

REVITALISASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN MODERN

Abdul Qohar*

Abstrak

Manajemen pemerintahan modern merupakan modal pokok pembangunan. Pelaksanaannya didasarkan suatu sistem manajemen yang menekan pada aturan-aturan seperangkat hirarki pembagian kerja yang jelas dan terus mengikuti prosedur-prosedur dan menitik beratkan pada struktur keorganisasian secara simultan dan komprehensif. Manajemen pemerintahan modern menggambarkan *blue print* tentang bagaimana berorganisasi harus beroperasi melalui kegiatan manajerialnya, meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dengan demikian untuk menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien serta mampu memberikan *multi player effect* bagi pembangunan yang dapat membawa pada kesejahteraan pada semua lapisan bangsa dituntut adanya manajemen yang ideal dan solutif.

Kata Kunci: Revitalisasi, Manajemen Pemerintahan, dan Modern

Pendahuluan

Dalam pelaksanaan pembangunan di era pasca reformasi ini, pemerintah telah bertekad untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi serta produktifitas aparturnya sebagaimana diamanatkan oleh garis besar program pembangunan nasional. Bahwa dalam sistem pemerintahan kita menganut azaz-azaz desentralisasi, dekonsentrasi dan *menebewind*, sehingga peran pemerintahan sebagai instrumen penyelenggaraan bernegara dalam menjalankan fungsi alokasi, regulasi dan stabilisasi sumber daya nasional dapat terlaksana sampai ke tingkat pemerintahan yang terendah.

Sebagai negara berkembang, pemerintah mempunyai ciri-ciri kepeloporan dalam melakukan program-program pembangunan, sehingga diperlukan pengadministrasian negara yang mampu

* Dosen Pemikiran Politik Islam, Fakultas Ushuluddin IAIN Raden Intan Lampung

melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan tugas-tugas pembangunan. Untuk mewujudkan amanat tersebut dalam pelaksanaan tugas pemerintahan umum dan pembangunan di tingkat Pusat maupun Daerah, penerapan Manajemen Modern mutlak diperlukan sebagai langkah pendaya gunaan aparatur negara.

Sebagaimana ditulis oleh David Osborne dan Ted Gaebler dalam bukunya *Reiventing Government* (1996) yang mengemukakan peran baru pemerintahan negara.¹ Demikian pula tulisan John Naisbitt dan Patricia Aburdene dalam bukunay *Reiventing the Corporation*, yang mengemukakan peran baru para manajer dalam kepiminannya lebih menekan pada partisipasi melalui *net working (people style of manajemen)*.²

Menyimak akan adanya evolusi dalam sistem kenegaraan, maka sebagai sub tema, dipilih topik yang berkaitan dengan paradigma baru dalam ilmu pemerintahan antara lain mengenai Pentingnya Manajemen Modern sebagai salah satu pendaya gunaan sistem kenegaraan.

Signifikansi Pemerintah Dalam Pembangunan Nasional

Pembangunan Nasional pada hakikatnya merupakan rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan, meliputi seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa dan negara untuk mewujudkan tujuan nasional sebagaimana yang telah di nyatakan dalam UUD 1945, yakni melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia; untuk memajukan kesejahteraan umum; mencerdaskan kehidupan bangsa; dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Artinya, Pembangunan Nasional di arahkan untuk meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia agar makin maju, mandiri dan sejahtera berdasarkan Pancasila.

¹ David Osborne dan Ted Gaebler. *Reinventing Government* (terj). Pustaka Binaman Pressindo. 1996.h. 70

² J. Naibitt dan Patricia aburdienne. *Reinventing Corporation* (terj). Rja Grafindo. Jakarta.h.157

Pembangunan Nasional di Era reformasi ini menitikberatkan pada bidang ekonomi, yang merupakan penggerak utama pembangunan, seiring dengan kualitas Sumber Daya Manusia dan di dorong saling memperkuat, saling terkait dan terpadu dengan pembangunan bidang-bidang lainnya yang dilaksanakan seirama, selaras dan serasi dengan keberhasilan pembangunan bidang ekonomi dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran pembangunan nasional.

