

**ANALISIS KONFLIK ANTARA BIROKRASI DENGAN WALIKOTA
TEGAL PERIODE 2014-2015**



SKRIPSI

Disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan
Pendidikan Strata 1

Penyusun:

Levi Wiliantoro

14010112110151

**DEPARTEMEN PEMERINTAHAN DAN POLITIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2016

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Levi Wiliantoro

NIM : 14010112110151

Departemen : Pemerintahan dan Politik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul:

ANALISIS KONFLIK ANTARA BIROKRASI DENGAN WALIKOTA TEGAL PERIODE 2014-2015

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau karya ilmiah orang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Semarang, 30 November 2016

Pembuat Pernyataan,

Levi Wiliantoro

NIM 14020112110052

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Analisis Konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal
Periode 2014-2019

Penyusun : Levi Wiliantoro

NIM : 14010112110151

Departemen : Pemerintahan dan Politik

Dinyatakan sah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 pada Departemen Politik dan Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Semarang, Desember 2016

Dekan

Pembantu Dekan Bidang Akademik

Dr. Sunarto, M.Si

Dr. Hedi Pudjo Santoso, M.Si

NIP 19660727.199203.1.001

NIP 19610510.198902.1.002

Dosen Pembimbing:

1. Dr. Kushandajani, MA (.....)
2. Drs. Turtiantoro, M.Si (.....)

Dosen Penguji:

1. Dra. Fitriyah, MA (.....)
2. Dr. Kushandajani, MA (.....)
3. Drs. Turtiantoro, M.S (.....)

MOTTO

*“...if it doesn't challenge you,
it won't change you...”*

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Tuhan Yang Maha Esa. Atas pertolongan dan kasih sayang Tuhan yang selalu mengiringi dan menjadi berkah dalam perjalanan hidup saya.
2. Kedua Orang Tua, Bapak Martoyo dan Ibu Sri Rahayu Suci serta kakak dan adik tersayang, Yan Aldo Wiliantoro, Ori Printisia, Iben Adiyasa, dan Sahnes Setiara. yang tidak pernah lelah mendoakan dan selalu memberikan dorongan dalam penulisan skripsi ini.
3. Dr. Kushandajani, MA dan Drs. Turtiantoro, M.Si selaku dosen pembimbing saya. Terimakasih atas bimbingannya dan berkenan membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bagas Dhani Priyambodo, Brenda Human Merdeka, Doni Prakoso, Ghina Febrina, Ismiati Nuris, Jujuk., Mia Maraya, Mughni Mardiansyah, M. Hijriyanto Gagah S, Novi Listianti, Saleh Aff, Windu Tri Prasetio. Terimakasih untuk selalu menuntun dan memotivasi penulis dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Teman-teman Pemerintahan 2012 yang sama-sama berjuang untuk masa depan. Terima kasih atas kerjasama dan bantuan kalian.
6. Teman-teman KKN Desa Plumbungan Agung, Asad, Dara, Ganda, Juita, Laras, Mail, Onel, Rian, dan Woro. Terimakasih atas motivasinya, dorongannya, dan pengalaman tinggal bersamanya.
7. Teman-teman Ikatan Mahasiswa Alumnus SMAN 1 Tegal. Terima kasih atas ilmu yang diberikan kepada penulis.

8. Segenap jajaran Ditjen Otonomi Daerah Kemendagri atas motivasi dan bimbingannya selama penulis melaksanakan kegiatan magang.
9. Serta pihak lain yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

ABSTRAK

Judul : Analisis Konflik Antara Birokrasi dengan Walikota Tegal Periode 2014-2019
Penulis : Levi Wiliantoro
NIM : 14010112110151
Departemen : Pemerintahan dan Politik

Birokrasi dan politik adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan, keduanya saling mempengaruhi dalam menjalankan roda pemerintahan. Politik fokus pada pembuatan suatu kebijakan publik sedangkan birokrasi fokus pada implementasinya. Hubungan tersebut seringkali menjadi salah satu penyebab konflik diantara keduanya. Pada tanggal 4 April 2015 konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal keluar di permukaan, setelah para birokrat melakukan audiensi dengan para DPRD Kota Tegal terkait penolakannya terhadap kepemimpinan Walikota. Tujuan dari penelian ini adalah untuk mengetahui jenis, penyebab, dampak, serta resolusi konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal periode 2013-2019. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori analisis konflik dari Fisher sebagai suatu proses praktis untuk mengkaji dan memahami kenyataan konflik dari berbagai sudut pandang, selanjutnya pemahaman ini membentuk dasar untuk mengembangkan strategi dan merencanakan tindakan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan menggunakan informasi dari para birokrat yang berkonflik dan para pihak ketiga dalam resolusi konflik, yaitu Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik tergolong dalam konflik yang bersifat destruktif. Faktor penyebab konflik ini adalah polarisasi konflik antara Walikota dengan Wakilnya, dugaan adanya praktek pemerintah bayangan dalam Pemerintahan Kota Tegal, dan Arogansi Walikota dalam kepemimpinannya. Resolusi konflik dilakukan melalui kedua belah pihak yang berkonflik dan pihak ketiga. Dengan penelitian ini dirumuskan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat membantu Pemerintah Daerah di Indonesia dalam mengelola konflik yang terjadi diantara Birokrasi dengan Walikota.

Kata Kunci : Analisis Konflik, Manajemen Konflik, Birokrasi

ABSTRACT

Title : Analysis of Conflict Between Bureaucracy with Mayor of Tegal
Period 2014-2019
Writer : Levi Wiliantoro
NIM : 14010112110151
department : Government and Politics

Bureaucracy and politics are two things that can not be separated, both affect each other in running the government. Political focus on the creation of a public policy while the bureaucracy to focus on implementation. The relationship is often one of the causes of conflict between them. On April 4 2015 the conflict between bureaucracy with Mayor of Tegal out on the surface, after the bureaucrats conduct hearings with the DPRD of Tegal related to rejection of the leadership of Mayor. The purpose of this study was to determine the types, causes, impacts, and the resolution of the conflict between bureaucracy with Mayor of Tegal period 2013-2019. In this study, researchers used the theory of conflict analysis of Fisher as a practical process to assess and understand the reality of conflict from different angles, then this understanding forms the basis for developing the strategy and plan of action. This study used qualitative methods, using information from the bureaucrats of the conflict and the third party in the resolution of the conflict, the Central Java Provincial Government and the State Administrative Court Semarang. The results of this study indicate that the conflict falls into destructive conflict. Factors causing this conflict is the polarization of the conflict between the Mayor with his Deputy, an alleged practice of shadow state in Tegal City Government, and the arrogance of the Mayor in her leadership. Conflict resolution is done through both sides of the conflict and third parties. The study was formulated some recommendations that are expected to assist local governments in Indonesia in managing the conflict between the bureaucracy with the Mayor.

Key Words : Conflict Analysis, Conflict Management, Bureaucracy

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS KONFLIK ANTARA BIROKRASI DENGAN WALIKOTA TEGAL PERIODE 2014-2010” untuk digunakan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari adanya kerjasama dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Kedua orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya.
2. Dr. Kushandajani, MA dan Drs, Turtiantoro, M.Si selaku dosen pembimbing saya. Terimakasih atas bimbingannya dan berkenan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh Dosen Departemen Pemerintahan dan Politik Universitas Diponegoro yang telah mengajarkan ilmu – ilmu bermanfaat selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Seluruh Informan yang bersedia memberikan informasi. Drs. Yuswo Waluyo; Drs. Khaeril Huda, M.Si; Ir. Gito Musriyono; Subagyo, S.Ip; Praptomo W.R, SH; dan Suharsono, S.Ip.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu dengan segala kerendahan hati penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak.

Semarang, November 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Kerangka Teori	7
1.5.1 Analisis Konflik	7
1.5.2 Jenis Konflik	8
1.5.3 Penyebab Konflik	9
1.5.4 Fluktuasi Hubungan Lembaga Politik (Eksekutif-Legislatif) dan Birokrat Pasca Pilkada.....	17
1.5.5 Pengaruh Konflik	20
1.5.6 Resolusi Konflik	24
1.6 Operasionalisasi Konsep	29

1.6.1 Konflik.....	29
1.6.2 Birokrasi.....	30
1.7 Metode Penelitian	32
1.7.1 Desain Penelitian	32
1.7.2 Situs Penelitian	32
1.7.3 Subjek Penelitian	32
1.7.4 Jenis Data dan Sumber Data	33
1.7.5 Teknik Pengumpulan Data	33
1.7.6 Teknik Analisis Data	34
BAB II GAMBARAN UMUM	36
2.1 Pemerintahan Daerah	36
2.2 Pemerintahan Daerah Kota Tegal.....	39
2.2.1 Pemerintah Daerah Kota Tegal.....	41
2.2.1.1 Walikota Tegal.....	41
2.2.1.2 Wakil Walikota Tegal.....	43
2.2.1.3 Sekretariat Daerah.....	45
2.2.1.4 Staf Ahli Walikota	46
2.2.1.5 Inspektorat, Badan Perencanaan Daerah, Satuan Polisi Pramong Praja dan Lembaga Teknis	47
2.2.1.6 Dinas Daerah Kota Tegal.....	55
2.2.1.7 Kecamatan dan Kelurahan.....	63
2.2.1.8 Informasi Kepegawaian Kota tegal.....	64
2.2.2 Dewan Perwakilan Daerah Kota Tegal.....	65
2.2.2.1 Fraksi DPRD Kota tegal.....	67
2.2.2.2 Alat Kelengkapan DPRD Kota Tegal.....	69
2.3 Kondisi Geografis Kota Tegal.....	80
2.4 Kondisi Demografis Kota Tegal.....	81

2.5 Kondisi Perekonomian Kota Tegal.....	82
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	86
3.1 Analisis Konflik.....	86
3.1.1 Kronologi Konflik	86
3.1.2 Jenis Konflik.....	105
3.1.2.1 Konflik Interpersonal.....	105
3.1.2.2 Konflik Destruktif.....	105
3.2 Penyebab Konflik	107
3.2.1 Pribadi Orang.....	113
3.2.2 Dugaan Adanya Intervensi Pengusaha Dalam Penyelenggaraan Pemerintah	113
3.2.3 Spiralisasi Konflik Walikota dengan Wakilnya	117
3.3 Dampak Konflik	118
3.3.1 Dampak Positif.....	118
3.3.2 Dampak Negatif	119
3.4 Metode Resolusi Konflik.....	121
3.4.1 Pengaturan Sendiri.....	121
3.4.1.1 Demonstrasi dan Ancaman Mogok Kerja.....	121
3.4.1.2 Pembebasan Jabatan.....	125
3.4.2 Intervensi Pihak Ke-tiga	126
3.4.2.1 Dewan Perwakilan Daerah.....	126
3.4.2.2 PTUN Semarang dan PTTUN Surabaya.....	129
BAB IV PENUTUP	133

4.1 Kesimpulan.....	133
4.2 Rekomendasi	135
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN.....	140

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tegal Berdasarkan Eselon Periode 01 Juli 2016.....	64
Tabel 2.2	Jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tegal Berdasarkan Janjang Pendidikan Periode 01 Juli 2016.....	64
Tabel 2.3	Jumlah PNS di lingkungan Pemerintah Kota Tegal Berdasarkan Golongan Periode 01 Juli 2016	65
Tabel 2.4	Daftar Fraksi di DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	68
Tabel 2.5	Daftar Anggota DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019.....	68
Tabel 2.6	Daftar Keanggotaan Badan Musyawarah DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	71
Tabel 2.7	Daftar Keanggotaan Komisi-komisi DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	72
Tabel 2.8	Daftar Keanggotaan Badan Legislasi DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	75
Tabel 2.9	Daftar Keanggotaan Badan Anggaran DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	77
Tabel 2.10	Daftar Keanggotaan Badan Kehormatan DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019	78
Tabel 2.11	Penduduk, Pertumbuhan, dan Rasio Jenis Kelamin Kota Tegal.....	81
Tabel 3.1	Kronologi Konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal Periode 2014-2019	103
Tabel 3.2	Uraian Penyebab Konflik	108
Tabel 3.3	Uraian Keterlibatan Amir Mirza Hutagalung Dalam Kegiatan Pemerintahan Kota Tegal.....	114

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Saling Tergantung Yang Menimbulkan Konflik.....	11
Gambar 1.2 Ketergantungan Pol.....	12
Gambar 1.3 Hubungan antara Intensitas Konflik dengan Biaya Konflik	22
Gambar 1.4 Pendekatan Terhadap Konflik.....	27
Gambar 1.5 Syarat Tercapainya Perdamaian Dalam Konflik	27
Gambar 2.1 Struktur Organisasi Pemerintah Kota Tegal.....	40

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dengan adanya Undang-undang No.23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, memungkinkan Kepala Daerah, dalam hal ini Walikota mengurus urusan pemerintahan yang salah satunya berkaitan dengan manajemen kepegawaian daerah. Dalam UU tersebut, manajemen kepegawaian daerah dimaksudkan sebagai manajemen pegawai negeri sipil daerah yang meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.¹

Birokrasi dan politik adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Menurut Woodrow Wilson dalam Acitya², politik dan birokrasi berada diposisi yang berbeda. Namun keduanya saling mempengaruhi dalam menjalankan roda pemerintahan. Politik fokus pada pembuatan suatu kebijakan publik sedangkan birokrasi fokus pada implementasinya. Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 5 ayat 2 huruf c menegaskan hubungan keduanya tersebut, ASN dalam menjalankan tugas berlandaskan pada kode etik, kode etik ini dimaksudkan agar pegawai ASN melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan

¹ Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

² Woodrow Wilson dalam Acitya. 2013. Birokrasi dan Politik Sebuah Dinamika dalam unair.ac.id.

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut dipertegas lagi dalam pasal 10, ” Pegawai ASN berfungsi sebagai: pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, dan perekat dan pemersatu bangsa”. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan berjalan atau statisnya implementasi kebijakan oleh birokrasi di suatu daerah sangat dipengaruhi lingkungan perpolitikan di daerah itu sendiri. Di Indonesia, hubungan birokrasi dan politik di daerah memiliki dinamika yang cukup pelik. Padahal, bila keduanya memiliki hubungan yang sinergis, tata kelola pemerintahan yang baik (*good gorvenance*) dapat saja terwujud.

Salah satu peristiwa yang dapat menggambarkan adanya dinamika hubungan yang pelik antara birokrasi dan politik di daerah adalah konflik antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan Siti Masitha Soeparno selaku Wali Kota Tegal. Intensitas konflik meninggi dengan adanya aksi dari para PNS di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot) Tegal yang menyuarakan penolakan terhadap kepemimpinan Siti Masitha Soeparno dan mengancam akan melakukan mogok bekerja. Ancaman mogok masal tersebut disampaikan para PNS melalui pernyataan sikap dalam audiensi dengan sejumlah pimpinan dan anggota DPRD Kota Tegal, di ruang paripurna gedung DPRD setempat, Kamis 9 april 2015 lalu. Penolakan PNS terhadap kepemimpinan Siti Masitha Soeparno dilatar belakanginya adanya ketidakharmomonisan antara Siti Masitha Soeparno dan Nursholeh selaku Wakil Wali Kota Tegal yang berakibat tidak berjalannya pemerintahan yang baik; adanya arogansi dan kesewenang- wenangan kepemimpinan Wali Kota Tegal terhadap aparat birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Tegal; serta adanya campur tangan dan intervensi dari pihak yang secara legal formal tidak memiliki kewenangan

dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu Amir Mirza (mantan ketua tim sukses Siti Masitha Soeparno-Nursholeh dalam Pilwalkot Tegal 2013). Para PNS yang hadir dalam audiensi terdiri para pejabat dan staf di sejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dengan mengatasnamakan Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Dewan Pengurus Kota Tegal. Adapun yang menandatangani pernyataan sikap mencapai sekitar 200 PNS.³

Langkah para PNS melakukan audiensi dengan DPRD dinilai cukup tepat mengingat dalam pasal pasal 43 UU 23 Tahun 2014 menyatakan, “DPRD memiliki hak interpelasi, angket, menyatakan pendapat”. Pelaksanaan hak angket DPRD dilakukan setelah diajukan hak interpelasi dan mendapatkan persetujuan dari Rapat Paripurna DPRD yang dihadiri sekurang-kurangnya 3/4 (tiga perempat) dari jumlah, anggota DPRD dan putusan diambil dengan persetujuan sekurang-kurangnya 2/3 (dua pertiga) dari jumlah anggota DPRD yang hadir. Untuk menggunakan hak angketnya DPRD membentuk panitia angket yang terdiri atas semua unsur fraksi DPRD yang bekerja dalam waktu paling lama 60 (enam puluh) hari telah menyampaikan hasil kerjanya kepada DPRD. Dalam tugasnya, panitia angket dapat memanggil, mendengar, dan memeriksa seseorang yang dianggap mengetahui atau patut mengetahui masalah yang sedang diselidiki serta untuk meminta menunjukkan surat atau dokumen yang berkaitan dengan hal yang sedang diselidiki.

³ <http://daerah.sindonews.com/read/987209/22/wali-kota-tegal-dan-wakil-tidak-harmonis-pns-ancam-mogok-1428556015> pada tgl 6 desember 2015 pukul 15:15

Birokrasi merupakan organisasi yang sangat dibutuhkan dalam menjalankan kehidupan khususnya bagi manusia modern. Dalam menjalankan kehidupannya, manusia yang hidup dalam era modern selalu berurusan dengan birokrasi, baik ketika mereka akan memulai atau menjalankan sebuah kegiatan ekonomi, mengecek kesehatan, sekolah, dan aktivitas-aktivitas lainnya. Hal tersebut dapat menjadi indikator bagaimana pentingnya birokrasi bagi kehidupan manusia modern.⁴

Jika melihat permasalahan konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal diatas, jelas masyarakat kota Tegal sangat dirugikan karena kurang optimalnya roda pemerintahan. Hal tersebut diperparah dengan adanya aksi mogok kerja beberapa PNS. Padahal masyarakat sangat membutuhkan pelayanan prima dari para PNS. Salah satu bentuk dampak yang timbul akibat aksi mogok kerja para PNS tersebut adalah terhambatnya pelayanan pembuatan Kartu Keluarga (KK). Dimana sampai dengan 8 mei 2015, jumlah permohonan KK yang belum dapat diproses hampir mencapai 1.000 berkas.⁵

⁴ Rashid dan Budi Setiyono, S. Sos, M. Pol. Admin. 2005. Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi. Bandung: Nuansa.

