun, untuk sanksi sedang dan sanksi berat, implementasinya masih dalam tahap pembekuan karena belum ada kasus yang memerlukan pemberian sanksi tersebut. Kendati demikian, penting untuk menjaga kesiapan dan kesigapan dalam penerapan sanksi sedang dan sanksi berat agar dapat dijalankan efektif ketika diperlukan.

Dengan demikian, meskipun strategi penanggulangan patologi birokrasi di Kantor Kecamatan Lappariaja Kabupaten Bone telah menunjukkan kemajuan yang positif, tetap diperlukan langkah-langkah lebih lanjut untuk memastikan bahwa semua pegawai sepenuhnya terlibat dan memahami pentingnya implementasi strategi tersebut. Upaya yang berkelanjutan dapat memperkuat keefektifan strategi penanggulangan patologi birokrasi di masa yang akan datang.

REFERENCES

- Amaliah, Y. and Sakir, A.R. (2023) 'Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Lamuru Kabupaten Bone', 1(3).
- Bahrum, B. and Priyanti, E. (2022) 'Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Reformasi Adminitrasi Pelayanan Publik', *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(19), pp. 437-442.
- Ermita, T. (2019) 'PATOLOGI BIROKRASI DALAM PELAYANAN E-KTP DI KECAMATAN TELENKABUPATEN KUTAI TIMUR', *JAP: Jurnal ADMINISTRASI PUBLIK*, 2(3), pp. 1522-1532.
- Ghoven, B.S. (2022) 'PATOLOGI BIROKRASI PADA PELAYANAN PUBLIK DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG'. Universitas Andalas.
- Hamirul, H. (2017) 'Patologi Birokrasi Yang Dimanifestasikan Dalam Perilaku Birokrat Yang Bersifat Disfungsional', *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 7(1), pp. 14-18.
- Hamirul, H., Masnun, A. and Elyra, N. (2018) 'Profesionalisme Aparatur Sipil Negara dalam rangka mengatasi Patologi Pelayanan Publik', *Jurnal Marketing*, 2(2), pp. 133-148.

- Haning, M.T. (2018) 'Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan Dari Perspektif Administrasi Publik', JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik), pp. 25–37.
- Holifah, N., Ikmal, N.M. and Hidayati, L.N. (2023) 'Patologi Birokrasi Dalam Pembangunan Infrastruktur Desa (Tinjauan Terhadap Fenomena "Pungli Anggaran Pembangunan")', Prosiding Nasional FISIP Universitas Islam Syekh-Yusuf, 1, pp. 1–9.
- Khairiyah, S. and Priyanti, E. (2023) 'Pencegahan Patologi Birokrasi Melalui Reformasi Administrasi Pelayanan Publik di Kelurahan Duren Jaya Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi', Innovative: Journal Of Social Science Research, 3(5), pp. 9896–9904.
- Mulyadi, D., Gedeona, H.T. and Afandi, M.N. (2016) 'Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik: Konsep Dan Praktik Administrasi Dalam Penyusunan Sop, Standar Pelayanan, Etika Pelayanan, Inovasi Untuk Kinerja Organisasi'.
- Nurhasanah, N. and Yusnalia, Y. (2019) 'Studi Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Kantor Kecamatan Jekan Raya Kota Palangka Raya', Pencerah Publik, 6(1), pp. 1–10.
- Nurhidayat, N., Muhammadiyah, M. and Usman, J. (2016) 'PATOLOGI BIROKRASI DALAM KUALITAS PELAYANAN UJI BERKALA KENDARAAN DI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN TAKALAR', Kolaborasi: Jurnal Administrasi Publik, 2(1), pp. 77–90.
- Ramadani, E.F., Karim, M. and Burhanuddin, B. (2021) 'Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Pengurusan Paspor di Kantor Imigrasi Kelas 1 Kota Makassar', Indonesian Journal of Intellectual Publication, 1(2), pp. 97–104.
- Rinawati, R., Syaeba, M. and Saleh, A. (2020) 'Patologi Birokrasi dalam Pelayanan Administrasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Mamasa', Journal Pegguruang, 2(2), pp. 108–112.
- Rusli, M., Fakhurraji, A. and Ashwad, H. (2022) 'Patologi Birokrasi Penyelenggaraan Badan Usaha Milik Kampung Di Kecamatan Bebesen Kabupaten Aceh Tengah', Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik, 4(1), pp. 19–31.
- Sakir, A.R., Yunus, R. and Syamsu, S. (2021) 'Budaya Birokrasi: Kinerja Pegawai Samsat Maros Dalam Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor', Jurnal Administrasi Negara, 27(3), pp. 293–316.
- Silalahi, C. (2020) 'Patologi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Administratif Kependudukan di Kantor Kelurahan Bandar Selamat)'. Universitas Medan Area.
- YUNISMA, A. (2023) 'ANALISIS PATOLOGI BIROKRASI PADA KUALITAS PELAYANAN PUBLIK DI KECAMATAN KEMUNING'. UNIVERSITAS JAMBI.