Era Reformasi yang disebut juga Era Pembangunan di segala bidang baik di sektor, ekonomi, politik, budaya, dan sosial telah menghantarkan bangsa Indonesia kepada perubahan-perubahan yang mengandung tantangan dan kendala. Kemajuan pesat di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya dibidang informasi dan telekomunikasi, mengakibatkan kegiatan pembangunan nasional semakin kompleks dan semakin terkait dengan perkembangan internasional.

Dengan pesatnya informasi mengakibatkan batas-batas wilayah negara tidak lagi bersifat absolut. Pengaruh dunia luar dibidang politik ekonomi dan sosial budaya dengan mudah akan masuk ke dalam suatu wilayah negara. Kondisi ini sedikit banyak akan membawa permasalahan baru bagi bangsa Indonesia. Oleh karena itu kemampuan memanfaatkan peluang yang ada dengan setepat-tepatnya merupakan tantangan tersendiri, sehingga perhatian harus banyak dicurahkan untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia.

Peranan Pemerintah akan bergeser dalam artian bahwa pemerintah tidak lagi secara dominan melaksanakan sendiri pembangunan, tetapi perannya akan lebih banyak dalam menciptakan iklim yang kondusif yang mampu mendorong kemandirian dan otokreativitas masyarakat dalam pembangunan (*empowering*).

Untuk menciptakan iklim kondusif tersebut, diperlukan adanya manajemen pembangunan yang efektif dan efisien, dan terpadu dalam rangka struktur Administrasi yang terbentuk sistem nasional dan terjalin sub-sub sistem yang pragmatis.

Sistem tersebut harus bisa dilaksanakan secara aktual dan produktif atau diistilahkan dalam bentuk Manajemen Modern. Dalam hal ini Propenas 2004 menyatakan bahwa manajemen nasional sebagai mekanisme penyelenggaraan negara dan penyelenggaraan negara dan pemerintahan merupakan salah satu faktor dominan yang harus diperhatikan dalam penyelenggaraan pembangunan agar memperlancar pencapaian sasaran pembangunan nasional.

Fase-Fase Konsep Manajemen

Ada beberapa fase yang dapat kenali dalam konsep manajemen, yakni:

Manajemen Klasik

Konsep Birokrasi yang dikemukakan oleh Max Weber (1864-1920)³ mengajarkan bahwa dalam administrasi negara dikenal struktur hirarki kekuasaan dengan sistem komando yang jelas, selain dirinci dalam deskripsi pekerjaan juga tata kerja dengan peraturan. Ciri tersebut kemudian dikenal sebagai manajemen klasik atau tradisional.

Manajemen Ilmiah (*Scientific Management*)

Konsep ini dipelopori oleh FW. Taylor (1911),⁴ karena dalam penelitiannya ditemui adanya pekerjaan yang membutuhkan cara penanganan yang lebih efisien sehingga diharapkan pimpinan mampu meningkatkan motivasi para pekerja, yang dikaitkan dengan upah. Azas efisien merupakan ciri penting dalam manajemen ilmiah.

³ Max Weber. *The Theory of Social and Economic Organization*. ed talcot Parson. Trans. A.M. Handerson. Et.al..New York Press. 1987. H.135

⁴ Stephen P. Robbins. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi* (terj.) PT. Arcan. 1994.h.38-40

Manajemen Dengan Model Hubungan Manusia (Human Relations)

Dari perkembangan selanjutnya menunjukkan bahwa bukan satu-satunya cara yang dapat meningkatkan karyawan. Elton Mayo (1927)⁵ menyempurnakan azas efisiensi dengan menambahkan aspek hubungan kemanusiaan (*human relations*) yang merupakan kebutuhan manusia lainnya. Pimpinan harus memberikan perhatiannya terhadap kebutuhan sosial dan organisasi yang dipimpinnya. Manajemen ini kemudian dikenal sebagai Manajemen Model Hubungan Kemanusiaan.