⁵ <http://daerah.sindonews.com/read/998883/22/konflik-pns-wali-kota-seribuan-kartu-ke-luarga-menumpuk-1431061267> pada tgl 17 desember 2015 pukul 11:10

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjabaran dalam latar belakang di atas, maka rancangan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana jenis dan penyebab konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2014-2019?
2. Bagaimana dampak dari konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2014-2019?
3. Apa langkah-langkah penyelesaian yang sudah dilakukan dalam mengatasi konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2014-2019?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan kaitan dengan hasil akhir yang hendak dicapai dalam penelitian, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui jenis dan penyebab konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2013-2018.
2. Mengetahui dampak dari konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2013-2018.
3. Mengetahui langkah-langkah penyelesaian yang sudah dilakukan dalam mengatasi konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal periode 2014-2019.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu mencapai tujuan sesuai yang dituliskan diatas, sehingga penelitian ini dapat memberikan kontribusi berupa :

- a. Manfaat yang bersifat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Kota Tegal pada umumnya guna menyelesaikan konflik PNS dan Wali Kota Tegal; dan mengantisipasi agar permasalahan tersebut tidak terulang di masa depan.

b. Manfaat yang bersifat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau nilai guna bagi perkembangan dan kemajuan teori-teori sosial dan politik yang semakin berkembang pula. Terutama yang berkaitan dengan masalah hubungan antara birokrasi dan eksekutif. Seperti yang kita ketahui bersama birokrasi dan eksekutif memiliki hubungan yang seharusnya dijalankan dengan baik guna menjalankan tata kelola pemerintahan yang baik.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Analisis Konflik

Menurut Fisher dalam analisis konflik sebagai suatu proses praktis untuk mengkaji dan memahami kenyataan konflik dari berbagai sudut pandang, selanjutnya pemahaman ini membentuk dasar untuk mengembangkan strategi dan merencanakan tindakan. Analisis konflik dapat dilakukan dengan sejumlah alat bantu dan teknik yang sederhana, praktis dan sesuai yang dapat dikombinasikan antara satu dengan yang lainnya untuk memahami konflik, yaitu:

- a. Kronologi konflik (urutan kejadian) merupakan suatu alat bantu yang digunakan untuk menunjukkan sejarah konflik berdasarkan waktu kejadiannya (hari/ bulan/ tahun sesuai skalanya) yang ditampilkan secara berurutan. Alat ini menjadi starting point dalam memahami konflik karena mampu mengidentifikasi interpretasi berbagai pihak terhadap suatu kejadian. Interpretasi ini dapat berasal dari satu pihak untuk digunakan bagi kepentingan mereka sendiri maupun untuk dipergunakan bersama dengan pihak lain.
- b. Penahapan konflik merupakan alat bantu yang ditujukan untuk menganalisis berbagai dinamika yang terjadi pada masing-masing tahap konflik. Analisis tersebut meliputi lima tahap yaitu prakonflik, konfrontasi, krisis, akibat dan pascakonflik.
- c. Pemetaan konflik yang merupakan visualisasi terhadap hubungan-hubungan dinamis antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Selain ditujukan untuk mengidentifikasi masalah atau isu-isu yang dihadapi oleh masing-masing

pihak, alat bantu ini berguna untuk menganalisis tingkat dan jenis hubungan di antara pihak-pihak tersebut.⁶

1.5.2 Jenis Konflik

Konflik dapat dikelompokkan dengan berbagai kriteria. konflik dikelompokkan berdasarkan jumlah orang yang terlibat konflik, terbagi menjadi:

- a. Konflik Personal = Merupakan konflik yang terjadi dalam diri seorang individu karena harus memilih dari sejumlah alternatif pilihan yang ada atau karena mempunyai kepribadian ganda.
- b. Konflik Interpersonal = Merupakan konflik pada suatu organisasi diantara pihak-pihak yang terlibat konflik dan saling tergantung dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Konflik juga dapat dikelompokkan menjadi konflik konstruktif (konflik produktif) dan konflik destruktif (konflik kontraproduktif). Dalam konflik destruktif pihak – pihak yang terlibat konflik memiliki tujuan mengalahkan lawan. Konflik destruktif sulit diselesaikan karena pihak–pihak yang terlibat konflik berupaya saling menyelamatkan muka mereka. Konflik konstruktif adalah konflik yang prosesnya mengarah kepada mencari solusi mengenai substansi konflik. Konflik ini membangun sesuatu yang baru atau mempererat hubungan pihak–pihak yang terlibat konflik.⁷

⁶ Zainatul Hikmah. 2008. Analisis Konflik Nelayan Dalam Pengelolaan Sumberdaya Perikanan Selat Madura Dalam Perspektif Sosiologis-Hukum (Studi Kasus Nelayan Batah Kecamatan Kwanyar, Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur). Bogor: Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor.

⁷ Wirawan. 2013. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

1.5.3 Penyebab Konflik

Konflik terjadi manakala terdapat benturan kepentingan. Dalam rumusan lain dapat dikemukakan konflik terjadi jika ada pihak yang merasa diperlakukan tidak adil atau manakala pihak berperilaku menyentuh “titik kemarahan” pihak lain. Dengan kata lain, perbedaan kepentingan karena kemajemukan vertikal dan horizontal merupakan kondisi yang harus ada (*necessary condition*) bagi timbulnya konflik, tetapi perbedaan kepentingan itu bukan kondisi yang memadai (*sufficient condition*) untuk menimbulkan konflik, konflik terjadi dikarenakan ada kondisi yang mendahului, dan kondisi itu merupakan sumber munculnya konflik.⁸

Munculnya konflik dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya:

- a. Kepentingan masing-masing golongan,
- b. Perbedaan pendapat

Menurut Dorcey dalam Bruce Mitchell dkk, Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan, Gadjah Mada University Press⁹, terdapat empat penyebab dasar konflik, meliputi: Perbedaan pengetahuan, Perbedaan nilai, Perbedaan alokasi keuntungan dan kerugian, Perbedaan latar belakang personal dan sejarah kelompok yang berkepentingan.

Perubahan Seringkali diupayakan dengan menciptakan konflik. Sehingga tak jarang pemimpin menggunakan konflik sebagai salah satu strategi dalam melakukan perubahan. Untuk itu pemimpin para pemimpin menggunakan faktor-faktor yang dapat memicu konflik dalam menggerakkan perubahan. Akan tetapi,

⁸ Hardjana dalam DR.Wahyudi. 2006. Manajemen Konflik Dalam Organisasi. Bandung: ALFABETA.

⁹ Dorcey A.H.J dalam Bruce Mitchell dkk, Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm 22.

konflik dapat terjadi secara alamikarena adanya kondisi objektif yang dapat menimbulkan terjadinya konflik. Berikut adalah kondisi objektif yang dapat menimbulkan konflik:

a. Keterbatasan Sumber

Manusia selalu mengalami keterbatasan sumber-sumber yang diperlukan dalam menjalankan kehidupannya. Keterbatasan tersebut nantinya akan menciptakan kompetisi yang tak jarang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Dalam suatu organisasi, sumber-sumber tersebut dapat berupa anggaran, fasilitas kerja, kesempatan untuk berkarier, dan sebagainya.

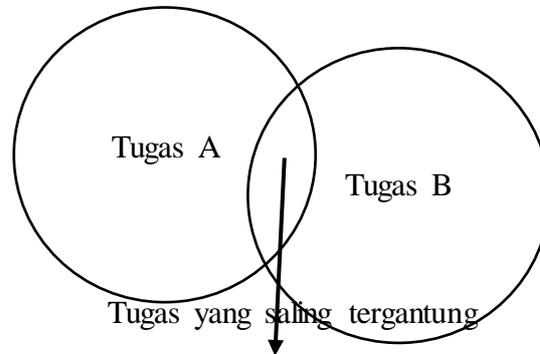
b. Tujuan yang berbeda

Seperti yang dikemukakan oleh Hocker dan Wilmot dalam Wirawan (2009), konflik sering terjadi karena adanya perbedaan tujuan pihak-pihak yang terlibat konflik. Konflik juga dapat terjadi karena pihak yang terlibat konflik sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda. Hal seperti ini sering terjadi dalam dunia politik dan bisnis.

c. Saling tergantung atau interdependensi tugas

Konflik dapat terjadi karena pihak-pihak yang terlibat konflik memiliki tugas yang tergantung satu sama lain. Sebagai contoh, aktivitas pihak satu tergantung pada aktivitas atau keputusan pihak lainnya. Tanpa adanya kerja sama yang baik A dan B akan terlibat konflik dalam melaksanakan tugasnya masing-masing.

Gambar 1.1
Saling Tergantung Tugas Yang Menimbulkan Konflik



Sumber: Sumber: Wirawan, Konflik dan Manajemen Konflik, 2013

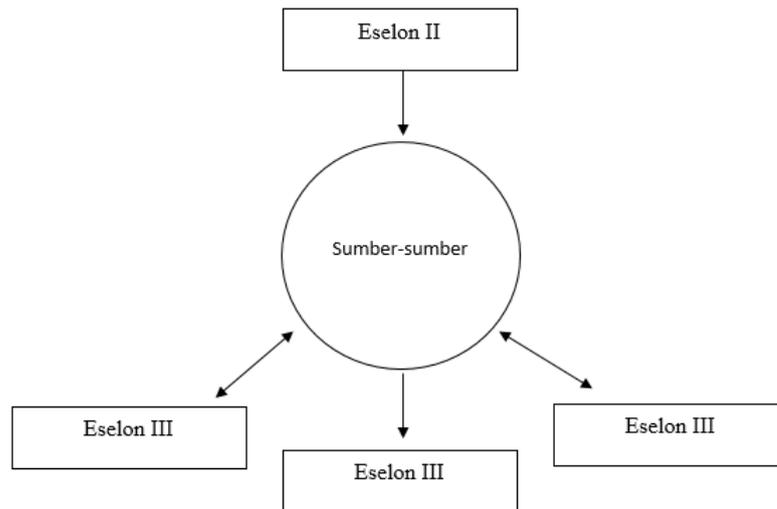
Jika saling tergantung tinggi, maka biaya resolusi konflik akan tinggi, Sebaliknya, jika saling tergantungnya rendah, maka biaya resolusi akan rendah. Jika tidak ada saling tergantung, maka tidak akan terjadi konflik. Jadi, konflik terjadi diantara pihak yang saling membutuhkan, saling terhubung, dan tidak dapat meninggalkan satu sama lain tanpa konsekuensi negatif.

Mengenai ketergantungan di antara para pegawai ada beberapa bentuk ketergantungan. Berikut beberapa ketergantungan tersebut:

- Ketergantungan pol (pooled interdependence). Merupakan interpenden yang paling lemah. Unit kerja (pegawai) bekerja secara independen, tetapi masih saling tergantung mengenai sumber dan hierarki atasan. Unit-unit kerja harus berbagi sumber-sumber yang terbatas dengan unit lainnya. Sumber terbatas tersebut dapat menimbulkan konflik seperti anggaran, peralatan kantor, kendaraan, dan ruangan yang terbatas. Di samping itu, setiap setiap unit kerja yang terlibat konflik merupakan Eselon bawahan dari Eselon di atasnya. Mereka harus berupaya menarik perhatian, memberi masukan,

mempengaruhi pimpinan Eselon atasannya untuk membuat keputusan yang menguntungkannya.

Gambar 1.2
Ketergantungan Pol



Sumber: Wirawan, Konflik dan Manajemen Konflik, 2013

- Ketergantungan urutan (sequential interdependence). Interdependen ini terjadi karena keluaran suatu unit kerja merupakan masukan unit lainnya. Jika suatu unit terlambat melakukan tugasnya, menyebabkan keterlambatan unit berikutnya dalam menyelesaikan tugasnya.
- Ketergantungan timbal balik (reciprocal interdependence) Ketergantungan jenis ini merupakan jenis ketergantungan tinggi. Di sini, keluaran pekerjaan suatu unit kerja saling dipertukarkan bolak-balik kepada unit kerja lainnya.

d. Diferensiasi organisasi

Salah satu penyebab terjadinya konflik adalah pembagian tugas dalam birokrasi organisasi dan spesialisasi tenaga pelaksanaannya. Berbagai unit kerja dalam birokrasi organisasi berbeda (formalitas tinggi versus formalitas rendah); ada

organisasi yang berorientasi pada tugas dan ada organisasi yang berorientasi pada hubungan; dan berorientasi pada waktu penyelesaian tugas (jangka pendek dan jangka panjang). Perbedaan itu dapat menimbulkan konflik karena perbedaan pola pikir, perilaku, dan pendapat mengenai sesuatu.

e. Ambiguitas yuridiksi

Pembagian tugas yang tidak definitif menimbulkan ketidakjelasan cakupan tugas dan wewenang unit kerja dalam organisasi. Dalam waktu bersamaan, ada kecenderungan pada unit kerja untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya. Keadaan ini sering menimbulkan konflik antarunit kerja dan antarpejabat unit kerja. Konflik jenis ini banyak terjadi pada organisasi yang baru terbentuk, di mana struktur organisasi dan pembagian tugas belum jelas.

f. Sistem imbalan yang tidak layak

Di dalam organisasi, konflik antara karyawan dan manajemen perusahaan sering terjadi, di mana menggunakan sistem imbalan yang dianggap tidak adil atau tidak layak oleh karyawan.

g. Komunikasi yang tidak baik

Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik, misalnya distorsi, informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan bahasa yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi. Demikian juga, perilaku komunikasi yang berbeda sering kali menyinggung orang lain, baik disengaja maupun tidak disengaja dan bisa menjadi penyebab timbulnya konflik.

h. Perlakuan yang tidak manusiawi, melanggar hak asasi manusia, dan melanggar hukum

Dewasa ini, dengan berkembangnya masyarakat madani dan adanya undang-undang hak asasi manusia di Indonesia, pemahaman dan sensitivitas anggota masyarakat terhadap hak asasi manusia dan penegakan hukum semakin meningkat. Perlakuan yang tidak manusiawi dan melanggar hak asasi manusia di masyarakat dan organisasi menimbulkan perlawanan dari pihak yang mendapatkan perlakuan tidak manusiawi.

i. Beragam karakteristik sosial

Di Indonesia konflik dalam masyarakat sering terjadi karena anggotanya memiliki karakteristik yang beragam: suku, agama, dan ideologi. Karakteristik ini sering diikuti dengan pola hidup yang eksklusif satu sama lain yang sering menimbulkan konflik.

j. Pribadi orang

Ada orang mempunyai kepribadian yang mudah menimbulkan konflik, seperti selalu curiga dan berpikiran negatif kepada orang lain, egois, sombong, merasa selalu paling benar, kurang dapat mengendalikan emosinya, dan ingin menang sendiri. Sifat-sifat ini mudah untuk menyulut konflik jika berinteraksi dengan orang lain. Ada orang yang dapat membedakan posisinya sebagai pejabat dalam organisasi dengan posisinya sebagai individu atau pribadi. Keadaan ini menimbulkan konflik interes (*conflict of interes*).

Di samping penyebab konflik tersebut diatas, ada faktor psikologi orang yang mendorong terjadinya konflik. Pertama, persepsi orang mengenai faktor-faktor penyebab konflik. Orang bisa mempunyai persepsi yang sama mengenai sesuatu, tetapi juga bisa memiliki persepsi yang berbeda. Orang dapat salah

mengenai persepsi sesuatu yang baik, mungkin karena memiliki sifat “prasangka” atau memiliki informasi yang tidak benar mengenai hal tersebut. Perbedaan persepsi mengenai sesuatu sering kali merupakan pemicu terjadinya konflik.

k. Kebutuhan

Orang memiliki kebutuhan yang berbeda satu sama lain atau memiliki kebutuhan yang sama mengenai sesuatu yang terbatas jumlahnya. Kebutuhan merupakan pendorong terjadinya perilaku seseorang. Jika kebutuhan orang diabaikan atau terhambat, maka bisa memicu terjadinya konflik.

l. Perasaan dan emosi

Orang juga memiliki perasaan dan emosi yang berbeda. Sebagian orang mengikuti perasaan dan emosinya saat berhubungan dengan sesuatu atau orang lain. Orang yang dipengaruhi oleh perasaan dan emosinya menjadi tidak rasional saat berinteraksi dengan orang lain. Perasaan dan emosi tersebut bisa menimbulkan konflik dan menentukan perilakunya saat terlibat konflik.

m. Pola pikir sebagian orang Indonesia yang tidak mandiri

Jika Bung Karno mencanangkan “Berdikari” – Berdiri di atas kaki sendiri, maka sebagian orang di Indonesia dewasa ini bermental pengemis, pencuri dan preman. Mereka bukan bertanya kepada dirinya sendiri: “Apa yang akan kuberikan pada negara?”, tetapi mereka bertanya, “Apa yang akan kuminta, kudapat atau kucurii dari negara?”. Mereka lebih mengutamakan haknya dan melupakan kewajibannya, bahkan dalam keadaan ekonomi negara yang sedang krisis keuangan pada tahun 1998 dan tahun 2008. Setiap kenaikan harga—bahan bakar, pupuk, beras, dan gula yang disebabkan krisis global—selalu diikuti oleh demonstrasi dan

pemogokan yang sering melanggar hukum, perusakan, dan kematian jiwa manusia.

Pola pikir seperti inilah salah satu penyebab terjadinya konflik di Indonesia.

n. Budaya konflik dan kekerasan

Bangsa dan negara Indonesia semenjak kemerdekaannya sampai memasuki abad ke-21 mengalami konflik politik, ekonomi dan sosial secara terus-menerus. Perubahan pola pikir dari pola pikir kebersamaan ke pola pikir individualis, primodialisme, memudarnya nasionalisme, kehidupan politik dan ekonomi liberal, terkikisnya nilai-nilai tradisi, dan politisasi agama telah berkontribusi mengembangkan budaya konflik di Indonesia. Lemahnya penegakan hukum dan merosotnya moral para penegak hukum, serta menurunnya kepercayaan masyarakat kepada mereka menyebabkan orang berusaha mencapai jalan pintas untuk mencapai tujuannya dengan menggunakan kekerasan dan main hakim sendiri.

Budaya konflik juga terjadi karena Indonesia mengalami krisis kepemimpinan dari tingkat pusat dan daerah, serta pada sebagian sektor kehidupan. Indonesia tidak memiliki pemimpin kuat, mempunyai kharisma tinggi, dan bisa menjadi contoh bagi masyarakat Indonesia. Sebagian pemimpin Indonesia bersifat feodalistik, setelah menduduki jabatannya mereka lupa akan konstituennya. Bahkan, ada profesor dan ulama berperilaku yang bertentangan dengan predikatnya.¹⁰

¹⁰ Wirawan. 2013. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

1.5.4 Fluktuasi Hubungan Lembaga Politik (Eksekutif-Legislatif) dan Birokrat Pasca Pilkada

Apa yang terjadi jika pasangan bupati/wakil bupati, walikota/wakil walikota, gubernur/wakil gubernur, DPRD dan birokrasi serta masyarakat terus mengalami keretakan hubungan internal, eksternal, vertikal dan horizontal? Kondisi inilah yang seringkali mewarnai relasi kekuasaan Pasca Pilkada. Ada beberapa fenomena yang kerap kali terjadi. Pertama, keretakan internal terjadi ketika kedua pasangan tersebut tidak lagi harmonis. Kedua, keretakan eksternal terjadi ketika kedua pasangan tersebut, atau salah satunya mengalami ketegangan dan konflik dengan pimpinan DPRD atau pihak DPRD. Ketiga, keretakan vertikal terjadi ketika kedua pasangan tersebut mengalami ketegangan dan konflik dengan pimpinan birokrasi dan struktur birokrasi di semua lapisan. Keempat, keretakan horizontal terjadi ketika kedua pasangan tersebut, atau salah satunya terus menerus mendapatkan desakan mundur (deligitimasi) oleh publik.

