

ULP sebagai Ujung Tombak Revolusi Mental

Revolusi mental sebagai sebuah jargon sangat tepat untuk memperbaiki kondisi bangsa yang carut-marut saat ini. Sulit dibayangkan kalau keadaan yang sudah sedemikian parah diperbaiki secara parsial. Berbagai persoalan bangsa dan negara, seperti korupsi, pengangguran, produktivitas, etos kerja dan lain-lain hanya akan bisa tuntas jika diselesaikan secara komprehensif. Salah satu persoalan besar yang menjadi berita sehari-hari di media massa adalah tingginya angka kebocoran dana pembangunan yang bersumber dari aktivitas pengadaan barang dan jasa pemerintah.

Oleh

Ni Putu Laksmi Wijayanti, SKM., M.Erg.

Rersoalan yang gaungnya kecil karena sudah dianggap biasa ini harus dijadikan *pilot project* mengurai persoalan bangsa di bidang pencegahan korupsi. Salah satu langkah bagus yang sudah dilakukan pemerintah adalah mengeliminir lubang-lubang kecil yang berdampak besar pada aspek pengadaan barang dan jasa, yaitu menciptakan organisasi ULP (Unit Layanan Pengadaan). ULP didirikan dengan tujuan agar proses pengadaan barang/jasa pemerintah dapat terlaksana secara efektif, efisien, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan nilai pengadaan di seluruh kabupaten/kota yang mencapai Rp 325 triliun, tugas lembaga ULP menjadi sangat penting dan strategis.

Memang belum semua ULP di semua kabupaten/kota berstatus mandiri, namun setidaknya sudah ada upaya agar celah-celah kongkalikong antara penguasa dan pengusaha dibuat sekecil mungkin bahkan ditiadakan. Dengan ULP semua kegiatan pengadaan dilakukan secara terpusat dengan mengedepankan pemanfaatan IT (*information technology*) secara optimal. Petugas ULP adalah orang-orang pilihan, paling tidak mereka-mereka yang ditugaskan mengelola ULP cepat belajar, memiliki tingkat *hospitality* yang baik dan tidak gagap perkembangan teknologi, khususnya komputer. Banyak ULP sudah dikelola secara mandiri walau banyak juga yang masih ditempelkan pada sekretariat kabupaten atau SKPD. Di awal-awal berdirinya, ULP banyak dicemooh, digugat dan diteror.

Mereka-mereka yang mencemooh adalah pihak yang enggan belajar cara baru dan model kerja baru. Mereka yang menggugat banyak dari kalangan rekanan, khususnya yang penawarannya dikalahkan. Memang sistem yang dibangun pemerintah pada ULP sangatlah bagus dan transparan. Kontak antara para pihak dibuat sekecil mungkin, bahkan nihil. Semuanya dimaksudkan agar pemenang

tender adalah penawar yang memiliki semua kelengkapan administrasi dan nilai penawaran yang paling baik (tidak mesti terbawah). Makna revolusi mental yang dideklarasikan Presiden Jokowi menemukan konteksnya yang paling pas di ULP. Sebagai manusia, adalah mustahil menghilangkan niat jahat. Yang dapat diupayakan adalah memperkecil celah atau peluang berbuat jahat. Dengan memanfaatkan secara maksimal teknologi informasi, celah untuk berbuat jahat memang hampir nihil. Kalaupun ada tindakan-tindakan negatif yang dapat merusak reputasi pemerintah, cepat bisa dideteksi dan dilakukan tindakan.

Memelihara Unjuk Kerja

Beberapa ULP sudah menunjukkan kinerja sangat baik bahkan dijadikan percontohan. Untuk di Bali, ULP Kabupaten Badung adalah ULP percontohan tingkat nasional yang dijadikan tempat *benchmarking* ULP-ULP di kabupaten lain atau daerah lain. Tim kerja yang dibangun Pemerintah Kabupaten Badung pada unit ULP memungkin adrenalin staf tetap tinggi, walau harus lembur. Dengan membentuk beberapa pokja (kelompok kerja) kompetisi antar-pokja menjadi pemicu semangat setiap saat. Namun sebaik-baiknya sistem jika tidak didukung oleh perangkat manajemen yang lain, niscaya kinerja atau prestasi yang terbangun akan stagnan dan pada akhirnya akan menjadi kendur kembali. Harus ada upaya serius untuk mempertahankannya atau bahkan meningkatkannya.