Manajemen Model sumber Daya Manusia

Maslow (1974)⁶ memperkaya teori manajemen dengan menambah bahwa kebutuhan manusia dalam organisasi tidak hanya terbatas pada kebutuhan finansial seperti penghargaan, prestasi, kepercayaan dan tanggung jawab organisasi, kewenangan dalam mengambil keputusan, rasa aman dan lain-lain, yang juga harus diperhatikan pimpinannya. Penyempurnaan dalam manajemen ini disebut sebagai teori motivasi.

Manajemen Modern

Perkembangan terakhir merupakan siklus evolusi yang saling melengkapi dari teori manajemen, telah dikaitkan pula dengan persepsi yang timbul dari masyarakat modern terhadap birokrasi.⁷ Dalam masyarakat maju seiring dengan kemajuan diberbagai kehidupan manusia, nampak terdapat kebutuhan-kebutuhan lain yang senantiasa meningkat dari waktu-kewaktu baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dalam kehidupan modern terdapat ciri-ciri

⁵ Elton Mayo. *The Human Problem of Industrial Civilization*. New York. Macmilan. 1993.h.261.

⁶ Gibson. Et.al. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Erlangga. Jakarta. 1994.h.92

⁷ Max Weber. *Op. Cit.* h.139.

masyarakat yang membutuhkan keterbukaan, demokrasi, dan partisipasi masyarakat. Hal tersebut ditunjang dengan berbagai kemajuan teknologi dan pola pikir yang semakin rasional.

Manajemen mulai berkembang pesat karena adanya dua kepentingan yang saling menunjang.⁸

Pertama: Masyarakat semakin maju senantiasa membutuhkan pelayanan yang cepat, dan rasional (dapat di hitung dengan nilai ekonomis), serta menjamin adanya kepastian.

Kedua: Terdapat perkembangan piranti manajemen yang mampu mewujudkan Manajemen Modern, seperti: Piranti pengambilan keputusan, Perencanaan, Pelaksanaan, Peningkatan Kinerja, dan lain-lain.

Terdapat 4 perkembangan yang menumbuhkan Manajemen Modern,⁹ sebagai berikut:

1. Semakin sempurna teknik-teknik kuantitatif
2. Telah berkembang konsep-konsep keistimewaan, sehingga memungkinkan adanya *interkoneksi* dan *interdependensi*
3. Adanya perkembangan teknologi komunikasi
4. Adanya perkembangan teknologi sistem informasi yang mampu menawarkan *on line* atau *rel time*

Perkembangan tersebut mempengaruhi pola organisasi di sekitar publik, karena ciri organisasi dalam Manajemen Modern akan berubah sebagaimana berikut:

1. Perkembangan teknologi sistem informasi akan mengurangi hirarki yang ketat
2. Organisasi di masa mendatang akan membentuk lebih datar karena jumlah manajemen tingkat menengah akan diganti fungsinya oleh pekerja fungsional
3. Organisasi akan lebih bersifat Matrix
4. Organisasi lebih mendasarkan pada sistem informasi (*informasi based organization*)

⁸ *Ibid.* h. 260

⁹ A. Etzioni. *Complex Organization*. New York. 1981. h. 78

Dalam pada itu beberapa ciri menonjol dalam Manajemen Modern¹⁰, yakni:

1. Manajemen menerapkan azaz keterpaduan dan partisipasi (*shere*), kepedulian (*care*), dan keadilan (*fair*)
2. Poros komunikasi dua arah secara vertikal, horisontal, digonal dan sektoral, karena hubungan luas (*flow of relationship*) dan banyak kelompok sasaran (*terget group*)
3. Manajemen berorientasi pada tujuan. Dalam sektor publik pelayanan merupakan tujuan, sehingga perlu senantiasa disempurnakan. Penyempurnaan tersebut merupakan proses yang beerkesinambungan.
4. Manajemen menerapkan piranti-piranti manajemen yang tepat guna, relevan dengan situasi dan kondisis lingkungan, sehingga mampu untuk meningkatkan kinerja.

Pendekatan Manajemen Modern.