Pasca Pilkada, tidak semua daerah mampu menghasilkan struktur dan sistem pemerintahan yang efektif. Padahal, Pilkada sejak semula didesain untuk melahirkan sistem demokrasi pada level lokal dengan dukungan kinerja pemerintahan yang kuat dan efektif. Bahkan pasca Pilkada, di berbagai daerah seringkali diwarnai dengan berbagai keretakan, ketegangan dan konflik. Hal tersebut bisa muncul baik pada level aktor politik, lembaga-lembaga politik dan birokrasi dan masyarakat.

Fenomena *Divided government* didominasi oleh adanya beragam keretakan, ketegangan dan konflik yang berlangsung pada elit/aktor politik dan lembaga-

lembaga birokrasi. Namun ketegangan antara elit/aktor politik dan lembaga-lembaga birokrasi dengan massa juga bisa memperuncing derajat keretakan, ketegangan dan konflik yang berdampak pada kinerja lembaga pemerintahan dan sistem demokrasi di masing-masing daerah.

Ada beberapa model keretakan, ketegangan dan konflik yang muncul pasca Pilkada. Pertama, keretakan, ketegangan dan konflik di kalangan elit/aktor politik. Kedua, keretakan, ketegangan dan konflik di kalangan lembaga-lembaga politik dan birokrasi. Ketiga, keretakan, ketegangan dan konflik pada level massa. Realitas politik di lapangan menunjukkan bahwa ketiga model keretakan, ketegangan dan konflik tersebut seringkali memiliki keterkaitan satu sama lain. Bahkan masing-masing model ikut memberikan dampak terhadap sirkulasi keretakan, ketegangan dan konflik pada masing-masing aktor/elit politik maupun pada lembaga-lembaga politik.

a. Ketegangan dan Konflik di Kalangan Elit/Aktor Politik

Ada beberapa model keretakan, ketegangan dan konflik pada level ini. Pertama, keretakan, ketegangan dan konflik antar ketua/anggota parpol (baik pada level DPD/DPW dan DPC)⁴. Kedua, ketegangan dan konflik antar partai politik. Ketiga, ketua/anggota partai politik versus ketua/ wakil ketua DPRD. Keempat, keretakan, ketegangan dan konflik antara kepala daerah/wakil kepala daerah. Kelima, keretakan, ketegangan dan konflik antara kepala daerah/wakil kepala daerah versus ketua partai politik. Keenam, ketegangan dan konflik antara kepala daerah /wakil kepala daerah versus tokoh-tokoh masyarakat. Ketujuh, ketegangan dan konflik antara pimpinan KPUD, DPRD dan pimpinan partai politik.

b. Ketegangan dan Konflik di Kalangan Lembaga Politik dan Birokrasi

Ketegangan dan konflik yang berlangsung dalam lembaga-lembaga politik (eksekutif dan legislatif) dan birokrasi pada umumnya berlangsung secara kompleks. Masing-masing kelembagaan politik memiliki derajat ketegangan dan konflik satu sama lain. Selain itu, masing-masing aktor politik yang ada di dalamnya juga berpengaruh terhadap realitas politik yang berlangsung.

Ada beberapa model keretakan dan konflik di kalangan lembaga-lembaga politik dan birokrasi. Pertama, keretakan internal terjadi ketika kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut tidak lagi harmonis.

Kedua, keretakan eksternal terjadi ketika kedua pasangan tersebut, atau salah satunya mengalami ketegangan dan konflik dengan DPRD atau faksi-faksi yang ada di DPRD. Ketiga, keretakan vertikal terjadi ketika Kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut mengalami ketegangan dan konflik dengan birokrasi di beberapa lapisan atau bahkan semua lapisan. Keempat, keretakan horizontal terjadi ketika kepala daerah dan wakil kepala daerah tersebut, atau salah satunya terus menerus mendapatkan desakan mundur (delegitimasi) oleh publik. Kelima, ketegangan dan konflik antara KPUD dan Parpol, karena ketidakpuasan terhadap proses penyelenggaraan Pilkada¹⁵. Keenam, ketegangan dan konflik antara Kepala Daerah dan LSM/ organisasi lokal.

Berbagai keretakan, ketegangan dan konflik antara lembaga-lembaga politik (eksekutif-legislatif) dan birokrasi ini secara umum mulanya tidak nampak ke permukaan. Namun ketika skala relasi semakin memburuk, ketegangan dan konflik pun seringkali menimbulkan dampak yang meluas.

c. Ketegangan dan Konflik Pada level Massa

Ketegangan dan konflik pasca Pilkada juga kadangkala terjadi pada level massa. Beberapa kota/kabupaten yang dilanda konflik politik horizontal seperti demonstrasi yang berbuntut pada terjadinya kerusuhan sosial sebagai bentuk protes terhadap hasil perhitungan suara pilkada. Adanya iklim politik yang kontroversial sangat berpengaruh pasca diselenggarakannya pilkada langsung.¹¹

1.5.5 Pengaruh Konflik

Konflik memiliki pengaruh besar terhadap kehidupan manusia, baik secara individual maupun kelompok. Konflik memiliki pengaruh positif dan negatif. Kedua pengaruh tersebut menciptakan perubahan bagi kehidupan manusia. Konflik merubah dan mengembangkan kehidupan manusia lebih baik.

a. Pengaruh Positif

Konflik mempunyai pengaruh positif terhadap kehidupan umat manusia. Berikut adalah beberapa gambaran pengaruh positif dari konflik

- Menciptakan perubahan

Konflik berpengaruh besar terhadap kehidupan manusia. Konflik dapat mengubah dan mengembangkan kehidupan manusia.

- Membawa objek konflik ke permukaan

Tanpa terjadinya konflik, objek konflik—pokok masalah yang terpendam—diantara pihak-pihak yang terlibat konflik tidak akan muncul di permukaan. Tanpa munculnya objek konflik, masalah tersebut tidak akan dapat diselesaikan.

¹¹ Ahmad Nyarwi. 2007. Pilkada dan Pemerintahan Terbelah (Divided Government) & Fluktuasi Hubungan Lembaga Politik (Eksekutif-Legislatif) dan Birokrat Pasca Pilkada. Jakarta: Lingkaran Survei Indonesia.

- Memahami orang lebih baik

Konflik membuat seseorang memahami adanya orang lain—lawan konflik—yang berbeda pendapat, berbeda pola pikir, dan berbeda karakter. Perbedaan tersebut perlu dimanajementi dengan hati-hati agar menghasilkan solusi yang menguntungkan dirinya atau kedua belah pihak.

- Menstimulus cara berpikir yang kritis dan meningkatkan kreativitas seseorang

Konflik akan menstimuli orang untuk berpikir kritis terhadap posisi lawan konfliknya dan posisi dirinya sendiri. Orang harus memahami mengapa lawan konfliknya mempunyai pendapat yang berbeda dan mempertahankan pendapatnya. Kreativitasnya meningkat yang digunakan dalam menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi konflik tersebut.

- Manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik

Jika dimanajementi dengan baik, konflik dapat menghasilkan solusi yang memuaskan kedua belah pihak yang terlibat konflik. Solusi yang memuaskan kedua belah pihak akan menghilangkan perbedaan mengenai objek konflik. Hilangnya perbedaan akan membawa keduanya kembali dalam norma yang akan berkembang.

- Konflik menciptakan revitalisasi norma

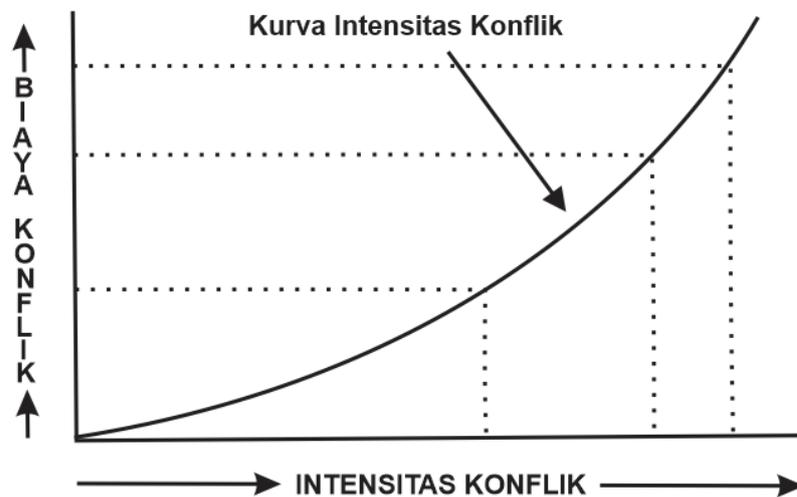
Norma yang mengatur dan berlaku dalam kehidupan masyarakat berkembang lebih lambat daripada perkembangan mayoritas anggota masyarakat. Perubahan norma sering dimulai dengan terjadinya perbedaan pendapat mengenai norma yang berlaku antara pihak yang ingin mempertahankannya dan pihak yang ingin mengubahnya. Sering kali, perbedaan pendapat tersebut berkembang menjadi

konflik destruktif. Apabila konflik tersebut dapat dimanajementi dengan baik, maka norma baru yang merupakan revitalisasi norma yang ada akan berkembang.

b. Pengaruh Negatif

Disamping menimbulkan sesuatu yang positif, konflik dapat menciptakan pengaruh negatif. Berikut adalah beberapa gambaran pengaruh negatif dari konflik.

Gambar 1.3
Hubungan antara Intensitas Konflik dan Biaya Konflik



Sumber: Sumber: Wirawan, Konflik dan Manajemen Konflik, 2013

- Biaya konflik

Konflik memerlukan biaya untuk melakukan transaksi interaksi konflik dalam bentuk sumber-sumber, seperti energi fisik, energi psikologi, uang, waktu, dan peralatan. Makin tinggi intensitas konflik, makin tinggi sumber yang akan digunakan (lihat figur 14). Jika konflik berkembang dari konflik konstruktif ke konflik destruktif, biaya konflik akan meningkat karena konflik merusak organisasi dan muka pihak-pihak yang terlibat konflik. Sumber yang digunakan dapat berasal dari sumber pihak yang terlibat konflik atau dapat berasal dari sumber organisasi.

Contoh biaya konflik adalah menurunnya produktivitas karena hilangnya jam kerja; menurunnya kesehatan fisik dan jiwa sehingga menyebabkan meningkatnya biaya kesehatan pegawai; biaya rusaknya alat produksi karena sabotase dan pencurian; dan sebagainya.

- Merusak hubungan dan komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat konflik

Konflik, terutama konflik destruktif menurunkan kualitas dan intensitas hubungan di antara pihak-pihak yang terlibat konflik. Konflik dapat menimbulkan rasa tidak senang, marah, benci, antipati, dan agresi kepada lawan konflik. Keadaan ini merusak hubungan diantara pihak-pihak yang terlibat konflik dan komunikasi di antara mereka.

- Merusak sistem organisasi

Organisasi merupakan sistem sosial yang unit-unit kerjanya (subsistem) dan para anggotanya saling berhubungan, saling membantu, dan saling tergantung satu sama lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sistem organisasi yang harmonis menciptakan sinergi yang positif—produksi subsistem-subsistem yang bekerja dalam kesatuan sistem, hasilnya lebih besar daripada jumlah kerja masing-masing subsistem. Keadaan ini menimbulkan ketidakpastian pencapaian tujuan organisasi.

- Menurunkan mutu pengambilan keputusan

Konflik yang konstruktif membantu dalam pengambilan keputusan dengan menyediakan alternatif yang diperlukan. Diskusi mengenai perbedaan pendapat, argumentasi, dan konflik pemikiran adalah sumber alternatif yang diperlukan dalam pengambilan keputusan. Akan tetapi, jika konflik berkembang menjadi konflik

destruktif akan menimbulkan kebutuhan diskusi, fitnah, agresi, dan sabotase, serta menghilangkan sikap saling percaya. Situasi seperti ini tidak akan mengembangkan sumber alternatif dalam pengambilan keputusan.

- Kehilangan waktu kerja

Jika konflik berkembang menjadi konflik destruktif, 10-30% waktu manajer dan bawahannya digunakan untuk menyelesaikan konflik. Hal itu mengurangi waktu untuk berproduksi dan menurunkan produktivitas organisasi.

- Sikap dan perilaku negatif

Konflik antara manajer dan para pegawai akan menurunkan motivasi kerja, komitmen berorganisasi, absentisme, kepuasan kerja, rasa saling percaya, serta sabotase dan pencurian.

- Kesehatan

Konflik menyebabkan pihak yang terlibat konflik marah, kecewa, emosional, dan irasional. Keadaan ini meningkatkan kemungkinan orang tekanan darahnya meningkat, terkena struk, dan serangan jantung.¹²

1.5.6 Resolusi Konflik

Pada dasarnya konflik merupakan bentuk nyata dari adanya sebuah pertentangan atau perbedaan dua hal yang saling berlawanan. Tetapi sebenarnya konflik itu bukan hanya kekerasan tetapi juga berupa “benturan” seperti perbedaan pendapat, persaingan, dan pertentangan. Konflik yang tak berwujud kekerasan pada umumnya dapat ditemui dalam masyarakat-negara yang memiliki konsensus

¹² Wirawan. 2013. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

mengenai dasar dan tujuan negara, dan mengenai mekanisme pengaturan dan penyelesaian konflik yang melembaga.¹³

Penyelesaian konflik bermakna tercapainya kesepakatan antara pihak-pihak yang bertikai yang memungkinkan mereka mengakhiri sebuah konflik. Secara tradisional, tugas penyelesaian konflik adalah membantu pihak-pihak yang merasakan situasi yang mereka alami sebagai sebuah situasi *zero-sum* (keuntungan diri sendiri adalah keuntungan pihak lain) agar melihat konflik sebagai keadaan non *zero-sum* (dimana kedua belah pihak dapat memperoleh hasil atau keduanya dapat sama-sama tidak memperoleh hasil) dan kemudian membantu pihak-pihak yang bertikai berpindah ke arah hasil positif.

Bentuk-bentuk upaya penyelesaian konflik, diantaranya:

- a. Dialog diantara pihak yang terlibat konflik
- b. Penyelesaian melalui jalur hukum
- c. Melalui mediasi dengan melibatkan pihak ketiga

Dinamika siklus konflik menyebutkan suatu proses Resolusi Konflik, yaitu suatu terminologi ilmiah yang menekankan kebutuhan untuk melihat perdamaian sebagai suatu proses terbuka dan membagi proses penyelesaian konflik dalam beberapa tahap sesuai dengan dinamika siklus konflik. Resolusi Konflik juga merupakan istilah komprehensif yang mengimplikasikan bahwa sumber konflik yang dalam berakar akan diperhatikan dan diselesaikan¹⁴.

¹³ Nina Maharani. 2006. Upaya Penyelesaian Konflik dan Gejolak Politik di NAD, Studi Tentang Pemberlakuan dan Kegagalan DOM di Daerah Istimewa Aceh. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.

¹⁴ Ibid, hlm. 31.

Transformasi konflik dapat dikatakan berhasil jika dua kelompok yang bertikai dapat mencapai pemahaman timbal balik (*mutual understanding*) tentang cara untuk mengeksplorasi alternatif-alternatif penyelesaian konflik.

Konflik dapat diatasi dengan beberapa upaya, yaitu:

a. *Contending*

Contending meliputi segala macam usaha untuk menyelesaikan konflik menurut kemauan seseorang tanpa memedulikan kepentingan orang lain.

1. *Problem Solving*

Problem solving meliputi usaha mengidentifikasi masalah yang memisahkan kedua belah pihak dan mengembangkan serta mengarah pada sebuah solusi yang memuaskan kedua belah pihak. Kesepakatan yang diperoleh dalam *problem solving* dapat berbentuk kompromi, yaitu alternatif nyata yang berada diantara posisi-posisi yang lebih disukai oleh masing-masing pihak. Solusi integratif yaitu rekonsiliasi kreatif atas kepentingan-kepentingan mendasar masing-masing pihak.

b. Intervensi Pihak Ketiga

Dengan masuknya pihak ketiga, jalur destruktif eskalasi konflik para pelakunya dialihkan. Kehadiran pihak ketiga merupakan langkah yang tepat untuk menginterupsi berbagai gertakan, ancaman, kebohongan, dan janji yang menandai usaha masing-masing pelaku untuk memenangkan konflik.

Setiap konflik yang sudah diketahui sebab dan alasan-alasan terjadinya memerlukan penyelesaian yang memungkinkan terwujudnya sebuah perdamaian

demi tercapainya masing-masing pihak. Berikut merupakan lima pendekatan terhadap konflik:

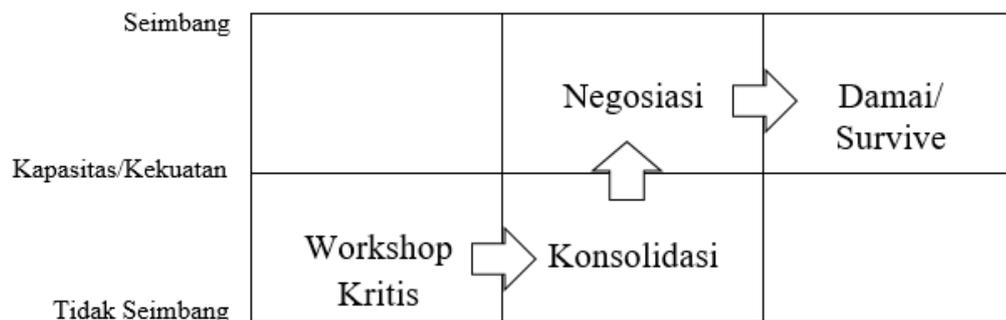
Gambar 1.4
Pendekatan Terhadap Konflik



Sumber: Miall, Resolusi Damai Konflik Kontemporer, 2000

Berikut ini juga merupakan gambar yang menunjukkan bahwa untuk mencapai sebuah perdamaian memerlukan dua syarat, yaitu kesadaran kritis dan kapasitas atau kekuatan:

Gambar 1.5
Syarat Tercapainya Perdamaian Dalam Konflik



Sumber: <http://www.ui.ac.id/Indonesia>

Gambar di atas menjelaskan bahwa, ada dua syarat utama untuk terwujudnya damai, yaitu: pertama, adanya kesadaran kritis yang tinggi dari seluruh pihak yang berkonflik, kedua, adanya kapasitas atau kekuatan yang berimbang dari

pihak-pihak yang berkonflik, sehingga tidak terjadi penindasan dari kelompok yang dominan.

