
POLITIK PATRONASE PADA PEMERINTAH DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Rekha Adji Pratama^{1*}, Rahman Tandi², Alvina³

^{1,2,3} Universitas Halu Oleo

vinatohamba@gmail.com

*Email Korespondensi: vinatohamba@gmail.com

Abstract :

Abstract: *This study aims to determine the form of patronage politics in local governments in Southeast Sulawesi Province. This type of research is descriptive using a qualitative approach. Retrieval of informants in this study using purposive sampling method. Data collection techniques used are observation, interviews, documentation. The data sources used are primary data and secondary data. The data analysis technique uses a qualitative approach with the following steps: data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study explain that the Governor of Southeast Sulawesi as a patron specifically has resources in the form of strength, influence, opportunities and rights to change careers or positions in the government structure towards bureaucrats as clients who have resources in the form of personnel, support and loyalty so that bureaucrats those who wish to fill or seize certain positions must build a relationship with the patron, so that the governor as protector and bureaucrat as client are mutually beneficial.*

Keywords: Patronage Politicis, Clientelism, Lokal Government

Abstrak :

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk politik patronase pada pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Tenggara. Jenis penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan metode Purposive sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data skunder. Teknik analisis data menggunakan pendekatan kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Gubernur Sulawesi Tenggara sebagai patron yang secara khusus memiliki sumber daya berupa kekuasaan, pengaruh, kesempatan dan hak terhadap penentuan karir atau jabatan dalam struktur pemerintahan terhadap para birokrat sebagai klien yang memiliki sumber daya berupa tenaga, dukungan dan loyalitas sehingga para birokrat yang berkeinginan mengisi atau menduduki jabatan tertentu harus membangun relasi pada sang patron, sehingga Gubernur sebagai patron dan Birokrat sebagai klien sama-sama saling menguntungkan.

Kata Kunci: Politik Patronase, Klientelisme, Pemerintah Daerah

PENDAHULUAN

Salah satu karakteristik negara yang menganut sistem politik demokrasi ialah terlaksananya pemilihan umum (pemilu). Meskipun demikian sistem pemilihan umum negara demokrasi tidak sama disemua negara. Hal itu ditentukan oleh latar belakang sosial, kultural, geografis setiap negara bangsa dan model demokrasi yang di terapkannya. Dalam sistem politik yang demokratis, partai politik memiliki peran yang penting dan strategis yang memediasi ranah masyarakat dan Negara dan institusi penjaga sistem dan nilai-nilai demokrasi. Pemilu yang menghadirkan kontestasi diantara partai-partai politik telah menjadi metode yang lazim dalam memilih kepemimpinan politik. Didalam proses tersebut, partai politik membutuhkan dana untuk menyebarkan gagasan dan berkomunikasi dengan para konstituen mereka.

Ketidakseimbangan dalam penguasaan sumberdaya yang dibutuhkan oleh orang banyak menjadi tolak ukur kedudukan seseorang dalam pola hubungan semacam ini. Maka secara tidak langsung dapat dikategorikan sebagai patron. Akan tetapi sebaliknya, bagi yang tidak menguasai sumberdaya langka tersebut, maka ia berada dalam posisi sebagai klien bagi patronnya. Patronase merujuk pada materi atau keuntungan lain yang didistribusikan oleh politisi kepada pemilih atau pendukung. Sebaliknya klientelisme merujuk pada karakter relasi antara politisi dan pemilih atau pendukung. Klientelisme merupakan relasi kekuasaan yang personalistik (Hutchcroft 2014:177), dan keuntungan material dipertukarkan dengan dukungan politik. Scott (1972), menekankan bahwa relasi klientelistik adalah relasi tatap muka secara langsung (face to face). Secara umum, pola yang diterapkan dalam patronase politik ini dilakukan dengan cara mempertukarkan sumberdaya yang dimiliki oleh para pejabat politik berupa jabatan-jabatan publik dengan finansial, ketokohan publik, penguasaan teritorial dengan pengetahuan lokal yang dimiliki oleh orang-orang yang membantunya. Mekanisme ini berlangsung setelah pejabat politik tersebut berhasil memenangi kontestasi pemilu/pilkada dan dinyatakan sebagai pejabat terpilih untuk beragam posisi, baik sebagai presiden dan gubernur, maupun sebagai walikota dan bupati.