Kinerja dalam bahasa yang sederhana dapat diterjemahkan menjadi capaian target kerja. Pemain sepak bola dikatakan berkinerja baik jika mampu memasukkan bola ke gawang lawan, walau banyak pemain belakang berusaha menghaluannya. Sopir angkutan pasir dikatakan berkinerja baik jika dalam sehari mampu melayani pembeli sesuai target majikan. Kinerja pada dasarnya sebuah ukuran yang dapat dijadikan acuan untuk menilai apakah sebuah entitas dapat dikatakan

baik, sedang atau buruk. Kinerja ULP dapat dilihat dari tiga aspek, yakni pertama, partisipasi masyarakat. Ukuran kinerja ULP sangat dipengaruhi oleh tingkat partisipasi masyarakat. Makin banyak masyarakat yang terlibat, baik terhadap pengawasan, pemantauan dan evaluasi maka makin kredibel lembaga ULP. Tingkat keterlibatan masyarakat juga dapat dilihat dari akses terhadap informasi.

Makin mudah masyarakat mendapatkan informasi dari ULP maka dapat dikatakan ULP sudah menjalankan prinsip-prinsip cara pengadaan barang dan jasa yang baik. Ketika terjadi pengaduan, maka akan dilihat berapa jumlah pengaduan, berapa yang sudah mendapatkan penanganan dan berapa yang sudah diselesaikan dengan baik. Ukurannya, makin banyak pengaduan nilainya makin jelek. Makin banyak penanganan nilainya makin baik, demikian juga jika pengaduan yang dapat diselesaikan dengan baik makin banyak maka nilai kinerja ULP makin baik. Penyelesaian baik ditandai dengan selesainya masalah dan meningkatnya kepuasan pemakai jasa. Yang kasat mata dan dapat dilihat langsung pengaruhnya terhadap tingkat kepuasan adalah membaiknya pelayanan pada sektor publik.

Kedua, terkait dengan keterlibatan pemerintah. Pada dasarnya ukuran kinerja ULP paling banyak dipengaruhi oleh peran serta pemerintah sebagai pihak yang paling bertanggung jawab dalam proses pengadaan barang dan jasa pemerintah. Hal paling utama yang dapat dijadikan indikator kinerja adalah: a. tidak ada suap; b. tidak ada penggelembungan harga; c. tidak ada penurunan mutu. Ketiga indikator kinerja di atas akan makin lengkap jika jasa dan barang yang disediakan sesuai dengan spesifikasi dan harga yang sebanding. Di tingkat pelaksana teknis diberlakukan perbaikan insentif/disinsentif serta sanksi yang sesuai dan adil.

Faktor ketiga berkaitan dengan peran

serta kontraktor/pemasok. Perlunya fakta integritas antara para pihak, khususnya saat penandatanganan kontrak kerja. Persaingan yang sehat antara pemasok/kontraktor. Harga barang dan keuntungan dibuat serasional mungkin. Penyelesaian perselisihan dan pemberian sanksi yang proporsional dan adil.

Kinerja SDM dapat didongkrak dengan berbagai cara, baik insentif maupun yang lain, namun mempertahankan kinerja memerlukan upaya yang lebih spesifik. Beberapa tips yang ditawarkan dan direkomendasikan adalah sebagai berikut yakni keteladanan. Ada hal penting yang mulai tergerus dan hilang dari bangsa ini, yaitu keteladanan. Keteladanan merupakan media pendidikan yang paling efektif.

ULP (unit layanan pengadaan) didirikan dengan tujuan utama mengurangi lubang-lubang kecil yang dapat dimanfaatkan oleh oknum-oknum tidak bertanggung jawab untuk memperkaya diri sendiri. Diperlukan seleksi yang baik dari pimpinan daerah untuk menempatkan orang-orang terbaik untuk mengelola ULP. Peningkatan kompetensi harus dilakukan secara berkala. *Reward* dan *punishment* juga layak diterapkan. *Reward* memberikan pengakuan akan hasil kerja yang telah dicapai, sedangkan *punishment* adalah hukuman yang harus diterima ketika suatu kesepakatan tidak dapat dipenuhi. Banyak kalangan menilai bahwa *reward* akan berakibat pemborosan dan menyebabkan kemandirian yang berlebihan di kalangan pegawai. Di sisi lain, kalangan yang sama menilai *punishment* akan menyebabkan kekecewaan dan timbulnya dendam akibat hukuman yang diterima. Semua itu tidak benar. Ahli manajemen dunia sudah mengakui bahwa *reward* dan *punishment* akan berdampak positif dalam jangka panjang. Hanya ada satu syarat semuanya harus dilakukan dengan adil tanpa pretensi dan tanpa tendensi.