1.6 Operasionalisasi Konsep

Dalam penelitian ini, fenomena yang akan dikaji oleh peneliti yaitu konflik antara Aparatur Sipil Negara dan Walikota Tegal periode 2014-2019.

1.6.1 Konflik

Menurut Stephen P. Robbins (1998)¹⁵, ada begitu banyak definisi dari konflik. Tetapi meskipun ada makna-makna yang saling menyimpang, istilah ini telah memperoleh beberapa tema bersama yang mendasari kebanyakan definisi. Konflik harus dipahami oleh pihak-pihak yang bersangkutan; apakah konflik ada atau tidak merupakan masalah persepsi. Jika tidak seorangpun sadar akan adanya suatu konflik, maka umumnya disepakati bahwa tidak ada konflik. Kebersamaan tambahan dalam definisi-definisi adalah oposisi atau ketidakcocokan (inkompatibilitas) dalam suatu bentuk interaksi. Faktor-faktor ini menentukan kondisi-kondisi yang menetapkan titik awal dari proses konflik itu.

Maka kita dapat mendefinisikan konflik sebagai suatu proses yang mulai bila satu pihak merasa bahwa suatu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Definisi ini memberikan bahwa titik dalam setiap kegiatan yang terus berlangsung bila suatu interaksi berpindah menjadi suatu konflik antar pihak. Definisi ini mencakup tentang rentang yang luas dari konflik yang dialami orang dalam organisasi, ketidakcocokan tujuan, perbedaan dalam penafsiran fakta, ketidaksepakatan didasarkan pada penghargaan perilaku, semacamnya.

¹⁵ Stephen P. Robbins (1998) dalam Endang Sulistyarningsih. 2006. Birokrasi dan Potensi Konflik di Indonesia. Riau: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.

Akhirnya, defenisi kita cukup luwes untuk meliputi semua tentang tingkat konflik, dari tindakan yang terbuka dan penuh kekerasan sampai keragam-ragam halus (subtil) dari ketidaksepakatan.

1.6.2 Birokrasi

Institusi birokrasi merupakan ruang mesin sebuah negara. Di dalamnya berisikan orang-orang/pejabat yang digaji dan dipekerjakan negara untuk memberikan nasehat dan melaksanakan kebijakan politik negara. Pada konsepsi yang paling luas, birokrasi sering disebut sebagai badan/sector pemerintah, atau dalam bahasa Inggris disebut *public sector*, atau *public service* atau juga *public administration*. Konsep ini mencakup institusi atau orang yang penghasilannya secara langsung atau tidak langsung dari uang negara atau rakyat.¹⁶

Berikut beberapa definisi birokrasi dari beberapa ahli atau tokoh:

a. Peter M. Blau dan W. Meyer

Menurut Peter M. Blau dan W. Meyer dalam bukunya “Bureaucracy” birokrasi adalah tipe organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tugas-tugas administratif dengan cara mengkoordinasi secara sistematis teratur pekerja dari banyak anggota organisasi.

b. Yahya Muhaimin

Mengartikan birokrasi sebagai “keseluruhan aparat pemerintahan, sipil maupun militer yang melakukan tugas membantu pemerintah dan menerima gaji dari pemerintah karena statusnya itu”.

¹⁶ Rashid dan Budi Setiyono, S. Sos, M. Pol. Admin. 2005. Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi. Bandung: Nuansa.

Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia “biro” diartikan kantor dan istilah birokrasi beberapa arti:

- a.) Pemerintah yang dijalankan oleh pegawai bayaran yang tidak dipilih oleh rakyat.
- b.) Cara pemerintahan yang sangat dikuasai oleh pegawai negeri.
- c.) Cara kerja atau susunan pekerjaan yang serba lambat, serba menurut aturan kebiasaan, dan banyak liku-likunya.¹⁷

¹⁷ Rina Martini. 2012. *Buku Ajar Birokrasi dan Politik*, Semarang: UPT Undip Press.

1.7 Metode Penelitian

Metode penelitian diperlukan dalam penelitian ilmiah. Metode penelitian digunakan untuk menganalisis atau menguji ada tidaknya hubungan antara variabel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan tipe studi kasus. Penggunaan tipe studi kasus merupakan salah satu strategi penelitian kualitatif yang meliputi unit tertentu, memberikan suatu gambaran yang mendalam dalam kehidupan yang nyata, menjawab pertanyaan mengapa dan dalam kurun waktu tertentu dan memakai multisumber informasi.

1.7.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif karena bertujuan untuk mengetahui terjadinya suatu aspek atau fenomena social tertentu dan mendeskripsikan fenomena sosial tersebut.

1.7.2 Situs Penelitian

Situs penelitian dilakukan di Kota Tegal dengan terjun langsung dalam observasi lapangan sehingga peneliti memudahkan dalam memperoleh informasi langsung (data primer) mengenai penelitian yang diambil.

1.7.3 Subjek Penelitian

Subjek Penelitian adalah individu dan atau kelompok yang diharapkan peneliti dapat menceritakan apa yang ia ketahui tentang sesuatu yang berkaitan dengan fenomena atau kasus yang akan diteliti. Teknik pemilihan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive yaitu teknik dengan mempertimbangkan sumber data yang dianggap faham dan mengerti pada permasalahan yang kita teliti.

Adapun yang bertindak sebagai informan adalah pihak-pihak yang bersangkutan, yaitu PNS Kota Tegal yang melakukan aksi mogok kerja, Wali Kota Tegal, Instansi-instansi yang terkena dampak dari masalah tersebut, dan Masyarakat Kota Tegal.

1.7.4 Jenis Data dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis sumber data, sebagai berikut :

a. Data Primer

Data primer diperoleh dengan wawancara langsung pada informan yang dianggap memiliki pengetahuan, mengerti situasi dan mengetahui informasi terkait permasalahan yang diteliti sebagai wakil dari lembaga tempat penelitian. Data ini adalah data yang diperoleh dari lapangan yakni dari aparaturnya atau yang berkaitan langsung dengan konflik antara PNS dan Wali Kota Tegal.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data ini berasal dari buku-buku, laporan-laporan penelitian, dokumen dan hal-hal lain yang berkaitan dengan penelitian hubungan antara birokrasi dan politik.

1.7.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan maka penulis menggunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data karena masing-masing mempunyai kelebihan dan kekurangan.

Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

a. Wawancara mendalam (indepth interview)

Maksud mengadakan wawancara adalah untuk mengkonstruksi orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian tentang situasi sosial. Wawancara mendalam dipilih peneliti dengan tujuan untuk mendapatkan informasi mendalam dengan subjek penelitian yang terbatas yang benar-benar mengetahui permasalahan dan dapat menjawab fokus masalah. Dalam hal ini peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan tanya jawab melalui responden.

Wawancara yang dilakukan secara bebas dan mendalam, yaitu berupa dialog atau tanya jawab kepada narasumber untuk mendapat data primer. Sedangkan alat yang digunakan untuk menggali informasi adalah dengan menggunakan pedoman wawancara (interview guide) yaitu daftar pertanyaan yang akan ditanyakan kepada pelaksanaan wawancara untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.

b. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan menganalisis referensi-referensi yang berhubungan dengan inti permasalahan. Referensi tersebut meliputi dokumen resmi, dokumen pribadi, laporan-laporan, foto-foto, data, artikel, arsip, jurnal berita media massa dan literature lain yang membantu peneliti untuk menguji, menelaah, hingga memperkirakan hasil dari permasalahan.

1.7.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian deskriptif kualitatif ini, data yang terkumpul dianalisa melalui analisis deskriptif kualitatif. Analisis dapat diperlukan untuk membatasi penemuan yang ada sehingga menjadi data yang teratur dan tertata.

Data ini dikumpulkan dari berbagai macam cara antara lain wawancara dan observasi yang kemudian diproses sebelum digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan atau alih tulis). Dalam analisa data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan yaitu data yang telah terkumpul untuk kemudian diolah menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut :

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data adalah bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

b. Penyajian data

Penyajian data diartikan sebagai informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan melihat penyajian data, akan dapat dipahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan, apakah harus lebih jauh menganalisis ataukah mengambil tindakan, berdasarkan atas pemahaman yang didapat dari penyajian-penyajian tersebut.

c. Penarikan kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Hal ini merupakan langkah terakhir dari kegiatan analisis kualitatif. Penarikan kesimpulan tergantung pada kasarnya kumpulan catatan-catatan di lapangan.

BAB II
GAMBARAN UMUM
PEMERINTAHAN DAERAH KOTA TEGAL

2.1 Pemerintahan Daerah

Pemerintahan Daerah merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 18. Urusan pemerintahan berdasarkan UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 9 terdiri dari urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum.

Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan absolut, Pemerintah Pusat dapat melaksanakan sendiri atau melimpahkan wewenang kepada Instansi Vertikal yang ada di Daerah atau gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat berdasarkan asas Dekonsentrasi. Instansi Vertikal disini adalah perangkat kementerian dan/atau lembaga pemerintah nonkementerian yang mengurus Urusan Pemerintahan yang tidak diserahkan kepada daerah otonom dalam wilayah tertentu dalam rangka Dekonsentrasi. Urusan pemerintahan absolut meliputi: politik luar negeri; pertahanan; keamanan; yustisi; Moneter dan fiskal nasional; dan Agama.

Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota dan menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah serta didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi kewenangan Daerah terdiri atas Urusan Pemerintahan Wajib dan Urusan Pemerintahan Pilihan.

Urusan Pemerintahan Wajib terdiri atas Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Urusan Pemerintahan Wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar meliputi: pendidikan; kesehatan; pekerjaan umum dan penataan ruang; perumahan rakyat dan kawasan permukiman; ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat; dan sosial. Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar meliputi: tenaga kerja; pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; pangan; pertanahan; lingkungan hidup; administrasi kependudukan dan pencatatan sipil; pemberdayaan masyarakat dan Desa; pengendalian penduduk dan keluarga berencana; perhubungan; komunikasi dan informatika; koperasi, usaha kecil, dan menengah; penanaman modal; kepemudaan dan olah raga; statistik; persandian; kebudayaan; perpustakaan; dan kearsipan. Sedangkan Urusan Pemerintahan Pilihan meliputi: kelautan dan perikanan; pariwisata; pertanian; kehutanan; energi dan sumber daya mineral; perdagangan; perindustrian; dan transmigrasi.

Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan. Urusan pemerintahan umum

dilaksanakan oleh gubernur dan bupati/wali kota di wilayah kerja masing-masing dibantu oleh Instansi Vertikal. Dalam melaksanakan urusan pemerintahan umum, gubernur bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri dan bupati/wali kota bertanggung jawab kepada Menteri melalui gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat. Urusan pemerintahan umum meliputi:

- a. pembinaan wawasan kebangsaan dan ketahanan nasional dalam rangka memantapkan pengamalan Pancasila, pelaksanaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pelestarian Bhinneka Tunggal Ika serta pemertahanan dan pemeliharaan keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- b. pembinaan persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. pembinaan kerukunan antarsuku dan intrasuku, umat beragama, ras, dan golongan lainnya guna mewujudkan stabilitas keamanan lokal, regional, dan nasional;
- d. penanganan konflik sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. koordinasi pelaksanaan tugas antarinstansi pemerintahan yang ada di wilayah Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota untuk menyelesaikan permasalahan yang timbul dengan memperhatikan prinsip demokrasi, hak asasi manusia, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan, potensi serta keanekaragaman Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. pengembangan kehidupan demokrasi berdasarkan Pancasila; dan

g. pelaksanaan semua Urusan Pemerintahan yang bukan merupakan kewenangan Daerah dan tidak dilaksanakan oleh Instansi Vertikal.

Setiap daerah dipimpin oleh kepala pemerintah daerah yang disebut kepala daerah. Kepala daerah untuk provinsi disebut Gubernur, untuk kabupaten disebut Bupati dan untuk kota adalah Walikota. Kepala daerah dibantu oleh satu orang wakil kepala daerah, untuk provinsi disebut Wakil Gubernur, untuk kabupaten disebut Wakil Bupati dan untuk kota disebut Wakil Walikota. Pemerintahan Daerah di Indonesia terdiri dari Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota yang terdiri atas kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) dibantu oleh Perangkat Daerah.¹⁸

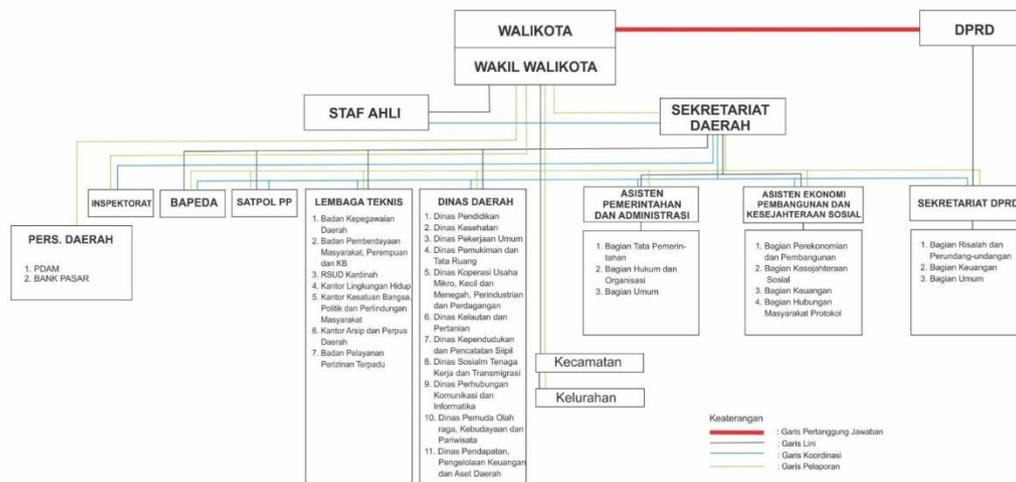
2.2 Pemerintahan Daerah Kota Tegal

Pemerintahan Daerah Kota Tegal merupakan penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia di Kota Tegal. Di dalam Pemerintahan Kota Tegal terdiri dari Pemerintah Kota Tegal (Pemkot Tegal) dan Dewan Perwakilan Daerah Kota Tegal (DPRD Tegal). Dalam melaksanakan tugasnya sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah, keduanya dibantu oleh perangkat daerah. Gambar 2.1 berikut dapat menjelaskan hubungan antara Pemkot Tegal, DPRD Tegal, dan Perangkat Daerah Kota Tegal.

¹⁸ Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Tabel 2.1

Struktur Organisasi Pemerintah Kota Tegal



Sumber: <http://www.tegalkota.go.id/v2/index.php/kami/profil-kota/struktur-organisasi>

2.2.1 Pemerintah Kota Tegal

Pemkot Tegal merupakan kepala daerah Kota Tegal, dalam hal ini Walikota Tegal sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom. Dalam melaksanakan tugasnya Walikota dibantu oleh Wakil Walikota dan Perangkat Daerah yang berada di Pemerintah Kota Tegal. Balai Kota Tegal sebagai pusat Pemkot Tegal semula menempati Gedung Residen di Jl. Pemuda yang kini digunakan untuk Gedung DPRD Kota Tegal. Namun sejak tahun 1985, pusat pemerintahan dipindahkan ke Pendopo Ki Gede Sebayu bekas Pendopo Kabupaten Tegal, di kawasan Alun-alun Mangkukusuman.¹⁹

2.2.1.1 Walikota Tegal

Walikota adalah kepala daerah untuk Daerah Kota di Indonesia. Sebagaimana disebutkan dalam UU no.23 Tahun 2014 pasal 60, Masa jabatan Walikota adalah selama 5 tahun dihitung sejak pelantikan dan sesudahnya dapat dipilih kembali dalam jabatan yang sama hanya untuk satu kali masa jabatan. Dalam pasal 65 mengatur tugas Walikota. Diantaranya sebagai berikut :

1. memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan kebijakan yang ditetapkan bersama DPRD;
2. memelihara ketenteraman dan ketertiban masyarakat;

¹⁹ <http://tegalkota.go.id/v2/index.php/kami/profil-kota/sejarah-kota-tegal> pada tgl 31 September 2016 pukul 15:21.

3. menyusun dan mengajukan rancangan Perda tentang RPJPD dan rancangan Perda tentang RPJMD kepada DPRD untuk dibahas bersama DPRD, serta menyusun dan menetapkan RKPD;
4. menyusun dan mengajukan rancangan Perda tentang APBD, rancangan Perda tentang perubahan APBD, dan rancangan Perda tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD kepada DPRD untuk dibahas bersama;
5. mewakili Daerahnya di dalam dan di luar pengadilan, dan dapat menunjuk kuasa hukum untuk mewakilinya sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
6. mengusulkan pengangkatan Wakil Walikota; dan
7. melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

Selain itu, dalam pasal tersebut juga mengatur wewenang yang diberikan Walikota dalam menjalankan tugas diatas, diantaranya :

1. mengajukan rancangan Perda;
2. menetapkan Perda yang telah mendapat persetujuan bersama DPRD;
3. menetapkan Perkada dan keputusan kepala daerah;
4. mengambil tindakan tertentu dalam keadaan mendesak yang sangat dibutuhkan oleh Daerah dan/atau masyarakat;
5. melaksanakan wewenang lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.²⁰

²⁰ Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Walikota Tegal periode 2014-2019 sendiri dijabat oleh Hj. Siti Masitha Soeparno (lahir di Jakarta, 10 Januari 1964) atau lebih dikenal dengan nama Bunda Sitha, berpasangan dengan Drs. H. M. Nursholeh, M.M.Pd setelah pada tahun 2013 lalu, keduanya yang diusung Partai Golkar memenangi Pemilihan Kepala Daerah, mengungguli pasangan Ikmal Jaya/Edy Suripno. Sebelum mencalonkan diri sebagai pemimpin Kota Tegal, Sitha merupakan calon legislatif dari Partai NasDem untuk daerah pemilihan Jawa Barat I. Dia merupakan anak dari mantan Direktur Utama PT. Garuda Indonesia, Soeparno. Sitha mengenyam pendidikan dasar dan menengahnya di Palembang, Sumatra Selatan. Setelah itu dia melanjutkan pendidikannya di Thailand, Belanda, dan Amerika Serikat. Dari sekolahnya di luar negeri, bidang yang dikuasai adalah perhotelan, kecantikan, dan manajemen. Sitha juga aktif berorganisasi antara lain di Wanita Indonesia Tanpa Tembakau (WITT), Yayasan Penyantun Anak Asma (YAPNAS), dan Perempuan Untuk Negeri (PUN).²¹

2.2.1.2 Wakil Walikota Tegal

Dalam pasal 66 UU no.23 Tahun 2014 disebutkan Wakil Walikota Tegal memiliki tugas sebagai berikut :

1. membantu kepala daerah dalam: memimpin pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah, mengoordinasikan kegiatan Perangkat Daerah dan menindaklanjuti laporan dan/atau temuan hasil

²¹ <http://tegalkota.go.id/v2/index.php/kami/profil-pimpinan/walikota> pada tgl 1 Oktober 2016 pukul 21:00.