Memasuki bulan kedua di tahun terakhir kepemimpinannya sebagai Gubernur Sulawesi Tenggara, Ali Mazi kembali melakukan perombakan kabinetnya. Tidak main-main, 18 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (JPTP) di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara menjadi sasarannya. Ada yang dipromosi naik eselon, pindah ke eselon yang sama, hingga ada pejabat struktural yang turun eselon hingga non job. Pelantikan dan pemberhentian yang di gelar Jumat, 3 Februari 2023 lalu, meninggalkan masalah. Selain tidak memiliki rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), pergeseran belasan kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) tersebut, ternyata tidak melalui uji kompetensi atau lelang jabatan maupun job fit atau uji kesesuaian jabatan (Lenterasultra.com, 8/2/2023).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian dengan tujuan untuk memahami fenomena mengenai apa yang dialami subyek penelitian secara menyeluruh dengan cara deskripsi. Alasan peneliti menggunakan metode kualitatif karena sesuai dengan tujuan penelitian yaitu peneliti hendak mengetahui bentuk politik patronase pada pemerintah daerah di Provinsi Sulawesi Tenggara. dimana hasil dari penelitian tersebut akan dipaparkan serta diuraikan dengan menggunakan kalimat deskripsi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian dilakukan dengan mempergunakan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini sebagaimana digambarkan oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2007), (Bilu & Tunda, 2023 ; .Husain et al.,2020; Suaib et al., 2023; Harjudin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Karir dan Jabatan di Provinsi Sulawesi Tenggara

Kepala daerah memiliki kebijakan yang sangat penting karena dalam menjalankan segala urusan masyarakat setempat senantiasa didasarkan pada aspirasi masyarakat. Dalam penyelenggaraan pemerintah di daerah dilaksanakan dengan otonomi daerah di mana gubernur berkedudukan juga sebagai wakil pemerintah pusat. Berdasarkan hubungan itu maka tugas dan wewenang gubernur merupakan implikasi dari hubungan hukum yang terjadi antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah kewenangan itu sering diartikan sebagai kekuasaan yang bersumber pada hak dan kewajiban dalam rangka menyelenggarakan suatu kegiatan organisasi. Sebagai kepala daerah dan wakil daerah untuk mewujudkan kepentingan masyarakat, gubernur dan wakil gubernur mempunyai kewenangan dalam menjalankan wewenang berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kewenangan yaitu hal berwenang atau hak dan kekuasaan yang dipunyai untuk melakukan sesuatu, selain itu kewenangan dapat pula diartikan hal dan kekuasaan untuk bertindak atau kekuasaan untuk membuat keputusan, memerintah dan melimpah tanggung jawab pada orang lain. Untuk membantu tugas kewenangan dan kewajiban gubernur selaku kepala daerah, maka seorang gubernur di bantu oleh seorang wakil gubernur sebagai wakil kepala daerah. Hanya saja rincian mengenai tugas dan wewenang bantuan seorang wakil gubernur kepada gubernur tidak ada ditegaskan di dalam UUD NRI tahun 1945.

Berdasarkan pada undang-undang nomor 9 tahun 2003, pasal 1 bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur, serta Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada pasal 7 Gubernur menetapkan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/Kota dan Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota untuk menjadi Pembina golongan ruang I/b sampai dengan Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b. Pasal 11 Presiden menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon I, jabatan fungsional jenjang utama atau jabatan lain yang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.

Sedangkan pasal 12 pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah pada instansi pusat ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Pusat. Pasal 13 pengangkatan dalam jabatan Struktural eselon I diprovinsi (Sekda) ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi setelah mendapat persetujuan dari Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, setelah sebelumnya dikonsultasikan secara tertulis kepada Menteri Dalam Negeri, sedangkan pengangkatan dalam jabatan Struktural eselon II kebawah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Provinsi. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah di Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota khusus untuk pengangkatan

Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, setelah terlebih dahulu dikonsultasikan secara tertulis kepada Gubernur.