Dalam Pemerintahan Modern,¹¹ walaupun banyak kebutuhan masyarakat secara operasional sudah dapat dipenuhi oleh masyarakat sendiri, pemerintah harus tetap mebuat keputusan tentang berbagai kebijaksanaan yang harus dipatuhi baik oleh masyarakat maupun pemerintah sendiri. Makin banyak ragam kebutuhan dan kepentingan masyarakat makin banyak pula kebikjasanaan yang harus ditetapkan dalam rangka pelaksanaan fungsi pengayoman dan pengaturan.

Era modern ditandai dengan perubahan ke arah perbaikan di semua aspek kehidupan masyarakat, dan cenderung dituntut kecepatan dan ketepatan. Hal tersebut mendorong perubahan sikap pimpinan organisasi baik pemerintah maupun swasta untuk melakukan penyesuaian dengan dinamika pertumbuhan. Hal ini menuntut kecepatan semua proses pengambilan keputusan serta pelaksanaannya.

¹⁰ A. Etzioni. *The Modern Organization*. New York. The Free Press. 1992. h. 180.

¹¹ A. Etzioni, *op. cit.*, h. 82.

Dalam era reformasi pengambilan keputusan tidak lagi berdasarkan hal-hal yang bersifat intuisi tetapi harus didasarkan atas pertimbangan yang rasional dan didukung dengan data yang akurat. Oleh karena itu ciri utama dari Manajemen Modern adalah rasional, akurat, cepat, transparan an mengutamakan hasil (*out put*) yang optimal.

Era Global adalah era keterbukaan,¹² oleh karena itu manajemen modern harus transparan, dengan begitu berarti bahwa dalam proses pengambilan keputusan baik dalam proses perumusan kebijaksanaan, perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan perlu melibatkan pihak-pihak yang terkait termasuk di dalamnya adalah masyarakat. Keterbukaan pada gilirannya akan mendorong tumbuhnya kesadaran akan pentingnya tanggung jawab kepada masyarakat (*public accountability*).

Pembangunan nasional bersifat kompleks dan multidimensi. Oleh klarena itu dalam pelaksanaan manajemen modern perlu dilakukan pendekatan sistem dalam arti bahwa dalam permasalahan-permasalahan pembangunan harus dilihat secara totalitas dan komprehensif.

Secara praktis yang dimaksud dengan Manajemen Modern dalam pelaksanaan pembangunan, itu harus mempunyai tiga kriteria pokok,¹³ yakni:

1. Perencanaan yang matang

Perencanaan pada prinsipnya menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan, kapan dilakukan dan dimana dilakukan serta bagaimana kegiatan tersebut dilakukan. Rencana menjembatani apa yang ada pada saat sekarang dengan apa yang diinginkan di masa yang akan datang. Dalam perencanaan, faktor yang paling penting adalah ketepatan dalam menentukan sasaran. Ketepatan dalam menentukan sasaran akan sangat berpengaruh pada keberhassilan pencapaian

¹² *Ibid.* h. 94

¹³ *Ibid.* h. 92

tujuan nasional. Sehubungan dengan hal tersebut, hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan sebuah rencana¹⁴ antara lain adalah:

- a. Kemampuan perencana. Perencana harus mempunyai kemampuan melihat jauh ke depan dan kemampuan dalam melakukan analisis lingkungan. Dengan kata lain perencanaan haruslah bersifat proaktif bukanlah reaktif
 - b. Dalam menyusun rencana harus melibatkan unit-unit yang terkait, baik ekstern maupun intern. Dalam hal ini faktor koordinasi memainkan peranan penting
 - c. Dalam menyusun rencana perlu memperhitungkan dan mengkaitkan unsur-unsur karsa, upaya dan sarana baik untuk jangka panjang, jangka sedang atau jangka pendek
 - d. Rencana hendaknya bersifat akomodatif terhadap perkembangan dinamika pembangunan, tetapi tidak mudah berubah yang dapat mengakibatkan biaya tinggi. Oleh karena itu, setiap rencana harus dikaji ulang.
2. Pelaksanaan yang tepat
- Apabila dikaitkan dengan pelaksanaan, aspek penting yang perlu mendapat perhatian¹⁵ adalah:
- a. Pengorganisasian pelaksanaan
 - b. Dalam pelaksanaan, harus ada kejelasan unit-unit atau instansi-instansi mana saja (termasuk masyarakat) yang perlu dan dilibatkan dalam pelaksanaan kegiatan pembangunan. Batas-batas wewenang, tugas dan tanggung jawab dari masing-masing unit harus dirumuskan secara jelas dan tegas. Hal ini penting untuk menghindari terjadinya tumpang tindih kegiatan dan benturan-benturan kepentingan antar unit yang terkait.
 - c. Taat Azaz