- pengawasan aparat pengawasan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah provinsi bagi wakil gubernur; dan memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan pemerintahan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah kabupaten/kota, kelurahan, dan/atau Desa bagi wakil bupati/wali kota;
2. memberikan saran dan pertimbangan kepada kepala daerah dalam pelaksanaan Pemerintahan Daerah;
 3. melaksanakan tugas dan wewenang kepala daerah apabila kepala daerah menjalani masa tahanan atau berhalangan sementara; dan
 4. melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain melaksanakan tugas tersebut, Wakil Walikota melaksanakan tugas dan kewajiban pemerintahan lainnya yang diberikan oleh Walikota yang ditetapkan dengan keputusan Walikota.²²

Drs. H.M. Nursholeh, M.M.Pd. (lahir di Tegal, Jawa Tengah, 22 Agustus 1957; umur 59 tahun) sendiri sebelum menjabat sebagai Wakil Walikota, adalah anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tegal dari Fraksi Partai Golkar. Namanya pernah tercatat sebagai Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) II Partai Golkar Kota Tegal. Beliau menyelesaikan pendidikan dasar sampai sarjana di tanah kelahirannya. Kemudian dia melanjutkan pendidikan magister manajemen

²² Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

pendidikan di Jakarta. Selain berkecimpung di dunia politik, Nursholeh menekuni profesi antara lain sebagai konsultan perencana, surveyor, dan direktur perusahaan.²³

2.2.1.3 Sekretariat Daerah

Perda Kota Tegal No.10 Tahun 2008 salah satunya mengatur organisasi dan tata kerja Sekretariat Daerah. Dalam pasal 3 Perda tersebut, Sekretariat Daerah (Setda) merupakan unsur staf, dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah (Sekda) yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Setda mempunyai tugas dan kewajiban membantu Walikota dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan Setwan, Dinas Daerah, Inspektorat, Bappeda, Lembaga Teknis Daerah, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, Lembaga Lain, Kecamatan, Kelurahan dan Satuan Polisi Pamong Praja. Dalam melaksanakan tugasnya Setda menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan kebijakan pemerintahan daerah;
2. pengkoordinasian pelaksanaan tugas setwan, dinas daerah, inspektorat, bappeda, lembaga teknis daerah, badan pelayanan perizinan terpadu dan lembaga lain;
3. pelaksanaan sebagian urusan bidang otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah dan persandian;
4. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;

²³ <http://tegalkota.go.id/v2/index.php/kami/profil-pimpinan/> wakil-walikota pada tgl 1 Oktober 2016 pukul 21:00.

5. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintahan daerah;
6. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.²⁴

2.2.1.4 Staf Ahli Walikota

Peraturan Walikota Tegal No. 6 Tahun 2015, dalam pasal 2 menetapkan Staf Ahli Walikota terdiri dari : Staf Ahli Bidang Hukum dan Politik, Staf Ahli Bidang Pemerintahan; Staf Ahli Bidang Pembangunan, Ekonomi dan Keuangan; dan Staf Ahli Bidang Sumber Daya Manusia. Dalam pasal 3 menjelaskan staf Ahli adalah Pejabat yang ditunjuk untuk membantu Walikota dalam menelaah suatu permasalahan yang terjadi atau mungkin akan terjadi di daerah untuk kemudian merekomendasikan pemecahan kepada Walikota. Staf Ahli berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota yang secara administratif dikoordinasikan Sekda. Staf Ahli mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam memonitor dan menelaah permasalahan yang dihadapi Daerah, untuk selanjutnya menyusun rekomendasi pemecahan sesuai bidang tugas masing-masing. Dalam melaksanakan tugas pokok, Staf Ahli mempunyai fungsi:

1. inventarisasi, analisis dan telaahan permasalahan serta rekomendasi pemecahan;
2. penyusunan konsep pemecahan konseptual atas inisiatif dan penalaran persoalan secara mendasar dan terpadu sebagai bahan kebijakan Walikota;

²⁴ Peraturan Daerah Kota Tegal No. 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Tegal.

3. pengkoordinasian penyiapan bahan keperluan rapat, seminar dan kegiatan dinas lain bagi Walikota sesuai bidang tugas;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota.²⁵

2.2.1.5 Inspektorat, Badan Perencanaan Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja dan Lembaga Teknis

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tegal. Lembaga-lembaga tersebut memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing, diantaranya:

a. Inspektorat

Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah dipimpin oleh seorang Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota dan secara teknis administratif mendapat pembinaan dari Sekda. Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintahan di daerah. Dalam melaksanakan tugas, Inspektorat menyelenggarakan fungsi:

1. perencanaan program pengawasan;
2. perumusan kebijakan dan fasilitasi pengawasan;
3. pemeriksaan, pengusutan, pengujian dan penilaian tugas pengawasan;

²⁵ Peraturan Walikota Tegal No. 6 Tahun 2015 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Staf Ahli Walikota Tegal.

4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan lingkup tugas dan fungsinya.

b. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Dalam melaksanakan tugas, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah mempunyai fungsi:

1. penyusunan kebijakan teknis di bidang perencanaan pembangunan daerah;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perencanaan pembangunan daerah;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.²⁶

²⁶ Peraturan Daerah Kota Tegal No. 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tegal

c. Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tegal

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tegal (Satpol PP Kota Tegal). Dalam pasal 3, satpol PP Kota Tegal memiliki tugas memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Dan dalam melaksanakan tugas tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan program dan pelaksanaan ketenteraman dan ketertiban umum, penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota;
2. pelaksanaan kebijakan pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum di Daerah;
3. pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota;
4. pelaksanaan koordinasi pemeliharaan dan penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota dengan aparat Kepolisian Negara, Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dan atau aparatur lainnya; dan
5. pembinaan dan pengawasan masyarakat agar mematuhi dan mentaati Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota.²⁷

²⁷ Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 14 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tegal.

d. Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah merupakan unsur pendukung tugas Walikota, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian. Dalam melaksanakan tugas, Badan Kepegawaian Daerah menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

e. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana

Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana merupakan unsur pendukung tugas Walikota, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, ketahanan pangan, perempuan dan keluarga

berencana Dalam melaksanakan tugas, Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Keluarga Berencana menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, ketahanan pangan, perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pemberdayaan masyarakat, ketahanan pangan, perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di pemberdayaan masyarakat, ketahanan pangan, perempuan dan perlindungan anak, keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

f. Rumah Sakit Kardinah

Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang pelayanan kesehatan, dipimpin oleh seorang Direktur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan. Dalam melaksanakan tugas, Rumah Sakit Umum Daerah Kardinah menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan kesehatan;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang pelayanan kesehatan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang pelayanan kesehatan;
4. pelaksanaan urusan tata usaha;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

g. Kantor Lingkungan Hidup

Kantor Lingkungan Hidup merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang lingkungan hidup dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Kantor Lingkungan Hidup mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang lingkungan hidup. Dalam melaksanakan tugas, Kantor Lingkungan Hidup menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Lingkungan Hidup;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang Lingkungan Hidup;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Lingkungan Hidup;
4. pengelolaan urusan tata usaha;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

h. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat

Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas, Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kesatuan bangsa, politik, perlindungan masyarakat;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kebangsaan, politik, perlindungan masyarakat;
4. pengelolaan urusan tata usaha;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

i. Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah

Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah merupakan unsur pendukung tugas Walikota di bidang kearsipan dan perpustakaan, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota

melalui Sekda. Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan. Dalam melaksanakan tugas, Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang kearsipan dan perpustakaan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kearsipan dan perpustakaan ;
4. pengelolaan urusan tata usaha;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

j. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu merupakan unsur pendukung tugas Walikota, dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Badan Pelayanan Perizinan Terpadu mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang Penanaman Modal, melaksanakan koordinasi dan menyelenggarakan pelayanan administrasi di bidang perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian. Dalam melaksanakan tugas, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan;
2. pemberian dukungan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang penanaman modal dan pelayanan perizinan;
3. pelaksanaan penyusunan program Badan;
4. penyelenggarakan pelayanan administrasi perizinan pelaksanaan koordinasi proses pelayanan perizinan;
5. pelaksanaan administrasi pelayanan perizinan;
6. pemantauan dan evaluasi proses pemberian pelayanan perizinan;
7. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.²⁸

2.2.1.6 Dinas Daerah Kota Tegal

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal, Pemerintah Kota Tegal membentuk beberapa Dinas. Dinas-dinas di Kota Tegal merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing – masing Dinas sebagai berikut :

a. Dinas Pendidikan;

Dinas Pendidikan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas

²⁸ Peraturan Daerah Kota Tegal No. 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tegal

pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Pendidikan menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Pendidikan;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pendidikan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendidikan;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

b. Dinas Kesehatan;

Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang kesehatan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Kesehatan menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Kesehatan;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kesehatan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kesehatan;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

c. Dinas Pekerjaan Umum

Dinas Pekerjaan Umum mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Pekerjaan Umum berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Pekerjaan Umum menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Pekerjaan Umum;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pekerjaan Umum;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pekerjaan Umum;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

d. Dinas Permukiman dan Tata Ruang;

Dinas mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Perumahan, Permukiman dan Penataan Ruang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Permukiman dan Penataan Ruang menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Perumahan, Permukiman dan Penataan Ruang;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perumahan, Permukiman dan Penataan Ruang;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perumahan, Permukiman dan Penataan Ruang;

4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
 5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
- e. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan;

Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

f. Dinas Kelautan dan Pertanian;

Dinas Kelautan dan Pertanian mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Peternakan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Kelautan dan Pertanian menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Peternakan;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Peternakan;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kelautan, Perikanan, Pertanian dan Peternakan;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

g. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil ;

3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

h. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi;

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Dalam melaksanakan tugas Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi; pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Sosial, Ketenagakerjaan dan Transmigrasi;
3. pengelolaan urusan kesekretariatan;
4. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.

i. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika;

Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Dalam melaksanakan tugas Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informasi;
 2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informasi;
 3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Perhubungan, Komunikasi dan Informasi;
 4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
 5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
- j. Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata;

Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Pemuda, Olah Raga, Kebudayaan dan Pariwisata menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepemudaan, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata;

4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
 5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.
- k. Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah mempunyai tugas melaksanakan kewenangan urusan pemerintahan di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan kebijakan teknis di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
3. pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah;
4. pengelolaan urusan kesekretariatan;
5. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya.²⁹

²⁹ Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal.

2.2.1.7 Kecamatan dan Kelurahan

Perda Kota Tegal No.13 Tahun 2008 mengatur mengenai organisasi dan tata kerja Kecamatan dan Kelurahan. Dalam hal ini keduanya memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

a. Kecamatan

Kecamatan merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

1. mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
2. mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
3. mengkoordinasikan penerapan dan penegakkan peraturan perundangundangan;
4. mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
5. mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;

b. Kelurahan

Kelurahan merupakan perangkat daerah yang berkedudukan dalam wilayah kecamatan dipimpin oleh Lurah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota melalui Camat. Lurah mempunyai tugas menyelenggarakan urusan

pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dan melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Walikota.³⁰

2.2.1.8 Informasi Kepegawaian Pemerintah Kota Tegal

Tabel 2.1

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Tegal Berdasarkan Eselon Periode 01 Juli 2016

Eselon	Jumlah
1A	0
1B	0
2A	0
2B	13
3A	38
3B	59
4A	275
4B	68
Jumlah	453

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah

Tabel 2.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Tegal Berdasarkan Janjang Pendidikan Periode 01 Juli 2016

Pendidikan	Jumlah
SD	89
SLTP	136
SLTA	867
Diploma I	11
Diploma II	191
Diploma III	505
Diploma IV	48
Sarjana Muda Non Akademi	4
Sarjana Muda Akademi	2
S1	2444
S2	203
S3	0
Jumlah	4500

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah

³⁰ Peraturan Daerah Kota Tegal No. 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Tegal.

Tabel 2.3

**Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Tegal
Berdasarkan Golongan Periode 01 Juli 2016**

Pendidikan	Jumlah
IV/e	0
IV/d	2
IV/c	26
IV/b	77
IV/a	1263
III/d	472
III/c	393
III/b	904
III/a	409
II/d	242
II/c	345
II/b	98
II/a	275
I/d	33
I/c	55
I/b	13
I/a	4
Jumlah	4500

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah

Berdasarkan tabel-tabel mengenai kepegawaian Pemerintah Kota Tegal di atas, PNS Kota Tegal berjumlah 4500 yang terisi oleh individu yang telah menyenam di berbagai jenjang pendidikan. 453 diantaranya masuk dalam Eselon 2B, 3A, 3B, 4A, dan 4B.

2.2.2 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tegal

Daerah Kota Tegal (DPRD) Kota Tegal merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai lembaga pemerintahan daerah di Kota Tegal. UU 23 Tahun 2014, dalam pasal 149 menyatakan DPRD Kota/ Kabupaten memiliki 3 fungsi, yaitu fungsi pembentukan Perda Kabupaten/Kota; fungsi anggaran; dan fungsi pengawasan. DPRD Kabupaten/Kota memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

1. membentuk peraturan daerah yang dibahas dengan bupati/walikota untuk mendapat persetujuan bersama;
2. menetapkan APBD bersama dengan bupati/walikota;
3. melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, keputusan bupati/walikota; APBD, kebijakan pemerintah daerah dalam melaksanakan program pembangunan daerah, dan kerjasama internasional di daerah;
4. DPRD Kab/Kota mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian bupati/wakil bupati atau walikota/wakil walikota kepada Menteri Dalam Negeri melalui gubernur)
5. memberikan pendapat dan pertimbangan kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota terhadap rencana perjanjian internasional yang menyangkut kepentingan daerah;
6. meminta laporan keterangan pertanggungjawaban bupati/walikota dalam pelaksanaan tugas desentralisasi.

Selain itu dalam UU tersebut, dalam pasal 159 juga memberikan hak-hak DPRD kabupaten/kota berupa hak interpelasi; hak angket; dan hak menyatakan pendapat. Hak interpelasi adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk meminta keterangan kepada bupati/wali kota mengenai kebijakan Pemerintah Daerah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hak angket adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk melakukan penyelidikan terhadap kebijakan Pemerintah Daerah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat,

Daerah, dan negara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Hak menyatakan pendapat sebagaimana dimaksud pada adalah hak DPRD kabupaten/kota untuk menyatakan pendapat terhadap kebijakan bupati/wali kota atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di Daerah kabupaten/kota disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket.³¹

2.2.2.1 Fraksi DPRD Kota Tegal

Untuk mengoptimalkan pelaksanaan fungsi, tugas dan wewenang DPRD kabupaten/kota serta hak dan kewajiban anggota DPRD kabupaten/kota, dibentuk fraksi sebagai wadah berhimpun anggota DPRD kabupaten/kota. Setiap anggota DPRD kabupaten/kota harus menjadi anggota salah satu fraksi. Setiap fraksi di DPRD kabupaten/kota beranggotakan paling sedikit sama dengan jumlah komisi di DPRD kabupaten/kota. Di DPRD Kota Tegal sendiri ada 3 komisi. Dalam hal partai politik yang jumlah anggotanya di DPRD kabupaten/kota tidak memenuhi ketentuan, anggotanya dapat bergabung dengan fraksi yang ada atau membentuk fraksi gabungan. Setiap fraksi mempunyai sekretariat. Fraksi yang ada di DPRD Kota Tegal periode 2014-2019 dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

³¹ Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Tabel 2.4
Daftar Fraksi di DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama Fraksi	Partai	Jumlah Kursi
1.	PDI Perjuangan	PDI Perjuangan	8
2.	Partai Kebangkitan Bangsa	Partai Kebangkitan Bangsa	5
3.	Partai Golkar	Partai Golkar Partai Persatuan Pembangunan Partai Gerindra	7
4.	Partai Keadilan Sejahtera	Partai Keadilan Sejahtera	3
5.	Pan Untuk Rakyat	Partai Amanat Nasional Partai Hati Nurani Rakyat	4
6.	Demokrat Bersatu	Partai Demokrat Partai Nasional Demokrat	3

Sumber : <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/daft-fraksi>

Adapaun fraksi-fraksi tersebut diisi oleh anggota DPRD Kota Tegal sebagaimana dijelaskan tabel berikut :

Tabel 2.5
Daftar Anggota DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama	Partai
1.	Hj. Tuti Alawiyah, SE	Partai Amanat Nasional
2.	Nur Fitriani, SE, Akt	Partai Amanat Nasional
3.	Hendria Priatmana, SE	Partai Demokrat
4.	H. Ahmad Satori, SE	Partai Demokrat
5.	Sudarso	Partai Gerindra
6.	H. Sisdiono, S.Pd	Partai Gerindra
7.	Wasmad E. Susilo, SH	Partai Golkar
8.	Enny Yuningsih, SH	Partai Golkar
9.	Moh. Taufik	Partai Golkar
10.	H. Sodik Gagang	Partai Golkar
11.	Ely Rosana	Partai Hati Nurani Rakyat
12.	Abas Toya Bawazir, SE	Partai Hati Nurani Rakyat
13.	Rofi'i Ali, S.Si	Partai Keadilan Sejahtera
14.	Untung Purwadi	Partai Keadilan Sejahtera
15.	Rachmat Rahardjo	Partai Keadilan Sejahtera
16.	Efi Ifanna	Partai Kebangkitan Bangsa
17.	Hj. Siti Maryam	Partai Kebangkitan Bangsa

18.	Yusuf Al Baihaqi, SH	Partai Kebangkitan Bangsa
19.	Drs. Anshori Faqih	Partai Kebangkitan Bangsa
20.	Hery Budiman	Partai Kebangkitan Bangsa
21.	Riana Santy	Partai Nasional Demokrat
22.	Suprianto, S.Pd.I	Partai Persatuan Pembangunan
23.	Triyono	PDI Perjuangan
24.	Hj. Rosalina, S.I.P	PDI Perjuangan
25.	Sutari, SH	PDI Perjuangan
26.	Wiwik Mastuti	PDI Perjuangan
27.	Sri Puji Astuti, S.Sos	PDI Perjuangan
28.	Susanto Agus Priyono, SH	PDI Perjuangan
29.	H. Edy Suripno, SH, MH	PDI Perjuangan
30.	Eko Patrio Sumadi	PDI Perjuangan