Dalam undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah di ubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 antara lain ditegaskan bahwa manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Kebijakan manajemen Pegawai Negeri Sipil berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan. Sesuai dengan Pasal 25 Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dilakukan oleh Presiden. Untuk kelancaran pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan menyerahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Sesuai dengan amanat undang-undang tersebut di atas, maka perlu menyempurnakan kembali ketentuan mengenai pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Untuk kepentingan kedinasan dan sebagai salah satu usaha untuk memperluas pengalaman, wawasan, dan kemampuan, maka diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan wilayah kerja bagi Pegawai Negeri Sipil terutama bagi yang menjabat pimpinan dengan tidak merugikan hak kepegawaiannya. Sesuai dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 yang antara lain menegaskan bahwa untuk dapat lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistem pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistem pembinaan karier tertutup dalam arti negara.

Dengan sistem karier tertutup dalam arti negara, maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri Sipil dari Departemen/Lembaga/Provinsi/ Kabupaten/Kota yang satu ke Departemen/Lembaga/Propinsi/Kabupaten/ Kota yang lain atau sebaliknya, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat manajerial. Hal ini mengandung pengertian bahwa seluruh Pegawai Negeri Sipil merupakan satu kesatuan, hanya tempat pekerjaannya yang berbeda.

Peraturan Pemerintah ini diatur mekanisme konsultasi pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Provinsi kepada Menteri Dalam Negeri dan mekanisme pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota serta pejabat struktural eselon II pada Kabupaten/Kota kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi. Pengaturan mekanisme konsultasi ini dimaksudkan dalam rangka mewujudkan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil secara nasional dan menjamin kesetaraan kualitas sumber daya manusia aparatur agar sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam Peraturan Pemerintah ini juga diberikan kewenangan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil Daerah secara berjenjang khususnya pembinaan karier kenaikan pangkatnya. Dengan demikian tetap terdapat hubungan yang sinergi antara Pemerintah dengan Daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten/Kota. Pada prinsipnya pembinaan kenaikan pangkat dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induk. Namun demikian, dalam hal terdapat Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan di luar instansi induknya, maka gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan dan pembinaan kenaikan pangkatnya dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian instansi yang menerima perbantuan. Sebagai pelaksanaan ketentuan dimaksud serta untuk mendukung pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan baik di tingkat pusat maupun daerah, perlu diatur dan ditetapkan kembali pejabat yang berwenang mengangkat,

memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil. Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil oleh pejabat yang berwenang harus dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini yang merupakan norma, standar, dan prosedur dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, netral dan berkinerja tinggi, pemerintah telah menetapkan undang-undang 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. undang-undang tersebut mengamanatkan penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Manajemen Aparatur Sipil Negara menurut undang-undang tersebut, adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara Untuk menghasilkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, memiliki nilai dasar, etika, profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi, penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua dan perlindungan.

Salah satu bentuk penerapan sistem merit dalam manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah kebijakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan memperhatikan syarat kualifikasi, kompetensi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekaman jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tujuannya adalah untuk mendapatkan orang yang tepat di jabatan-jabatan yang ada di Birokrasi Pemerintah guna meningkatkan kinerja dan efektivitas penyelenggaraan Pemerintah dan pembangunan. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) membentuk Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yaitu lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik. Lembaga ini berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku Aparatur Sipil Negara (ASN), serta penerapan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen Aparatur Sipil Negara pada instansi Pemerintah.

Agar pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) melalui seleksi terbuka dan kompetitif dilaksanakan sesuai sistem merit, maka Pasal 32 ayat 1 huruf a Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara memberi kewenangan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) untuk mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi. Dalam melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, sesuai dengan ketentuan pasal 120 ayat 3 dan ayat 4 UU Nomor 5 tahun 2014, Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) terhadap proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya di Instansi Daerah, dan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama baik di Instansi Pusat maupun Instansi Daerah.