¹⁴ Ulbert Silalahi. *Pemahaman Asas-Asas Manajemen*. Mandar Maju. Bandung. 1996. h. 77-78.

¹⁵ *Ibid*. h. 161.

Dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan pembangunan semua pihak harus berpedoman pada rencana dan hal-hal telah disepakati bersama secara konsekuen. Penyesuaian-penyesuaian hanya dapat dilakukan, kalau kondisi menuntut hal itu dan itu pun harus ada kesepakatan dari semua pihak.

3. Pengawasan yang ketat

Dalam sistem birokrasi kita pengawasan diterjemahkan dalam tiga kegiatan, yakni: (1) Pengawasan Fungsional, (2) Pengawasan Melekat, (3) Pengawasan Masyarakat. Kegiatan pengawasan sudah harus dilaksanakan sejak tahap perencanaan, untuk menghindari kekeliruan dalam perencanaan. Pengawasan yang senantiasa melekat dengan fungsi manajemen adalah Waskat. Pengawasan melekat bukanlah sekedar pengawasan atasan terhadap perilaku bawahan, namun juga pengawasan terhadap berfungsinya setiap komponen yang ada pada organisasi, berjalannya secara tepat semua prosedur dan mekanisme serta tata hubungan kerja, penampilan kerja, dan penampilan kinerja organisasi, sesuai misi yang diembannya, serta tujuan dan susunan yang harus dicapai..

Kunci Sukses Penerapan Manajemen Modern

Manajemen Modern tidak akan banyak manfaatnya kalau tidak didukung oleh unsur-unsur yang telah mempengaruhi keberhasilan dalam penerapannya. Dalam banyak hal keberhasilan, pelaksanaan keberhasilan Manajemen Modern akan sangat dipengaruhi oleh berbagai unsur antara lain Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, dan Sistem Informasi.

Faktor Sumber Daya Manusia

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting¹⁶ bila dibandingkan dengan sumber-sumber lain seperti uang, material, mesin dan lain-lain yang tidak banyak artinya bilamana unsur Sumber Daya Manusia yang mengelolanya kurang mempunyai profesionalisme yang tinggi.

¹⁶ Noe. R.A. *Human Resouce Management*. Mc. Graw. Hill. Irwin.Inc. 1997. H.170.

Sebagaimana ungkapan bahwa “ *the man behind the gun*”. Konsepsi ini sejalan dengan arahan program pembangunan nasional yang menyatakan bahwa dalam rangka menuju globalisasi dan pasar bebas, proses pembangunan akan lebih mengandalkan kreativitas dan produktifitas SDM. Oleh karena itu dalam pelaksanaan manajemen modern upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi harus mendapatkan perhatian dari setiap pimpinan organisasi.

SDM dapat dibagi kedalam dua kelompok yaitu SDM aparatur dan SDM non aparatur atau masyarakat.

1. SDM aparatur mempunyai kedudukan yang sangat penting karena mereka sekaligus melaksanakan fungsi perumus, perencana, pelaksana dan pengawasan kegiatan pembangunan. Untuk itu SDM aparatur pemerintah harus mempunyai kriteria yang bersih, berwibawa dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN). Tanpa aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa dan bersih, maka bagaimanapun baiknya konsep Manajemen Modern tidak akan membawa hasil yang optimal.
2. SDM masyarakat. Masyarakat memegang perana penting karena pada dasarnya pembangunan tidak akan berhasil apabila tidak ada partisipasi masyarakat.
3. Aparatur yang bersih dan berwibawa disamping dapat berfungsi sebagai faktor pendukung keberhasilan penerapan Manajemen Modern sekaligus juga merupakan salah satu sasaran yang ingin diciptakan oleh pemerintah.