Sumber: DPRD Kota Tegal

2.2.2.2 Alat Kelengkapan DPRD Kota Tegal³²

a. Pimpinan DPRD Kota Tegal

Pimpinan DPRD Kota Tegal terdiri atas 1 orang ketua dan 2 orang wakil ketua. Hal ini didasari oleh UU 23 Tahun 2014 pasal 164 yang menjelaskan jika jumlah anggota DPRD kabupaten/kota yang beranggotakan 20 sampai dengan 44 orang, maka Pimpinan DPRDnya terdiri dari 1 orang ketua dan 2 orang wakil ketua. Untuk Ketua DPRD Kota Tegal sendiri dijabat oleh H. Edy Suripno, SH, MH. Sedangkan dua Wakil DPRD Kota Tegal dijabat oleh Drs. Anshori Faqih dan Wasmad E Susilo, SH. Pimpinan DPRD mempunyai tugas:

1. Memimpin sidang DPRD dan menyimpulkan hasil sidang untuk diambil keputusan;
2. Menyusun rencana kerja pimpinan dan mengadakan pembagian kerja antara ketua dan wakil ketua;

³² Peraturan DPRD Kota Tegal No. 1 Tahun 2014 Tentang Tata Tertib DPRD Kota Tegal

3. Melakukan koordinasi dalam upaya mensinergikan pelaksanaan agenda dan materi kegiatan dari alat kelengkapan DPRD;
4. Menjadi juru bicara DPRD;
5. Melaksanakan dan memasyarakatkan keputusan DPRD;
6. Mewakili DPRD dalam hubungan dengan lembaga/intansi lainya;
7. Mengadakan konsultasi dengan kepala daerah dan pimpinan lembaga/intansi lainnya sesuai dengan keputusan DPRD;
8. Mewakili DPRD dipengadilan;
9. Melaksanakan keputusan DPRD berkenaan dengan penetapan sanksi atau rehabilitasi anggota sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
10. Menyusun rencana anggaran DPRD bersama Sekretariat DPRD yang pengesahannya dilakukan dalam rapat paripurna; dan
11. Menyampaikan laporan kinerja pimpinan DPRD dalam rapat paripurna yang khusus diadakan untuk itu.

b. Badan Musyawarah DPRD Kota Tegal

Badan Musyawarah merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap dan dibentuk oleh DPRD pada awal masa jabatan keanggotaan DPRD. Susunan keanggotaan Badan Musyawarah DPRD Kota Tegal adalah sebagai berikut :

Tabel 2.6
Daftar Keanggotaan Badan Musyawarah DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama	Jabatan
1	Edy Suripno, S.H., M.H	Ketua
2	Drs. H. Anshori Faqih Wasmad Edi Susilo, S.H	Wakil Ketua
3	H. Akhmad Satori, S.H. Eko Patriyo Sumadi Ely Rosana Enny Yuningsih, S.H. Mphammad Taufik Hj.. Siti Maryam Sri Puji Astuti, S.Sos. Sudarso Susanto Agus Priyono, S.H. Triono Untung Purwadi Yusuf Al Baihaqi, S.H	Anggota

Sumber: DPRD Kota Tegal

Badan Musyawarah mempunyai tugas :

1. Menetapkan agenda DPRD untuk 1 tahun sidang, 1 masa persidangan atau sebagian dari suatu masa sidang, perkiraan waktu penyelesaian suatu masalah, dan jangka waktu penyelesaian rancangan peraturan-peraturan daerah, dengan tidak mengurangi kewenangan rapat paripurna untuk mengubahnya;
2. Memberikan pendapat kepada pimpinan DPRD dalam menentukan garis kebijakan yang menyangkut pelaksanaan tugas dan wewenang DPRD;
3. Meminta dan/atau memberikan kesempatan kepada alat kelengkapan;
4. DPRD yang lain untuk memberikan keterangan/penjelasan mengenai pelaksanaan tugas masing-masing;

5. Menetapkan jadwal acara rapat DPRD;
6. Memberi saran/pendapat untuk memperlancar kegiatan;
7. Merekomendasikan pembentukan panitia khusus; dan
8. Melaksanakan tugas lain yang diserahkan oleh rapat paripurna kepada Badan Musyawarah.

c. Komisi DPRD Kota Tegal

Komisi merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap dan dibentuk oleh DPRD pada awal jabatan keanggotaan DPRD. Setiap anggota DPRD kecuali pimpinan DPRD, wajib menjadi anggota salah satu komisi. Berikut adalah susunan Komisi di DPRD Kota Tegal :

Tabel 2.7
Daftar Keanggotaan Komisi-komisi DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

Komisi I		
No.	Nama	Jabatan
1.	Hery Budiman	Ketua
2.	Rachmat Rahardjo, SE	Wakil Ketua
3.	Hj. Rosalina, S.I.P	Sekretaris
4.	Hj. Nur Fitriani, S.E., Akt Riana Santy, S.Kom H. Sisdiono, S.Pd. H. Sodik Gagang Sri Puji Astuti, S.Sos. Untung Purwadi	Anggota
Komisi II		
No.	Nama	Jabatan
1.	Hj. Tuti Alawiyah, S.E.	Ketua
2.	Hj. Siti Maryam	Wakil Ketua
3.	Hendria Priatmana, S.E.	Sekretaris
4.	Hj. Efi If'annah Ely Rosana Mohammad Taufik H. Suprianto, S.Pd.I. Susanto Agus Priyono, S.H	Anggota

	Wiwik Mastuti	
Komisi III		
No.	Nama	Jabatan
1.	Sutari, S.H., M.H.	Ketua
2.	Abas Toya Bawazir, S.E	Wakil Ketua
3.	Rofi'i Ali, S.Si.	Sekretaris
4.	H. Akhmad Satori, S.H. Eko Patriyo Sumadi Enny Yuningsih, S.H Sudarso Yusuf Al Baihaqi, S.H. Untung Purwadi	Anggota

Sumber: DPRD Kota Tegal

Komisi I membidangi : Pemerintahan Umum; Ketertiban dan Keamanan Masyarakat; Hukum, Perundang-undangan dan HAM; Kepegawaian dan Aparatur Pemerintah; Perencanaan Daerah; Keuangan dan Aset Daerah (Aset Daerah); Pengawasan; Perizinan dan Penanaman Modal; Organisasi Sosial Politik; Organisasi Sosial Masyarakat; Kependudukan dan Catatan Sipil; Pertanahan; Pengembangan dan Penelitian; Arsip Daerah, Pengelolaan Data Elektronik dan Perpustakaan; Informasi dan Komunikasi; dan Pemilihan Umum. Komisi II membidangi : Perindustrian dan Perdagangan; Pengelolaan Pasar dan Pedagang Kaki Lima; Perusahaan Daerah (Perusda); Pertambangan; Koperasi; Perhubungan; Perbankan; Perkebunan; Kehutanan; Keuangan dan Aset Daerah (Keuangan); Pengendalian Lingkungan Hidup; Tata Ruang Kota; Perumahan/Pemukiman; Jalan; Jembatan; Irigasi; Pemadam Kebakaran; Pertamanan; Kebersihan; Pariwisata dan Kebudayaan; Pertanian; Peternakan; dan Perikanan dan Kelautan. Komisi III membidangi : Kesehatan Masyarakat; Rumah Sakit; Puskesmas/Puskesmas Pembantu; Pendidikan, Pengajaran dan Pelatihan; Pendidikan Masyarakat dan Keagamaan; Pendidikan Anak Usia Dini dan Taman

Kanak-kanak; Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah; Sekolah Lanjutan Pertama / Madrasah Tsanawiyah / Kejuruan; SMU/Madrasah Aliyah/Kejuruan; Kepemudaan, Olah Raga dan Pramuka; Kesejahteraan Sosial Masyarakat; Tenaga Kerja dan Transmigrasi; Pemberdayaan Masyarakat; Keluarga Berencana; Panti Asuhan Pemerintah Daerah; Perguruan Tinggi. Komisi-komisi tersebut mempunyai tugas :

1. Mengupayakan terlaksananya kewajiban daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Melakukan pembahasan terhadap rancangan peraturan daerah dan rancangan keputusan DPRD;
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan APBD sesuai dengan ruang lingkup tugas komisi;
4. Membantu pimpinan DPRD untuk mengupayakan penyelesaian masalah yang disampaikan oleh kepala daerah dan/atau masyarakat kepada DPRD;
5. Menerima, menampung dan membahas serta menindaklanjuti aspirasi masyarakat;
6. Memperhatikan upaya peningkatan kesejahteraan rakyat di daerah;
7. Melakukan kunjungan kerja komisi yang bersangkutan atas persetujuan pimpinan DPRD;
8. Mengadakan rapat kerja dan rapat dengar pendapat;
9. Mengajukan usul kepada pimpinan DPRD yang termasuk dalam ruang lingkup bidang tugas masing-masing komisi; dan

10. Memberikan laporan tertulis kepada pimpinan DPRD tentang hasil pelaksanaan tugas komisi.

d. Badan Legislasi DPRD Kota Tegal

Susunan keanggotaan Badan Legislasi Daerah dibentuk pada permulaan masa keanggotaan DPRD dan permulaan tahun sidang. Komposisi Badan Legislasi DPRD Kota Tegal digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 2.8
Daftar Keanggotaan Badan Legislasi DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama	Jabatan
1.	Akhmad Satori, S.E	Ketua
2.	Susanto Agus Priyono, S.H.	Wakil Ketua
3.	Abas Toya Bawazir, S.E Enny Yuningsih, S.H. Rachmat Rahardjo, S.E. Hj. Rosalina, S.I.P. H. Sisdiono, S.Pd. Sutari, S.H. M.H Yusuf Al Baihaqi, S.H.	Anggota

Sumber: DPRD Kota Tegal

Badan Legislasi Daerah bertugas :

1. Menyusun rancangan program legislasi daerah yang memuat daftar urutan dan prioritas rancangan peraturan daerah beserta alasannya untuk setiap tahun anggaran dilingkungan DPRD;
2. Koordinasi untuk penyusunan program legislasi daerah antara DPRD dan pemerintah daerah;

3. Menyiapkan rancangan peraturan daerah usul DPRD berdasarkan program prioritas yang telah ditetapkan;
 4. Melakukan pengharmonisasikan, pembulatan, dan pemantapan konsepsi rancangan peraturan daerah yang diajukan anggota, komisi dan/ atau gabungan komisi sebelum rancangan peraturan daerah tersebut disampaikan pada pimpinan DPRD;
 5. Memberikan pertimbangan terhadap rancangan peraturan daerah yang diajukan oleh anggota, komisi dan/ atau gabungan komisi, diluar prioritas rancangan peraturan daerah tahun berjalan atau diluar rancangan peraturan daerah yang terdaftar dalam program legislasi daerah;
 6. Mengikuti perkembangan dan melakukan evaluasi terhadap pembahasan materi muatan rancangan peraturan daerah melalui koordinasi dengan komisi dan/ atau panitia khusus;
 7. Memberikan masukan kepada pimpinan DPRD atas rancangan peraturan daerah yang ditugaskan oleh Badan Musyawarah; dan
 8. Membuat laporan kinerja pada masa akhir keanggotaan DPRD baik yang sudah maupun yang belum diselesaikan untuk dapat digunakan sebagai bahan oleh komisi pada masa keanggotaan berikutnya.
- e. Badan Anggaran DPRD Kota Tegal

Badan anggaran merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap dan dibentuk oleh DPRD pada awal masa jabatan keanggotaan DPRD. Komposisi Badan Anggaran DPRD Kota Tegal digambarkan melalui tabel berikut:

Tabel 2.9
Daftar Keanggotaan Badan Anggaran DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama	Jabatan
1.	Edy Suripno, S.H., M.H	Ketua
2.	Drs. H. Anshori Faqih Wasmad Edi Susilo, S.H	Wakil Ketua
3.	Hendria Priatmana, S.E Hery Budiman Hj. Nur Fitriani, S.E., Akt. Rachmat Rahardjo, S.E. Riana Santy, S.Kom Rofi'i Ali, S.Si. Hj. Rosalina, S.I.P. H. Sisdiono, S.Pd. H. Sodik Gagang Suprianto, S.Pd.I. Sutari, S.H. M.H. Hj. Tuti Alawiyah, S.E.	Anggota

Sumber: DPRD Kota Tegal

Badan Anggaran mempunyai tugas:

1. Memberikan saran dan pendapat berupa pokok-pokok pikiran DPRD kepada kepala daerah dalam rancangan pendapatan rancangan anggaran belanja daerah paling lambat 5 (lima) bulan sebelum ditetapkan APBD;
2. Melakukan konsultasi yang dapat diwakili oleh anggotanya kepada komisi terkait untuk memperoleh masukan dalam rangka membahas rancangan kebijakan umum APBD serta prioritas dan plafon anggaran sementara;

3. Memberikan saran dan pendapat kepada kepala daerah dalam mempersiapkan rancangan peraturan daerah tentang perubahan APBD dan rancangan peraturan daerah tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD;
 4. Melakukan penyempurnaan rancangan peraturan daerah tentang APBD dan rancangan peraturan daerah tentang pertanggungjawaban pelaksanaan APBD berdasarkan hasil evaluasi Gubernur bersama tim anggaran pemerintah daerah;
 5. Melakukan pembahasan bersama tim anggaran pemerintah daerah terhadap rancangan kebijakan umum APBD serta rancangan prioritas dan plafon anggaran sementara yang disampaikan oleh kepala daerah; dan
 6. Memberikan saran kepada pimpinan DPRD dalam penyusunan anggaran belanja DPRD.
- f. Badan Kehormatan DPRD Kota Tegal

Badan Kehormatan dibentuk oleh DPRD dan merupakan alat kelengkapan DPRD yang bersifat tetap melalui keputusan DPRD. Keanggotaan Badan Kehormatan DPRD Kota Tegal adalah sebagai berikut:

Tabel 2.10
Daftar Keanggotaan Badan Kehormatan DPRD Kota Tegal Periode 2014-2019

No.	Nama	Jabatan
1.	Wiwik Mastuti	Ketua
2.	Hj. Efi Ifannah	Wakil Ketua
3.	Abas Toya Bawazir, S.E.	Anggota

Sumber: DPRD Kota Tegal

Badan Kehormatan DPRD mempunyai tugas:

1. Memantau dan mengevaluasi disiplin dan/atau kepatuhan terhadap moral, kode etik, dan/atau perturan tata tertib DPRD Dalam rangka menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas DPRD;
2. Meneliti dugaan pelanggaran yang dilakukan anggota DPRD terhadap peraturan tata tertib dan/atau kode etik DPRD;
3. Melakukan penyelidikan, verifikasi, dan klarifikasi atas pengaduan pimpinan DPRD, anggota DPRD, dan/atau masyarakat; dan
4. Melaporkan keputusan Badan Kehormatan atas hasil penyelidikan, verifikasi dan klarifikasi kepada rapat paripurna DPRD.

g. Sekretariat DPRD Kota Tegal

Sebagaimana Setda, struktur organisasi dan tata kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tegal (Setwan) juga diatur melalui Perda Kota Tegal No. 10 Tahun 2008. Dalam pasal 4, Setwan merupakan unsur pelayanan terhadap DPRD, dipimpin oleh seorang Sekretaris Dewan (Sekwan) yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekda. Sekretariat DPRD mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan, administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, dan menyediakan serta mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD sesuai dengan kemampuan daerah. Dalam melaksanakan tugas Sekretariat DPRD menyelenggarakan fungsi:

1. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD;

2. penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD;
3. penyelenggaraan rapat-rapat DPRD;
4. penyediaan dan pengkoordinasian tenaga Ahli yang diperlukan oleh DPRD.³³

2.3 Kondisi Geografis Kota Tegal

Secara geografis Kota Tegal terletak pada koordinat antara 109 08' - 1090 10' Bujur Timur dan 60 50' – 60 53' Lintang Selatan dan berada pada posisi strategis di wilayah Barat pantai Utara Jawa Tengah, yaitu dari barat ke timur (Jakarta-Tegal-Semarang-Surabaya) dengan wilayah tengah dan selatan pulau jawa (Jakarta-Tegal-Purwokerto-Yogyakarta-Surabaya) dan sebaliknya, yang merupakan penghubung jalur perekonomian lintas nasional dan regional.

Secara administratif Kota Tegal terbagi dalam 4 wilayah Kecamatan dan 27 Kelurahan. Luas wilayah Kota Tegal relatif sempit yaitu 39,68 km² terdiri dari Kecamatan Tegal Barat dengan luas 15,13 km², Kecamatan Margadana 11,76 km², Kecamatan Tegal Selatan 6,43 km², dan Kecamatan Tegal Timur 6,36 km². Wilayah Kota Tegal secara administrative berbatasan langsung dengan Kabupaten Tegal dan Kabupaten Brebes, adapun batas wilayahnya adalah sebagai berikut:

sebelah Utara : Laut Jawa

sebelah Selatan : Kabupaten Tegal

sebelah Timur : Kabupaten Tegal

sebelah Barat : Kabupaten Brebes

³³ Peraturan Daerah Kota Tegal No. 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Tegal.

Topografi Kota Tegal adalah dataran rendah, yaitu 0-3 meter diatas permukaan air laut. Iklim Kota Tegal termasuk iklim tropis yang hanya memiliki dua musim yaitu musim kemarau dan penghujan, dengan temperature rata-rata 27,9⁰ C dengan suhu minimum 24,9⁰ C dan maksimum 31,7⁰ C, sehingga secara umum tergolong panas. Kecepatan udara maksimal rata-rata 22 knot, kelembaban udara 78,50% dan curah hujan sebanyak 1,738 mm.³⁴

2.4 Kondisi Demografi Kota Tegal

Jumlah penduduk Kota Tegal pada tahun 2016 sebanyak 247.059 jiwa, terdiri dari 122.309 jiwa laki-laki dan 124.750 jiwa perempuan. Rasio jenis kelamin (proporsi penduduk laki-laki dan perempuan) adalah 98,04 % dengan laju pertumbuhan penduduk sebesar 0,40 / tahun. Jumlah Penduduk, Pertumbuhan, dan Rasio Jenis Kelamin Kota Tegal Tahun 2013-2016 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2.11
Penduduk, Pertumbuhan, dan Rasio Jenis Kelamin Kota Tegal

Tahun	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Penduduk	Pertumbuhan Penduduk (%)	Rasio Jenis Kelamin (%)
2014	121.860	123.224	246.084	0.44	98.10
2015	121.328	124.224	246.084	0,44	98,10
2016	122.309	124.750	247.059	0,40	98,04

Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Tegal

³⁴ <https://tegalkota.bps.go.id/Subjek/view/id/153#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1> pada 3 Oktober 2016 pukul 21:24.

Dari tahun ke tahun jumlah penduduk Kota Tegal relative terus bertambah. Baru di tahun 2016 terjadi penurunan. Namun untuk laju pertumbuhan penduduknya dari tahun 2013-2016 terus menurun.