Terkait proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Utama dan Madya yang menjadi objek pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara meliputi tahap pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, hingga pengusulan nama calon. Sementara itu, proses pengisian Jabatan Tinggi Pratama baik di Instansi Pusat dan Instansi Daerah yang menjadi objek pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara meliputi tahap pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan calon, hingga peantikan. Keseluruhan dari rekomendasi Komisi Aparatur Sipil Negara berkaitan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi ini bersifat mengikat dan wajib ditindaklanjuti oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang. Atas hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, Komisi Aparatur Sipil

Negara (KASN) merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang berwenang atas pelanggaran prinsip sistim merit sesuai peraturan perundang-undangan. Sanksi yang diberikan dapat berupa peringatan, teguran, perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran, hukuman disiplin untuk Pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dengan demikian, mutasi atau penempatan seseorang dalam posisi tertentu bisa dilakukan dengan lebih objektif. Selain cukup persyaratan secara administrasi, kemampuan dan track record pejabat yang akan ditempatkan pada posisi tertentu juga perlu menjadi pertimbangan. Artinya, penempatan seseorang dalam posisi tertentu selain memenuhi persyaratan administratif juga perlu dipertimbangkan rekam jejak record yang bersangkutan. Sejatinya, yang menjadi prinsip-prinsip dasar dalam melakukan mutasi seorang PNS adalah profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat, dan tanpa diskriminasi suku, agama, gender dan ras. Namun sebuah kebijakan dalam pelaksanaannya hampir selalu ada hal-hal yang mempengaruhi dalam implementasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi itu bisa dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Dilihat dari jejak rekaman atau track record di Pemerintahan Kepala Dinas Pendidikan Sulawesi Tenggara, Yusmin pernah menjadi Kepala Bidang Mineral dan Batubara (Kabid Minerba) Dinas ESDM Sulawesi Tenggara ini pernah terjerat kasus dugaan korupsi izin tambang PT Toshida Indonesia. Jaksa memeriksa dan menahan Yusmin, karena diduga terlibat dalam pembuatan izin tambang PT Toshida Indonesia hingga diduga merugikan negara senilai Rp.495 miliar. Namun, bukannya diturunkan dari jabatan Yusmin kemudian ditunjuk menjadi Petugas Pelaksana Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga Sulawesi Tenggara (Kadispora Sultra), Kemudian Yusmin dilantik sebagai Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Daerah Sulawesi Tenggara (Kabiros Kesra Setda Sultra), selanjutnya menjadi Kepala Dinas Pendidikan Sulawesi Tenggara.

Mutasi jabatan merupakan hak prerogatif seorang pejabat politis atau kepala daerah semacam gubernur, bupati dan walikota. Namun demikian, mereka tetap saja membutuhkan masukan serta koordinasi dengan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dan ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), yang selanjutnya dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN). Dengan demikian, mutasi atau penempatan seseorang dalam posisi tertentu bisa dilakukan dengan lebih objektif. Selain cukup persyaratan secara administrasi, kemampuan dan track record pejabat yang akan ditempatkan pada posisi tertentu juga perlu menjadi pertimbangan. Artinya, penempatan seseorang dalam posisi tertentu selain memenuhi persyaratan administratif juga perlu dipertimbangkan rekam jejak record yang bersangkutan. Sejatinya, yang menjadi prinsip-prinsip dasar dalam melakukan mutasi seorang PNS adalah profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat, dan tanpa diskriminasi suku, agama, gender dan ras. Namun sebuah kebijakan dalam pelaksanaannya hampir selalu ada hal-hal yang mempengaruhi dalam implementasinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi itu bisa dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Informan pengamat politik Sulawesi Tenggara mengatakan :“Pada pelantikan terakhir pada masa jabatan Ali Mazi menimbulkan banyak polemik utamanya mempertanyakan status pelantikan tersebut, apakah orang-orang yang dilantik mendapatkan persetujuan dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) atau belum, karena dalam proses lelang harus mendapatkan persetujuan dari Komisi