Faktor Kepemimpinan (*Leadership*)

Unsur pimpinan merupakan unsur yang paling utama¹⁷ dalam organisasi karena baik buruknya bawahan sangat bergantung pada perilaku pimpinan dalam membawa bawahannya.

¹⁷ *Ibid.* h. 280.

Pimpinan mempunyai kedudukan yang penting dsalam organisasi. Mengingat kedudukannya yang sangat penting maka seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan dengan berbagai atribut yang menunjukkan dirinya sebagai pimpinan yang profesional, yang mampu menggerakkan dan memotivasi bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Karena kedudukannya, seorang pemimpin mempunyai beberapa peranan penting yang perlu dimainkan dalam organisasi, seperti peranan sebagai mediator, pembina Sumber Daya Manusia, negosiator, juru bicara, deseminasi informasi, pengambilan keputusan.

Dalam kaitannya dengan aparatur pemerintah, ada dua hal yang perlu mendapat perhatian utama dari seorang pimpinan yaitu masalah pembinaan Sumber Daya Manusia dan pengambilan keputusan¹⁸ yaitu:

1) Peranan Dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan faktor yang sangat Krusial terutama dalam organisasi pemerintah. Krusial karena peranan SDM dalam lingkungan aparatur adalah sebagai perumus kebijaksanaan pemerintah.

Konsep pembinaan SDM mempunyai lingkup yang luas yaitu mencakup mulai sejak tahap pengadaan, pembinaan selama menjadi pegawai pemberhentian atau pensiun dalam pembinaan SDM, faktor pengadaan memegang peranan penting. Sistem pengadaan yang kurang tepat akan menghasilkan pegawai yang kurang berkualitas yang pada akhirnya akan membebani pemerintah dalam pembinaan selanjutnya. Oleh karena itu, masalah pengadaan pegawai negeri perlu mendapat perhatian yang serius. Dalam hal ini perlu dikaji dan diterapkan sistem pengadaan pegawai yang dapat menjaring pegawai yang terbaik diantara yang paling baik (*the best among the best*). Untuk itu perlu diciptakan sistem persaingan yang ketat namun sehat

¹⁸ *Ibid.* h. 185

dalam pengadaan pegawai yang bersifat primordial yang selama ini banyak dilakukan harus segera ditinggalkan dan perlu diciptakan suatu sistem pengadaan pegawai yang bebas dari primordialisme.

Untuk menghindari keluarnya pegawai yang berkualitas maka pembinaan selama menjadi pegawai negeri harus mendapatkan perhatian yang serius. Sistem pembinaan yang ada harus mampu menciptakan suasana kerja yang mampu mendorong pegawai untuk mencurahkan segala tenaga dan energi dalam pelaksanaan tugas. Dalam hal ini, disamping tingkat kesejahteraan, kejelasan pola karier pegawai sangat menentukan.

Dalam Manajemen Modern seorang pemimpin harus mempunyai kedekatan dengan yang dipimpin. Kedekatan ini harus diartikan positif bukan negatif yang menjerus terhadap adanya kolusi. Gambaran kedekatan antara pimpinan dengan yang dipimpin adalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Ki Hajar Dewantara yang mengatakan bahwa seorang pemimpin harus mempunyai sikap "*ing ngarso sun tulodho, ing madyo mangon karso, tut wuri handayani*". Dalam era deregulasi dan debirokratisasi peranan pimpinan yang paling tepat adalah *tut wuri handayani*.

2) Peranan Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan aspek yang sangat penting bagi seorang pimpinan. Untuk itu seorang pemimpin dituntut untuk memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang efektif baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pada pengawasan.