2.5 Kondisi Perekonomian Kota Tegal

Sebagaimana dimuat dalam situs resmi Pemerintah Kota Tegal, Kota Tegal memiliki potensi investasi di sektor industri; perdagangan; peternakan; dan pariwisata dan jasa. Di sektor industri Kota Tegal memiliki beberapa industri andalan, diantaranya:

a. Batik

Batik tegalan merupakan batik yang memiliki corak tersendiri dibandingkan dengan batik Pekalongan maupun Solo. Selain corak yang cenderung melebar, besar dan agak kasar (Gaya Pesisiran), juga dari segi pewarnaan dinilai lebih berani memadukan warna - warna yang menonjol, Sehingga batik tulis Tegal sangat mudah dikenali. Motif batik yang memunculkan kesan Tegas sekaligus lugas ini menjadi ciri tersendiri bagi batik tulis Tegal. Selain batik tulis, ada pula batik jumputan. Yakni batik yang diproses produksinya menggunakan pola jumputan. Motif batik jumputan memberikan kesan yang abstrak dan santai.

b. Shuttle Cock

Shuttle Cock merupakan produk industri rumah tangga yang tersebar di beberapa Kelurahan di Kecamatan Tegal Selatan dan Kecamatan Tegal Barat. Beberapa nama / merk Shuttle Cock yang bertahan bahkan sering di gunakan pada event-event dan Sinar Mutiara.

c. Sarung

Produksi sarung yang dihasilkan oleh perusahaan / industri Rumah Tangga di Kota Tegal meliputi 2 jenis yakni sarung jenis pelekat yang di produksi dengan Alat Tenun Mesin (ATM) dan sarung tenun jenis Byur yang di produksi dengan Alat Tenun Bukan Mesin (ATBM). Beberapa perusahaan sarung yang ada di Tegal telah memenuhi permintaan domestik dan internasional terutama ke Negara Timur Tengah dan Afrika.

d. Logam

Potensi Industri Logam di Kota Tegal cukup tinggi salah satu perusahaan besar otomotif di Jakarta seperti Astra mempercayakan untuk memasok Spare Part Otomotif dan mesin. Ini merupakan pertanda bahwa kualitas produk Logam yang dihasilkan oleh industri Logam di Kota Tegal bisa diterima oleh pasar nasional, bahkan salah satu industri Logam di Tegal, Yakni PT. IDE berhasil memproduksi Hand Tractor merk Yu yu yang menguasai pasar alat-alat pertanian di Jawa dan Luar Jawa (1990).

Perusahaan / Industri Logam kelas besar, di Kota Tegal diantaranya PT. (Persero) BARATA INDONESIA. Hasil Produksinya antara lain Peralatan Pabrik Gula, Pintu Air (Bendungan), dan Tangki (Non/low pressure). Sentra industri logam tersebar di Kecamatan Tegal Timur dan Tegal Selatan.

e. Teh

Cita rasa Teh Tegal berbeda dengan teh dari daerah lain, Teh Tegal memiliki rasa sepet dan kental yang tidak bisa di temui di daerah lain. Teh TONG TJI misalnya dari dahulu sampai sekarang tetap mempertahankan cita rasa itu, Dengan

bentuk dan kemasan yang selalu inovatif mengikuti selera pasar. Tak jarang pendatang dari daerah lain membeli Teh dari Tegal sebagai oleh-oleh.

f. Jamu Tradisional

Sebagai obat alternatif, jamu tradisional masih mampu bertahan di tengah-tengah masyarakat. Walaupun tingkat konsumsi obat-obatan medis sangat tinggi tetapi masih banyak masyarakat yang mengkonsumsi jamu tradisional dengan alasan tidak mengandung bahan kimia. Salah satu perusahaan jamu tradisional yang di produksi dalam skala besar yaitu jamu PT. IBU TJIPTO, Sedangkan dalam skala kecil menjadi industri rumah tangga yang tersebar hampir di seluruh wilayah Kota Tegal.

Meskipun Wilayah Kota Tegal tidak begitu Luas, Tetapi Kota Tegal menjadi Pusat investor dalam menanamkan modalnya. Ini dikarenakan Kota Tegal memiliki “Medan Magnet” bagi kota-kota disekitarnya. Kondisi ini mempunyai pengaruh positif bagi pengembangan perdagangan di Kota Tegal. Selain sebagai jalur perdagangan Jakarta-Jawa Tengah dan Jawa Timur tetapi juga sebagai pusat perbelanjaan. Banyak diantaranya supermarket mall, minimarket bahkan pasar tradisional mulai tertata rapi. Pada tahun 2014 usaha menengah besar terdiri dari perusahaan perdagangan tercatat 10 Perseroan Terbatas (PT) 93 selain PT. Jumlah pedagang tidak tetap/usaha tidak tetap, keberadaan usaha diluar bangunan 18.322 (pedagang keliling, 8.937, pedagang kaki lima 6.467 dan pedagang di los/koridor 2.918), dengan menyerap jumlah tenaga kerja 21.610 orang.

Di sektor peternakan, Ternak itik merupakan sektor peternakan andalan Kota Tegal. Selain daging yang dikonsumsi dalam berbagai menu, telurnya juga dapat diolah menjadi telur asin yang telah berhasil menguasai pasar lokal.

Obyek Wisata alam yang dimiliki Kota Tegal adalah Pantai Alam Indah (PAI). Fasilitas yang tersedia adalah beberapa anjungan sebagai sarana bersantai, dan lokasinya juga mudah untuk dijangkau oleh sarana transportasi. Di sektor jasa Kota Tegal banyak memiliki fasilitas diantaranya tersedianya Hotel, baik Hotel berbintang maupun kelas melati. Selain itu juga tersedia fasilitas perbankan baik pemerintah maupun Swasta yang tersebar di Kota Tegal. Fasilitas lain yang mendukung pengembangan Kota Jasa antara lain berkembangnya pusat perbelanjaan (mall), pasar semi modern, terminal dan restoran. Pada Tahun 2014 jumlah wisatawan mancanegara yang mengunjungi obyek wisata sebanyak 2.051 orang (1,00 %) sementara untuk jumlah wisatawan lokal sebanyak 257.446 orang (99,00 %).³⁵

³⁵ <http://tegalkota.go.id/v2/index.php/investasi/potensi-investasi> pada 3 Oktober 2016 pukul 21:32.

BAB III
HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN
KONFLIK ANTARA APARATUR SIPIL NEGARA KOTA TEGAL DENGAN
WALIKOTA TEGAL PERIODE 2014-2019

3.1 Analisis Konflik

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjelaskan faktor penyebab, dampak, serta resolusi dalam menyelesaikan konflik tersebut. Wawancara dilakukan sesuai dengan pedoman wawancara yang ditujukan guna menjawab pertanyaan penelitian. Melalui wawancara tersebut didapatkan data-data yang nantinya akan digunakan sebagai bahan untuk menganalisis konflik tersebut. Dalam wawancara ini menggunakan metode kualitatif yang bersifat deskriptif. Setelah mendapatkan data yang berupa perkataan, selanjutnya penulis menganalisis faktor penyebab, dampak, serta resolusi yang telah diambil dalam mengatasi konflik birokrasi dengan Walikota Tegal periode 2014-2019. Selain wawancara sebagaimana dijelaskan di atas, penulis juga menggunakan dokumen-dokumen yang berkaitan sebagai bahan dalam menganalisis konflik yang diteliti.

3.1.1 Kronologi Konflik

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Fisher, menyatakan bahwa kronologi konflik disebut juga sebagai urutan kejadian dimana merupakan suatu alat bantu yang dipergunakan untuk menunjukkan sejarah suatu konflik berdasarkan daftar waktu kejadiannya (tahun, bulan/hari, sesuai skalanya) yang ditampilkan secara berurutan. Alat bantu ini dapat menjadi "starting point" dalam memahami dan

mengungkap konflik karena dapat mengidentifikasi interpretasi berbagai pihak terhadap suatu kejadian. Interpretasi ini dapat berasal dari satu pihak atau pihak lain yang nantinya digunakan untuk kepentingan sendiri atau bersama dengan pihak lain.³⁶

Pada dasarnya konflik ini muncul sejak awal pelantikan Sita Mashita sebagai Walikota Tegal periode 2014-2019. Dalam pelantikan tersebut, Sita Mashita dinilai arogan oleh PNS karena meminta kepada panitia untuk menghadirkan 2.500 orang. Padahal anggaran yang tersedia hanya untuk menghadirkan 700 orang. Kejadian tersebut akhirnya membuat citra yang buruk Sita Mashita oleh beberapa birokrat di lingkungan Pemkot Tegal di awal kepemimpinannya. Hal tersebut di jelaskan oleh salah satu PNS yang berkonflik dengan Walikota, Pratomo W.R.:

saat dilantik beliau sudah mintanya mendatangkan sekian orang padahal anggarannya tidak mencukupi, ini sudah maksa, ributlah sama panitia, sama sekda yaitu pak yuswo, sama kapolres. Untung ketua DPRD-nya mengusulkan tetep 700 orang, beliau memaksakan menghadirkan pendukung 2500 orang ke pendopo. Kan pengamanan dari polres tidak sanggup.³⁷

³⁶ Fisher dalam Zainatul Hikmah. 2008. Analisis Konflik Nelayan Dalam Pengelolaan Sumberdaya Perikanan Selat Madura Dalam Perspektif Sosiologis-Hukum (Studi Kasus Nelayan Batah Kecamatan Kwanyar, Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur). Bogor: Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor.

³⁷ Wawancara dengan Pratomo WR, tanggal 8 Agustus 2016 di kediaman Pratomo WR.

Senada dengan Pratomo, Yuswo Waluyo yang pada saat itu menjabat sebagai Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah Kota Tegal menegaskan :

pada saat pelantikan, beliau meminta menghadirkan para pendukung beliau, istilahnya Koordinator RT & Koordinator RW sebanyak 2.500 orang. Padahal anggarannya hanya 700 saja untuk pelantikan dan tempatnya juga tidak ada untuk menampung orang segitu.³⁸

Pada tanggal 2 April 2015 digelar acara Musyawarah Perencanaan Pembangunan Wilayah (Musrembangwil) di Kabupaten Tegal, dimana pada acara itu hadir pula Gubernur Jawa Tengah, Ganjar Pranowo. Dalam Musrembangwil tersebut menjadi awal terkuaknya hubungan yang tidak harmonis antara Nursholeh selaku Wakil Walikota Tegal dengan Walikota Tegal. Dalam acara tersebut semua Walikota dan Bupati se-Wilayah Pekalongan hadir, dan menyampaikan paparannya. Namun sampai giliran Walikota Tegal, justru diwakilkan oleh Kepala Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) Kota Tegal, Imam Badarudin. Bukan kepala Wakil Walikota yang pada acara itu juga hadir. Sebagaimana dikutip dalam situs resmi DPRD Kota Tegal, Ganjar Pranowo dalam acara itu berpendapat:

ngga etis ini, nggak boleh. Bukan apa-apa. Ada Pak Wakil Walikota, kok diberikan ke Bappeda. Bukan apa-apa. Tapi kalau modelnya seperti itu jadi inkonstitusional.³⁹

³⁸ Wawancara dengan Yuswo Waluyo, tanggal 6 Agustus 2016 di kediaman Yuswo Waluyo.

³⁹ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/632-wakil-walikota-beberkan-ketidakharmonisan-dengan-walikota>, pada tanggal 9 September 2016 pukul 22:00.

Pada tanggal 7 April 2015 Nursholeh menegaskan bahwa hubungannya dengan Walikota dalam keadaan tidak harmonis, Nursholeh mengatakan:

Sudah tiga bulan tidak ada komunikasi, sebabnya apa saya tidak tahu.⁴⁰

Retaknya hubungan Nursholeh dengan Walikota memicu hubungan PNS dengan Walikota pada kondisi yang lebih buruk. Hal ini dikarenakan PNS berpendapat retaknya hubungan antara Nursholeh dengan Walikota menyebabkan tidak berjalannya pemerintah yang baik, Gito Musriyono menerangkan :

“salah satu faktor pemantiknya (Konflik) adalah ketidakharmonisan Nursholeh dengan beliau (Walikota).”⁴¹

Konflik tersebut memanas pada tanggal 9 April 2015, dimana pada saat itu para PNS melakukan pernyataan sikap dalam audiensi dengan sejumlah pimpinan dan anggota DPRD Kota Tegal, di ruang paripurna gedung DPRD Kota Tegal. Pernyataan sikap tersebut berupa penolakan kepemimpinan Siti Masitha selaku Walikota Tegal dan bila kepemimpinan tersebut tetap dipaksakan, para PNS sepakat untuk melakukan mogok kerja. Penolakan PNS terhadap kepemimpinan Siti Masitha Soeparno dilatar belakangi adanya ketidakharmonisan antara Siti Masitha Soeparno dan Nursholeh selaku Wakil Wali Kota Tegal yang berakibat tidak berjalannya pemerintahan yang baik; adanya arogansi dan kesewenang-wenangan kepemimpinan Wali Kota Tegal terhadap aparat birokrasi di lingkungan Pemerintah Kota Tegal; serta adanya campur tangan dan intervensi dari pihak yang secara legal formal tidak memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan

⁴⁰ Ibid

⁴¹ Wawancara dengan Gito Musriyono, tanggal 8 Agustus 2016 di kediaman Gito Musriyono.

pemerintahan yaitu Amir Mirza (mantan ketua tim sukses Siti Masitha Soeparno-Nursholeh dalam Pilwalkot Tegal 2013).

Audiensi tersebut memunculkan surat pernyataan sikap para birokrat atas penolakannya terhadap kepemimpinan Siti Masitha yang ditujukan kepada Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) dan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); Gubernur Jawa Tengah; dan DPRD Kota Tegal. Dalam surat tersebut intinya para birokrat mengharapkan Kemendagri dan KASN mengirimkan Tim untuk melakukan verifikasi atas permasalahan yang terjadi di Kota Tegal, Gubernur segera mengambil langkah tegas menyelamatkan masyarakat Kota Tegal dan mengembalikan kewibawaan pemerintah serta meninjau kembali segala keputusan Walikota Tegal yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. DPRD Tegal Menggunakan Hak Konstitusionalnya untuk meminta keterangan dan menyatakan pendapat kepada Walikota Tegal terkait masalah yang terjadi. Surat pernyataan sikap tersebut ditanda tangani oleh Drs. Yuswo Waluyo dan Drs. H.M Khaerul Huda selaku Ketua dan Sekretaris Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) Dewan Pengurus Kota Tegal bersama dengan 299 birokrat di lingkungan Pemerintah Kota Tegal.⁴²

Latar Belakan PNS melakukan Audiensi dengan DPRD adalah untuk meminta tolong kepada DPRD, Gubernur, dan Kemendagri yang mereka anggap sebagai atasan Walikota untuk memeriksa dan memberi hukuman kepada Siti Masitha atas tindakan yang beliau lakukan selama menjabat Walikota Tegal. Selain

⁴² Lampiran Surat Dewan Pengurus Korpri Kota Tegal Nomor : 18/DPK.Korpri/IV/2015.

itu birokrat pun berharap dengan adanya Audiensi, DPRD dapat mengundang Walikota untuk hadir dalam acara tersebut dan membicarakan permasalahan yang ada di Pemerintah Kota Tegal. Namun harapan tersebut nampaknya tidak terealisasi karena Walikota ternyata tidak hadir dalam acara tersebut. Hal tersebut diungkapkan oleh Khaerul Huda:

Jadi kita itu lapor lah, audiensi nih bukan demo. Audiensi belum ada penyelesaian kita diperiksa oleh Walikota lalu diberi hukuman. Padahal Audiensi belum selesai, masih proses loh. Kita kan ada harapan Dewan akan menanyakan kenapa PNSmu kok ngadu ke saya, kemudian Walikota dapat berbicara dengan kita secara baik-baik.⁴³

Situs Resmi DPRD mengabarkan puluhan orang yang tergabung dalam Gerakan Masyarakat dan Mahasiswa Peduli Untuk Rakyat (Gemmpur) Tegal, yang mewakili dari unsur Pedagang Kaki Lima (PKL), Akademisi, Mahasiswa, Organisasi Kepemudaan dan tokoh masyarakat mendatangi gedung DPRD Jalan Pemuda Kota Tegal, Senin 13 April 2015 siang dan diterima oleh beberapa anggota DPRD termasuk Ketua DPRD Kota Tegal, H Edy Suripno SH, MH. Koordinator Gemmpur, Miftahudin dalam audiensinya meminta penjelasan dan sikap DPRD Kota Tegal, terkait kondisi Kota Tegal yang semakin memanas antara pro dan yang kontra terutama di tubuh KORPRI yang telah berjuang menuntut keadilan. Dalam acara tersebut Ketua DPRD pun mengatakan baru Fraksi Partai Golkar yang telah

⁴³ Wawancara dengan Khaerul Huda, tanggal 11 Agustus 2016 di kediaman Khaerul Huda

resmi menggulirkan hak interpelasi yang sudah ditanda tangani oleh 4 anggotanya.⁴⁴

Langkah yang diambil Walikota terkait dengan Audiensi tersebut adalah dengan membuat Tim Pemeriksa yang beranggotakan Walikota Tegal, Pelaksana Tugas Sekretaris Daerah, dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD), selanjutnya Walikota menerbitkan surat panggilan tertanggal 14 April 2015 yang ditujukan kepada 14 PNS untuk hadir pada tanggal 15 April 2015 di ruang Walikota guna dimintai keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin (Surat Panggilan 1), ke-14 PNS tersebut diantaranya :

1. Yuswo Waluyo (Satf Ahli Wali Kota);
2. Sugeng Suwaryo (Staf Ahli Wali Kota);
3. Gito Musriyono (Staf Ahli Wali Kota);
4. Subagyo (Asisten I Setda);
5. Diah Triastuti (Asisten II Setda);
6. Pratomo WR (Inspektur);
7. Joko Syukur B (Kepala DPPKAD);
8. Titik Andarwati (Kepala BPMPKB);
9. Khaerul Huda (Kepala Diskop-UMKM-Indag);
10. Imam Subardianto (Kepala Disdukcapil);
11. Ilham Prasetyo (Sekretaris BPMPKB);

⁴⁴ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/681-puluhan-orang-yang-tergabung-dalam-gerakan-masyarakat-dan-mahasiswa-peduli-untuk-rakyat-gempur-tegal-yang-mewakili-dari-unsur-pedagang-kaki-lima-pkl-akademisi-mahasiswa-oraganisasi-kepemudaan-dan-tokoh-masyarakat-mendatangi-gedung-dprd-jalan-pemuda-kota>, pada 9 September pukul 22:20.

12. Moh Alfin (Sekretaris Inspektorat);
13. Agus Arifin (Sekretaris Disdukcapil); dan
14. Hervianto G. W. Purbo (Sekretaris KPU).⁴⁵

Hartoto yang mulai tanggal 20 April 2015 menjabat Pelaksana Tugas Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil menerangkan dalam kesaksiannya di PTUN Semarang:

tindakan yang dilakukan Walikota setelah anggota Korpri pada tanggal 9 April 2015 demo dan menyatakan aspirasi pernyataan sikap adalah Walikota memanggil Plt. Setda dan BKD untuk segera dilakukan pemeriksaan.⁴⁶

Pada tanggal 15 April 2015, ke-14 PNS tersebut hadir memenuhi surat panggilan tersebut. Namun ke-14 PNS tersebut tidak mau diperiksa dan menyampaikan surat yang ditujukan kepada Walikota yang isinya PNS tidak melakukan pelanggaran disiplin seperti yang dituduhkan sebagaimana diatur dalam Peraturan. Dalam pemeriksaan itu hadir pula puluhan PNS yang melakukan orasi.