Aparatur Sipil Negara (KASN) jika kemudian Komisi Aparatur Sipil Negara tidak mengizinkan adanya pelantikan maka pelantikan tidak bisa dilaksanakan sebenarnya, namun budaya Komisi Aparatur Sipil Negara juga tidak semua dipatuhi dan diikuti oleh pemerintah daerah karena ada beberapa pemerintah daerah berani melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara karena mereka menganggap bahwa posisi sekarang adalah

posisi otonomi daerah sehingga kewenangan daerah itu jauh lebih besar. Dengan aturan yang ada seseorang di lantik misalnya di eselon I ataupun eselon II itu lebih banyak pertimbangan mereka sudah profesional di bidangnya dan juga mempunyai karir yang sesuai dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang akan di tempati dan bukan karena pertimbangan like dan dislike, dan juga bukan pertimbangan bahwa orang tersebut pendukung Ali Mazi atau bukan. Dan sejak awal yang menyebabkan keretakan hubungan antara Ali Mazi dan Lukman karena ada beberapa pelantikan tidak di komunikasikan dengan wakil gubernur tetapi tidak ada aturan yang mengatur itu hanya persoalan etika sebenarnya itu jangan terjadi” (NH, wawancara 3 juli 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam pelantikan mestinya harus mendapatkan persetujuan dari Komisi Aparatur Sipil Negara karena rotasi dan mutasi harus dikoordinasikan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara dan dilakukan uji kompetensi oleh panitia seleksi namun beberapa pemerintah daerah melanggar aturan yang telah ditetapkan Komisi Aparatur Sipil Negara karena mempunyai kewenangan yang lebih besar sehingga pelantikan bisa dinilai tidak sah dan menimbulkan banyak polemik karena belum mendapatkan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara. Dan meskipun dalam aturan tidak ditetapkan bahwa Gubernur harus mengkomunikasikan mengenai pejabat yang akan dilantik kepada wakil Gubernurnya tetapi diharapkan itu tidak terjadi sehingga hubungan antara Gubernur dan Wakil Gubernur tetap berjalan dengan baik. Informan pengamat politik Sulawesi Tenggara lainnya juga mengatakan: “Jadi pada era pemerintahan Gubernur Ali Mazi memang era yang tidak terlalu patuh dengan manajemen sistem kepegawaian karena lebih banyak dikaitkan dengan unsur-unsur yang tidak menganut apa yang disebut dengan sistem meritokrasi sehingga pada kedekatan-kedekatan, jadi saya kira memang pelantikan kemarin sangat tidak transparan sebetulnya sangat tidak taat pada asas, sehingga menimbulkan problem, sebenarnya bagaimana kinerja dari Komisi Aparatur Sipil Negara yang seharusnya memberikan saran tetapi Komisi Aparatur Sipil Negara juga tidak bisa terlalu kuat memberikan saran karena semua sangat tergantung dengan keinginan dari Gubernur siapa yang akan ditempatkan sebagai orang-orang menjadi pejabat, sehingga faktor seseorang di angkat karena faktor kedekatan, faktor yang bisa memberikan garansi, yang bisa memberikan keberlangsungan, motif-motif keinginan pribadi dan kelompok dari Ali Mazi. Dan Ali Mazi itu orang yang melakukan manajemen kepegawaianya tidak terlalu bagus karena terlalu mudah untuk mendengar bisikan dari orang lain sehingga mengambil langkah-langkah yang dilegitimasi oleh orang-orang sekitarnya. Bisa kita melihat bahwa terlalu banyak pelaksanaan tugas (plt) yang artinya bahwa memang ada motif-motif yang ingin memanfaatkan birokrasi untuk kepentingan politiknya Ali Mazi” (Wawancara ES 15 juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pada era pemerintahan Gubernur Ali Mazi menimbulkan problem-problem karena belum menganut sistem meritokrasi dengan mendasarkan pada kompetensi seseorang sehingga pada pelantikan 19 Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama tidak transparan dan tidak taat pada asas. Selain itu beberapa pejabat yang dilantik juga karena faktor kedekatan, bisa memberikan garansi, keberlangsungan keinginan dari Gubernur dan adanya plt yang terlalu banyak menandakan bahwa ada motif ingin memanfaatkan birokrasi demi kepentingan politik dari Gubernur Ali Mazi