Staf ULP Kabupaten Badung

Harian untuk Umum
Bali Post
Pengemban Pengamal Pancasila
Terbit Sejak 16 Agustus 1948

Tajuk Rencana

Menjadi Teladan Gerakan Revolusi Mental

GERAKAN Revolusi Mental yang dikumandangkan Presiden Joko Widodo di satu sisi memang bagus. Terlepas itu hanyalah sebagai jargon kampanye politik, pencitraan dan sebagainya, tetapi itulah sebuah gerakan moral yang mesti menjadi suatu cita-cita, target pencapaian sebuah pemerintahan yang bersih serta berwibawa di mata rakyatnya. Namun sejauh ini, memang mewujudkan gerakan itu tidak mudah, yang lebih menonjol adalah sebuah gerakan pencitraan, kosong tanpa isi, tanpa ada keseungguhan aparat di bawahnya untuk menjalankan secara sungguh-sungguh idealisme tersebut. Apa mau dikata, memang begitulah faktanya.

Sebenarnya bukan hal yang memalukan atau menjadikan pemerintahan Jokowi terus menjadi sasaran tembak akibat kampanyenya itu. Bagaimana kemudian pemerintahan ini secara sungguh-sungguh memberikan tekanan kepada seluruh aparatnya untuk menjalankan revolusi mental ini. Harus tegas dan tidak boleh lemah. Apalagi mencla-mencle. Akan sangat memalukan apabila pemerintah hanya memajang hal itu sebagai retorika belaka. Padahal pada kenyataannya, aparatnya tidak becus bekerja, masih penuh dengan aroma korupsi, masih banyak pejabat yang masuk bui karena menilep uang rakyat dan sebagainya.

Tidak hanya di kalangan penyelenggara negara atau pemerintahan, tidak hanya di tingkat atas sampai ke bawah tetapi semuanya. Aparat penegak hukum, polisi, jaksa, hakim, masyarakat secara luas harus direvolusi mentalnya. Harus lahir kembali sebagai sosok manusia Indonesia baru dengan mental baru, paradigma baru, budaya baru menuju Indonesia yang lebih jaya serta bermartabat. Ini jelas perlu waktu lama, mengikis budaya korupsi, katakanlah sebagai salah satu contoh, perlu kemauan kuat. Perlu mental baja. Karena para koruptor itu dengan segala cara akan menentang upaya ini. Baik secara legalitas maupun cara-cara kotor yang sangat akrab dalam kamus mereka.

Di kalangan pegawai negeri sipil (PNS), mentalnya sudah sangat mendesak untuk diubah. Mental priyayi, selalu minta dilayani, harus segera diberantas. PNS adalah abdi masyarakat, begitu selalu didengungkan, bukan abdi atasannya, bukan pula abdi kelompoknya. Sudah sejauh mana mereka sudah berubah? Terus terang saja, belum begitu banyak berubah. Belum begitu kentara ada perbaikan walaupun di sana-sini kita harus mengakui bahwa keinginan untuk ke arah itu sudah ada dan sudah pula dilakukan. Namun harus jelas, harus tegas dan cepat. Tidak ada upaya rekayasa, tak ada *mark-up*, tak ada kongkalikong dan sebagainya.

Presiden harus memulai dari lingkaran dekatnya. Sudah banyak contoh ketidaksinkronan lingkaran Jokowi juga sering kali memberikan contoh buruk. Bagaimana merevolusi mental rakyat serta pejabat, sedangkan orang-orang dekatnya saja tidak mau dan mampu memenuhi hal itu? Susah memang, tetapi ini harus dan harus dilakukan. Kita harus membuka mata ke arah perubahan yang lebih sehat dan merakyat. Dari sana martabat pejabat itu akan dilihat oleh rakyat. Ingatlah kata pepatah, raja alim raja disembah, raja lalim raja disanggah.