Efektifitas keputusan dapat dilihat baik dari segi proses maupun pelaksanaannya. Efektifitas suatu keputusan akan lebih terjamin apabila dilakukan melalui proses yang sistematis dan rasional. Suatu keputusan yang baik perlu memenuhi kriteria ketepatan, obyektifitas, konsistensi dan kearifan. Untuk itu perlu didukung adanya sistem informasi yang memadai.

Sistem Informasi

Informasi merupakan kebutuhan mutlak¹⁹ bagi manajemen baik untuk keperluan perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan. Untuk itu suatu organisasi akan dapat berfungsi dengan baik apabila didukung oleh sistem informasi manajemen yang memadai. Informasi hendaknya jangan hanya dimiliki oleh pimpinan tingkat puncak saja tetapi perlu didistribusikan kepada seluruh jajaran yang ada dalam organisasi. Tanpa memiliki informasi, pegawai tidak mungkin dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Sistem informasi manajemen yang efisien dan efektif hanya dapat diwujudkan apabila ada kerja sama yang baik antara unit penyedia informasi dengan pimpinan atau pengguna informasi, karena pengguna lah yang mengetahui informasi yang diperlukan. Informasi yang salah akan menghasilkan keputusan yang menyesatkan.

Penutup

Manajemen modern adalah faktor utama sebagai modal pembangunan. Era reformasi sistem pembangunan yang tidak terarah pada prioritas akan sia-sia dan mubadzir, sehingga kebutuhan akan pelaksanaan manajemen yang ideal dan baik mutlak dibutuhkan.

Manajemen modern akan menghasilkan kebijakan untuk melaksanakan azas pemerintahan yang akan banyak memberikan peluang ke arah perbaikan pelayanan kepada masyarakat sebagai obyek dan sekaligus sebagai subyek pembangunan.

Sistem kenegaraan akan semakin berdayaguna apabila partisipasi masyarakat serta kesadaran akan bernegara semakin mendalam. Hal ini disebabkan karena sistem kenegaraan dewasa ini berkembang ke arah pembangunan serta mendorong partisipasi masyarakat, sehingga peran pemerintahan lebih pada fungsi-fungsi pengarahan, pengayoman masyarakat dan regulasi, sedangkan

¹⁹ Lihat, *op. cit.* h. 174

Abdul Qohar: REVITALISASI MANAJEMEN PEMERINTAHAN..

pembangunan lebih banyak diharapkan dari partisipasi masyarakat luas.

Daftar Pustaka

- A. Etzioni. *Complex Organization*. New York, 1981
- A. Etzioni. *The Modern Organization*. New York. The Free Press, 1992.
- David Osborne dan Ted Gaebler. *Reinventing Government* (terj). Pustaka Binaman Pressindo, 1996
- Elton Mayo. *The Human Problem of Industrial Civilization*. New York: Macmilan, 1993.
- Gibson. Et.al. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga, 1994
- J. Naisbitt dan Patricia Aburdienne. *Reinventing Corporation*. (terj.) Jakarta: Rja Grafindo, t.th.
- Laode Ida, *Negara Mafia*. Galang Press, 2010.
- Lasiman.S, *Kepemimpinan kepala Daerah hasil Pilkada langsung*, Lampung: Badranaya Press, 2010.
- Max Weber. *The Theory of Social an Economic Organization* .ed Talcot Parson. Trans A.M. Handerson. Et.al. New York. Press. 1987.
- Moran dan Riesenberger “Dua Belas Kemakmuran Global”, dalam Noe. R.A. *Human Resouce Management*. Mc. Graw. Hill. Irwin.Inc, 1997.
- Septen H. Rhinesmith. *Panduan Bagi Manajer Menuju Globalisasi*. Jakarta, 1998.
- Stephen P. Robbins. *Teori Organisasi: Struktur, Desain dan Aplikasi* (terj.) PT. Arcan, 1994.
- Ulbert Silalahi. *Pemahaman Asas-Asas Manajemen*. Bandung: Mandar Maju, 1996.
- Waspa Kusuma Budi, *Birokrasi, Kepemimpinan, dan Layanan publik*, Lampung: Pancar press, 2010.