Kliantelisme dan Jaringan Mobilisasi Pemilih

Di Sulawesi Tenggara, kita sering menjumpai kandidat yang menggunakan jaringan perantara suara yang mirip dengan yang kita temukan di negara lain. Broker di tingkat akar rumput memainkan peran sangat vital dalam relasi antara kandidat dan pemilih. Mereka biasanya merupakan tokoh-tokoh formal, informal, atau juga anggota masyarakat biasa yang

bekerja atas nama kandidat. Tugas utama mereka adalah membujuk para tetangga dan kenalan mereka untuk memilih sang kandidat. Seringkali, upaya tersebut dilakukan dengan cara memberikan uang tunai atau patronase dalam bentuk-bentuk lain atas nama sang kandidat.

Semua kandidat, terutama yang berhadapan dengan konstituensi yang sangat besar, menyadari bahwa mereka sangat tidak mungkin untuk berinteraksi secara langsung dengan banyak pemilih. Karenanya, mereka butuh agen yang bisa bekerja atas nama mereka, mengorganisir kampanye, dan menyampaikan informasi tentang profil mereka kepada pemilih. Dalam banyak hal, jaringan yang ditemukan di Indonesia juga menggunakan struktur organisasi seperti yang ditemukan di banyak negara. Seringkali para kandidat menggunakan salah satu atau dua orang terdekat untuk membantu pencalonan mereka.

Masih ada sejumlah faktor tambahan yang bisa membuat jaringan broker suara menjadi menonjol dalam demokrasi patronase. Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, kandidat yang menggunakan patronase selalu berhadapan dengan masalah timbal balik. Fenomena ini menjadi sesuatu yang sangat dirisaukan oleh banyak kandidat, banyak di antara mereka khawatir bahwa mereka harus memberikan donasi ke kelompok atau komunitas-komunitas atau memberikan uang tunai untuk para pemilih dengan hanya memperoleh sedikit suara sehingga hal tersebut dinilainya hanya sebagai ajang menghambur-hamburkan uang. Dalam konteks ini, broker kemudian muncul sebagai solusi. Patronase dari kandidat mungkin tidak akan mendapat respons balik dari pemilih jika patronase tersebut disampaikan oleh kandidat yang tidak dikenal baik oleh para pemilih. Karenanya, kandidat menyampaikan patronase kepada orang yang dipercayai oleh pemilih. Dengan demikian, para broker membuat patronase berfungsi dengan lebih efektif karena mereka mampu menjamin adanya terima kasih dan kewajiban untuk memilih, secara umum broker akan mampu menyampaikan, memonitor, bahkan mendesakkan kepatuhan pemilih. Broker juga lebih paham akan kondisi riil yang ada dilapangan, misalnya, seorang broker lebih mengetahui jika si penerima uang/barang mendukung atau tidak mendukung kandidat.

Patronase berjalan dengan efektif adalah dengan membentuk relasi yang murni klientelistik. Dengan demikian, relasi ini tidak semata-mata berupa pertukaran material jangka pendek (one-off material exchange) antara kandidat dan pemilih, tetapi menjadi bagian dari pembentukan relasi jangka panjang yang sama-sama menguntungkan kedua pihak, perulangan adalah ciri penting dari klientelisme. Para kandidat biasanya memberikan penghargaan kepada anggota tim sukses tidak hanya dengan membayar uang, tetapi juga dengan janji untuk memberikan pekerjaan, kontrak, atau keuntungan lainnya karena itulah struktur tim sukses tidak jarang diisi oleh orang-orang yang pada pemilu sebelumnya merupakan penerima dari politik patronase yang dilakukan oleh kandidat tersebut. Para kandidat juga lebih suka merekrut tokoh masyarakat yang formal maupun informal karena pemilih biasanya mengikuti preferensi politik dari tokoh-tokoh tersebut. Patronase berjalan dengan efektif adalah dengan membentuk relasi yang murni klientelistik. Dengan demikian, relasi ini tidak semata-mata berupa pertukaran material jangka pendek (one-off material exchange) antara kandidat dan pemilih, tetapi menjadi bagian dari pembentukan relasi jangka panjang yang sama-sama menguntungkan kedua pihak, perulangan adalah ciri penting dari klientelisme. Para kandidat biasanya memberikan penghargaan kepada anggota tim sukses tidak hanya dengan membayar uang, tetapi juga dengan janji untuk memberikan pekerjaan, kontrak, atau keuntungan lainnya karena itulah struktur tim sukses tidak jarang diisi oleh orang-orang yang pada pemilu sebelumnya merupakan penerima dari politik patronase yang dilakukan oleh kandidat tersebut. Para kandidat juga lebih suka merekrut tokoh masyarakat yang formal maupun informal karena pemilih biasanya mengikuti preferensi politik dari tokoh-tokoh tersebut. Informan lain dari wartawan juga mengatakan: "Bisa di lihat pelantikan kemarin dalam melantik Yusmin yang merupakan salah satu tangan kanan dan kepercayaan Ali Mazi dan Yusmin juga di angkat

menjadi kepala dinas pendidikan karena dari sisi golongan sudah memungkinkan dan mempunyai kopetensi, jadi menurut Ali Mazi juga tidak ada aturan yang di langgar dengan melantik Yusmin, dan hampir semua pejabat-pejabat atau orang-orang yang diangkat pasti ada kolerasinya atau mempunyai kedekatan personal dengan Ali Mazi.” (SY, 8 juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa adanya balas budi jasa politik yaitu saat melantik Yusmin yang merupakan tangan kanan atau orang kepercayaan Gubernur Ali Mazi dan pejabat-pejabat yang dilantik tersebut mempunyai kolerasi atau hubungan timbal balik dengan Gubernur Ali Mazi. Hal ini juga selaras dengan hasil wawancara dengan informan pengamat politik Sulawesi Tenggara lainnya juga mengatakan: “Dalam pelantikan belasan jabatan pimpinan tinggi pratama di lingkup pemerintah provinsi sulawesi tenggara ada balas jasa politik dan itu sangat kelihatan sekali misal, Yusmin yang dulu Kepala Bidang Energi Sumber Daya Mineral (ESDM) tapi kemudian menjadi tersangka lalu kemudian menjadi kepala biro kesejahteraan rakyat, dan sekarang menjadi kepala dinas pendidikan dan Yusmin ini adalah orang yang memang mulai dikenal Alimazi bukan hanya periode ini tapi dimulai pada periode tahun 2009, jadi memang dekat secara pribadi dan Yusmin banyak memberikan kontribusi-kontribusi yang dapat memberikan keuntungan-keuntungan pribadi untuk Alimazi” (ES, wawancara 15 juni 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa Yusmin diangkat sebagai kepala dinas pendidikan pertama untuk menggerakkan guru-guru SMA/SMK se Sulawesi Tenggara untuk memenangkan Ali Mazi pada pemilihan umum 2024. Kedua untuk memobilisasi pemilih pemula siswa siswi SMA/SMK. Buktinya bisa kita melihat setiap sekolah memasang poster gubernur Ali Mazi tanpa wakil Gubernurnya Lukman Abu Nawas. Berikut salah satu foto poster Ali Mazi di beberapa sekolah:



Gambar 1. Poster Ali Mazi di Sekolah SMAN 11 Konawe Selatan & SMAN 4 Kendari

KESIMPULAN

Bentuk patronase yang di pemerintahan daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu penentuan karir dan jabatan serta klientelisme dan mobilisasi jaringan pemilih. Patronase politik Gubernur Sulawesi Tenggara sebagai patron yang secara khusus memiliki sumber daya berupa kekuasaan, pengaruh, kesempatan dan hak terhadap penentuan karir atau jabatan dalam struktur pemerintahan terhadap para birokrat sebagai klien yang memiliki sumber daya berupa tenaga, dukungan dan loyalitas sehingga para birokrat yang berkeinginan mengisi atau menduduki jabatan tertentu harus membangun relasi pada sang patron, sehingga Gubernur sebagai patron dan Birokrat sebagai klien sama-sama saling menguntungkan.

Patronase dan klientelisme dalam hubungan antara politisi dan aparat birokrasi memiliki ikatan yang erat dengan politik balas jasa di mana dapat kita melihat pada saat sang klien memberikan dukungan pribadi kontribusi-kontribusi yang dapat memberikan keuntungan-keuntungan terhadap sang patron sehingga jika didukung dengan jaringan yang klientalistik akan saling menguatkan satu sama lain bahkan membuat efektif patronase dan klientelisme tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino Leo, 2014. Patronase Politik Era Reformasi: Analisis Pilkada Di Kabupaten Takalar Dan Provinsi Jambi. *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 11 No. 2, Oktober 2014.
- Bilu, L., & Tunda, A. (2023). DAMPAK KEBIJAKAN DALAM JARINGAN TERHADAP PELAKSANAAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN DASAR PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN KONAWE UTARA. *Journal Publicuho*, 6(2), 693-701.
- Dina Fadiah & Umami Zakiah, Menguatnya Ikatan Patronase Dalam Perpolitikan Indonesia. *Jurnal Politik Dan Sosiasl Kemasyarakatan*, Vol. 10 No.2 2018.
- Edward Aspinall & Mada Sukmajati. Politik Uang di Indonesia: Patronase dan Klientelisme pada Pemilu Legislatif 2014, (Yogyakarta: PolGov, 2015).
- Edward Aspinall & Ward Berenschot. Democracy For Sale: Pemilu, Klientelisme, dan Negara di Indonesia, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2019).
- Farid Junaedi, Tristiadi Ardi Ardani. & Tim Psikolog Div Pemasarakatan Lampung. Bimbingan Konseling Dalam Lembaga Pemasarakatan, (Malang: Media Nusa Creative, November 2022).
- Husain, M. N., Nasir, M., & Anggraini, D. (2020). Analisis Evaluasi Badan Penyelenggara Ad Hoc Pemilihan Umum 2019 Di Sulawesi Tenggara. *Journal Publicuho*, 3(1), 131.
- Jafar Ahmad. Zumi Zola Buku 2 Seri Politik Orang Kuat Lokal, (Guepedia The First On-Publisher in Indonesia, Juli 2021).
- Joan nelson dan samuel p. Huntington. 1994. Partisipasi politik di negara berkembang. Jakarta, rineka cipta.
- Josef Mario Monteiro, 2016, Pemahaman Dasar Hukum Pemerintahan Daerah Konsepsi, Kewenangan, Organisasi, Desa, Produk Hukum Desa, dan Peraturan Daerah, Pustaka Yustisia, Yogyakarta. H. 36.
- Moloeng, Lexy J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Suaib, E., La Ode Mustafa, R., & Iskandar, N. (2023). ANALISIS KEBIJAKAN BAWASLU PROVINSI SULAWESI TENGGARA DALAM PELAKSANAAN PROTOKOL

KESEHATAN PADA PILKADA SERENTAK TAHUN 2020. *Journal Publicuho*, 6(1), 1-12.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suharizal, Muslim Chaniago, 2017, *Hukum Pemerintahan Daerah Setelah Perubahan UUD 1945*, Thafa Media, Yogyakarta, h. 141.

Tedi Sudrajat, 2017, *Hukum Pemerintah Daerah Setelah Perubahan UUD 1945*, Thafa Media, Yogyakarta, h. 4.

Yadi Ruyadi. *Pendidikan Karakter Berbasis Kearifan Lokal*, (Bandung: Indonesia Emas Group, 2022).