Pada Tanggal 16 April 2015 ke-14 PNS kembali menerima Surat Pemanggilan yang sama (Surat Panggilan 2) dan diminta hadir pada tanggal 17 April 2015 di tempat yang sama. Pada tanggal 17 April 2015 para PNS pun kembali hadir guna memenuhi surat panggilan tersebut, namun sekali lagi para PNS melakukan sikap yang sama dengan pertemuan pada 15 April 2015, yaitu menolak untuk diperiksa dan menyampaikan surat kepada Walikota dengan isi yang sama. Pada pemeriksaan kedua puluhan PNS kembali hadir memberikan dukungannya kepada PNS yang diperiksa dengan melakukan orasi. Hal yang diuraikan di atas

⁴⁵ Laporan PTUN Semarang atas proses sengketa dengan register perkara nomor : 042/G/2015/PTUN.Smg.

⁴⁶ Ibid

disampaikan para PNS dan pihak Walikota kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Semarang.

Alasan PNS tidak mau dimintai keterangan terkait pelanggaran disiplin adalah mereka berpendapat Surat Panggilan 1 dan Surat Panggilan 2 bertentangan dengan peraturan perundang-undangan terkait dengan waktu penyerahan surat dan format surat, selain itu proses pemeriksaan juga dinilai PNS tidak sesuai dengan prosedur yang diatur peraturan perundang-undangan.

Pada tanggal 20 April 2015 Sita Masitha Suparno mengeluarkan Surat Keputusan (SK) Walikota Tegal yang isinya tentang penjatuhan hukuman berupa pembebasan dari jabatan ke-14 PNS tersebut. Ke-14 PNS tersebut di tempatkan sebagai Staf Pemerintah Kota Tegal. Alasan Walikota mengeluarkan SK tersebut adalah para PNS tersebut dinilai telah melakukan tindakan pelanggaran disiplin, yakni dengan melakukan pernyataan sikap (lisan dan tertulis) menolak kepemimpinan Walikota Tegal dan dua kali menolak pemeriksaan dalam rangka dimintai keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin. Hartoto dalam kesaksiannya disidang PTUN Semarang menerangkan :

setelah tanggal 17 April para penggugat (PNS) tidak mau dilakukan pemeriksaan, kemudian tim (pemeriksa) mengambil tindakan sesuai dengan PP nomor 53 tahun 2010, selanjutnya tanggal 17 April malamnya diputuskan dijatuhi hukuman pembebasan jabatan.⁴⁷

Setelah keluarnya SK para PNS yang melawan kepemimpinan Siti Masitha memilih melakukan aksi demo bersama sejumlah elemen mahasiswa dan masyarakat seperti HMI, KAMMI, IMM, PMII dan Paguyuban Pedagang Alun-alun. Hal ini memacu intensitas konflik yang lebih besar, dimana para PNS yang

⁴⁷ Ibid

dibebaskan dari jabatannya mengaku keberatan atas SK tersebut karena merasa selama menjabat telah melaksanakan tanggung jawab berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan juga dari aspek disiplin belum pernah mendapatkan penjatuhan hukuman. Terkait dengan penolakan pemeriksaan atas dugaan pelanggaran disiplin, PNS beralasan hal tersebut dilakukan karena surat panggilan pemeriksaan tersebut tidak sesuai prosedur dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Aksi demo dilakukan di depan Balai Kota Tegal. Di tempat tersebut masyarakat yang berdemo membacakan petisi Rakyat Kota Tegal yang ditanda tangani oleh elemen mahasiswa, masyarakat, dan PNS. Mereka mendesak DPRD menggunakan hak-hak konstitusionalnya untuk memberhentikan Siti Masitha dari jabatannya. Menurut mereka desakan tersebut perlu dilakukan karena mayoritas anggota DPRD seolah menutup mata dan telinga terhadap aspirasi yang disampaikan terkait kepemimpinan Siti Masitha.⁴⁸

Rapat dengar pendapat antara Korpri dan DPRD digelar di ruang rapat paripurna pada 20 April 2015. Rapat tersebut digelar terbuka untuk umum setelah salah seorang anggota Korpri, Heru Setiawan pada saat rapat dengar pendapat yang dipimpin langsung oleh Ketua DPRD, Edy Suripno dan dihadiri 30 anggotanya, mengajukan instruksi agar rapat tersebut terbuka untuk umum. Sebab, hal itu sudah sesuai dengan tata tertib DPRD. Sebagaimana diberitakan situs resmi DPRD Kota Tegal, keriuhan menghiasi rapat tersebut, dimana PNS dari Kantor Kesbangpolinmas Kota Tegal, Bambang Sumitro SH dalam pernyataannya mengatakan, bahwa apa yang telah dilakukan oleh Korpri Kota Tegal tidak pas.

⁴⁸ <http://daerah.sindonews.com/read/1003293/21/di-tegal-mahasiswa-hijau-demo-turunkan-wali-kota-tegal-1432108789>, pada 10 September 2016 pukul 08:00.

Pernyataan Bambang sontak membuat gaduh. Memanas hingga terjadi saling dorong mendorong di ruang Paripurna DPRD. Suasana memanas kembali saat acara dengar pendapat dinyatakan selesai. Dalam acara tersebut para PNS sendiri memberikan bukti-bukti dan fakta terkait adanya dugaan keterlibatan intervensi Amir Mirza dan kesewenang-wenangan Wali Kota, Siti Masitha Soeparno. Khaerul Huda dalam rapat tersebut menyampaikan :

“memohon kepada DPRD untuk segera bersikap dan melakukan tindakan sesuai dengan konstitusi.”⁴⁹

Pada 21 April 2015 digelar Rapat Pimpinan (Rapim) yang dihadiri oleh seluruh pimpinan Fraksi, Pimpinan DPRD dan Pimpinan alat kelengkapan DPRD.

Pada 23 April Pemerintah Provinsi Jawa Tengah mengundang Walikota, Wakil Walikota, dan 14 PNS yang dibebaskan dari jabatan untuk melakukan mediasi. Namun dalam pertemuan tersebut di ruang kerja Wakil Gubernur yang hadir hanya Walikota. Kemudian pada 27 April Pemerintah Provinsi menemui Wakil Walikota dan 14 PNS secara terpisah. Berdasarkan usaha mediasi pada tanggal 23 dan tanggal 27 April, Pemerintah Provinsi menyimpulkan : Pertama, pihak Walikota dan Wakil Walikota menyatakan tidak ada masalah pribadi dan masing-masing secara terpisah menyatakan siap untuk bersatu kembali memimpin Pemerintah Kota Tegal. Dalam usahanya melakukan mediasi, pihak Pemerintah Provinsi mengalami kesulitan karena masih diwarnai emosional pihak-pihak yang terlibat konflik. Pembantu Jawa Tengah Wilayah 1, Bapak Suharsono yang dalam

⁴⁹ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/647-korpri-beberkan-dugaan-keterlibatan-amir-mirza-dan-pelanggaran-wali-kota>, pada 10 September 2016 pukul 08:30.

hal ini ikut dalam memediasi bersama Wakil Gubernur dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah menjelaskan :

Pertemuan dengan para pejabat (ke-14 PNS) masih diwarnai rasa emosional dengan tuntutan menurunkan Walikota Tegal. Terkait dengan penonjob-an (Pembebasan Jabatan) mereka (ke-14 PNS) lebih memilih menyelesaikannya melalui jalur hukum. Kami sebenarnya sudah menyarankan untuk menunggu Pemprov melakukan pemeriksaan terkait penonjob-an tersebut. Kami juga sadar ada kesalahan dalam penonjob-an tersebut.⁵⁰

Rapat dengar pendapat digelar DPRD Kota Tegal pada 28 April 2015 dengan agenda meminta penjelasan Wali Kota, Siti Masitha Soeparno dan Wakilnya, Nursholeh dilaksanakan di ruang Komisi I secara tertutup dan dihadiri seluruh anggota DPRD. Dalam berita yang dimuat situs resmi DPRD, menjelaskan anggota DPRD dari Partai Gerindra, Sisdiono Ahmad saat akan rapat melakukan aksi tutup mulut dengan menggunakan masker. Hal itu dilakukan sebagai bentuk protes terhadap pembungkaman pada rakyat dan anggota Dewan. Menurut Sisdiono Ahmad, banyak anggota DPRD yang awalnya menggebu-gebu menyikapi aspirasi dari Korpri tapi sekarang banyak yang memilih diam karena adanya larangan dari partainya. Meski melakukan aksi tutup mulut. Namun, ia tetap membuka maskernya saat menyampaikan pendapatnya :

Saat ini, selaku anggota Dewan diuji ketika masyarakat, Gubernur Jateng dan Mendagri sudah berbicara terkait persoalan yang terjadi di pemerintahan Kota Tegal, justru anggota Dewan pada diam. Oleh karena itu, lebih baik tutup mulut dengan masker.⁵¹

⁵⁰ Wawancara dengan Suharsono, tanggal 8 September 2016 di Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

⁵¹ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/676-rapat-dengar-pendapat-dprd-dan-wali-kota-wakil-wali-kota-tertutup>, pada 10 September 2016 pukul 08:20.

Dalam rapat dengar pendapat tersebut ada tujuh poin ditanyakan sesuai dengan yang disampaikan Korpri ke DPRD. Antara lain, tentang disharmoni Wakil Wali Kota menyampaikan persoalan itu sudah selesai dan menyampaikan permohonan maaf kalau menjadi polemik, tapi persoalan utang piutang menjadi persoalan pribadi, terkait arogansi juga ditanyakan, adanya campur tangan pihak ketiga disampaikan Wali Kota hanya bersifat membantu dan menggunakan pembiayaan sendiri. Hal tersebut disampaikan Edy Suripno selaku ketua DPRD Kota Tegal sebagaimana diberitakan dalam situs DPRD. Dalam rapat tersebut DPRD juga menanyakan perihal lumpuhnya pelayanan masyarakat sejak Walikota menerbitkan kebijakan penonjob-an sejumlah pejabat eselon II. Pasalnya Pejabat Pelaksana Teknis (Plt) Kepala Dinas tidak mempunyai kewenangan untuk membuat persetujuan maupun kebijakan yang bersifat prinsip. Ketua DPRD menjelaskan untuk pertanyaan tersebut Walikota menjawab “Untuk persoalan ini, Walikota tadi menyampaikan untuk sementara kebijakan prinsip di instansi yang dipimpin oleh Plt, akan diambil alih oleh dirinya untuk memperbaiki pelayanan masyarakat yang sempat tersendat”.

Pada 30 April 2015 Wakil Gubernur, Inspektur, dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah melakukan kunjungan kerja ke Pemerintah Kota Tegal dengan tujuan menyatukan komitmen Walikota dan Wakil Walikota. Suharsono menjelaskan :

dalam kunjungan tersebut kami bertemu dengan PNS dan masyarakat yang berdemo di depan pendopo. Kami menyampaikan beberapa hal dengan mereka.⁵²

⁵² Wawancara dengan Suharsono, tanggal 8 September 2016 di Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

Pada 14 Juli 2015 9 PNS yang di bebas tugaskan dari jabatannya menggugat SK pembebasan tugas tersebut di Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang. Dasar gugatan 9 PNS adalah atas kerugian yang dialami, kerugian tersebut diantaranya:

1. Kerugian Materi :

- a. Untuk jabatan Eselon II : atas nama (Drs. Khaeril Huda, Msi; Drs. Yuswo Waluyo; Diah Triastuti, SH; Sugeng Suwaryo; S.Sos Subagyo, S.Ip; dan Pratomo WR, SH), meliputi :

Tunjangan Struktural	Rp. 2.025.000,00/Bulan
Tunjangan Perbaikan Penghasilan	Rp. 4.800.000,00/Bulan
Tunjangan Transportasi	Rp. 1.000.000,00/Bulan
Honor TIM/Kepanitiaan (rata-rata)	Rp. 1.000.000,00/Bulan
Jumlah	Rp. 8.825.000,00/Bulan

- b. Untuk Jabatan Eselon III : atas nama (Agus Arifin, AP; Mohamad Afin, S.Ip; Ilham Prasetyo, S.Sos. M.Si), meliputi :

Tunjangan Struktural	Rp. 1.260.000,00/Bulan
Tunjangan Perbaikan Penghasilan	Rp. 3.780.000,00/Bulan
Tunjangan Transportasi	RP. 500.000,00/Bulan
Honor TIM/Kepanitiaan (rata-rata)	Rp. 600.000,00/Bulan
Jumlah	Rp. 6.140.000,00/Bulan

Selain Kerugian material di atas, PNS juga merasa dirugikan karena pertama, karier kepegawaian mereka akan berhenti yang berdampak pada pendapatan mereka. Kedua, usia PNS atas nama Drs. Yuswo Waluyo; Diah Triastuti, SH; dan Drs. Khaerul Huda, M.Si sudah di atas 57 tahun, yang arti mereka

akan pensiun paling tidak 1 tahun lagi. Tetapi jika mereka dikembalikan pada Struktur Jabatan Eselon II maka akan mendapat masa jabatan 2 tahun. Ketiga, mereka merasa ternoda nama baiknya karena dengan adanya pembebasan jabatan nama mereka akan terkesan sebagai PNS dengan kinerja buruk.⁵³

Pada 12 Juni 2015 digelar Rapat Paripurna DPRD Kota Tegal, dengan agenda persetujuan usulan penyampaian hak interpelasi kepada Walikota Tegal. Pada rapat tersebut Fraksi Partai Golkar, Fraksi PKB, Fraksi PDIP, dan Fraksi PKS menyatakan setuju dengan hak interpelasi, akhirnya secara musyawarah hak interpelasi DPRD Kota Tegal disetujui dan ditetapkan oleh Ketua DPRD Kota Tegal, H Edy Suripno SH MH. Sebelumnya, rapat paripurna dengan agenda persetujuan penggunaan Hak Interpelasi yang digelar Selasa 9 Juni 2015 sempat diskorsing karena seluruh peserta rapat paripurna sepakat menyatakan bahwa materi interpelasi yang disampaikan oleh Fraksi Partai Golkar sebagai penggagas penggunaan Hak Interpelasi dianggap tidak spesifik dan cenderung setengah hati. Setelah mengalami perbaikan, baru kemudian mendapat dukungan penuh dari Fraksi PDIP, Fraksi PKS, Fraksi PKB.⁵⁴

Pada tanggal 16 Desember 2015 PTUN melakukan putusannya terkait sengketa tersebut dalam rapat permusyawaratan Majelis Hakim PTUN Semarang. Putusan tersebut intinya mengabulkan seluruh gugatan para PNS, isi putusan PTUN tersebut diantaranya : pertama menunda SK Walikota Tegal terkait pembebasan

⁵³ Laporan PTUN Semarang atas proses sengketa dengan register perkara nomor : 042/G/2015/PTUN.Smg.

⁵⁴ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/783-rapat-paripurna-dprd-kota-tegal-dengan-agenda-persetujuan-usulan-penyampaian-hak-interpelasi-kepada-walikota-tegal-hj-siti-masitha-soeparno-yang-digagas-oleh-fraksi-partai-golkar-akhirnya-secara-musyawarah-disetujui-dan-ditetapkan-oleh-ketua-dprd-kota-teg>, pada 9 September 2016 pukul 19:45.

dari jabatan kepada 9 PNS tertanggal 20 April 2015, Mewajibkan pihak Walikota untuk merehabilitasi hak, kedudukan dan martabat ke-9 PNS seperti semula, dan membebaskan kepada pihak Walikota untuk membayar biaya perkara sebesar 474.500. Putusan tersebut menjadi putusan sementara sampai adanya putusan Pengadilan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Namun putusan PTUN Semarang pada kenyataannya tidak dilaksanakan pihak Walikota, dimana para PNS yang dibebaskan tugas dari jabatannya masih ditempatkan sebagai staf di Pemerintah Kota Tegal. Padahal pada 4 Februari 2016 Perhimpunan Advokat Indonesia (Peradi) selaku kuasa hukum pihak PNS menyampaikan surat kepada Walikota yang isinya mengingatkan Walikota akan Putusan PTUN dan meminta Walikota berkenan menghormati dan menjalankan Putusan tersebut.⁵⁵

Usaha para PNS agar Walikota melaksanakan Putusan PTUN pun juga dilakukan dengan menyampaikan surat kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah tertanggal 10 Februari 2016. Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui surat yang ditujukan pada para PNS menyampaikan bahwa Putusan PTUN tersebut belum dapat dilakukan proses administratif karena Putusan PTUN tersebut belum berkekuatan hukum tetap, mengingat pihak Walikota telah mengajukan banding akan Putusan tersebut kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya (PTTUN Surabaya).⁵⁶

⁵⁵ Surat Perhimpunan Advokat Indonesia nomor : 17/M&R/II/2016.

⁵⁶ Surat Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor : 800/02723.

Pada tanggal 8 juni 2016, PTTUN Surabaya mengeluarkan putusannya terkait banding yang dilakukan Walikota. Dalam putusan tersebut pada dasarnya PTTUN Surabaya menguatkan putusan PTUN Semarang. Hal tersebut membuat PTUN Semarang mengubah Putusannya menjadi Putusan yang berkekuatan hukum tetap pada tanggal 28 Juli 2016.⁵⁷

Perubahan Putusan PTUN Semarang dari putusan tidak berkekuatan hukum tetap menjadi berkekuatan hukum tetap pun direspon oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) dengan menyampaikan surat tertanggal 24 Agustus 2016 kepada Walikota yang isinya mendorong Walikota agar menjalankan Putusan PTUN Semarang.⁵⁸

Selain usaha dari BKN, DPRD Tegal pun melakukan upaya agar konflik ini tidak berlarut-larut. Hal ini dilakukan dengan melakukan Rapat Dengar Pendapat antara pihak PNS dengan pihak Walikota pada tanggal 9 November 2016. Rapat Dengar Pendapat tersebut sendiri pun digelar cukup singkat karena dihentikan dan ditunda oleh Ketua DPRD Tegal karena Walikota berhalangan hadir dan hanya diwakili oleh kuasa hukumnya.

⁵⁷ Surat Penetapan PTUN Semarang No: 042/G/2015/PTUN.Smg Jo : 100B/2016/PT.TUN.Sby

⁵⁸ Surat Badan Kepegawaian Negara No : K.26-30/Kol.46-7/50

Tabel 3.1
Kronologi Konflik

Tanggal	Keterangan
2014	Terjadi perdebatan antara PNS dengan Siti Masitha terkait jumlah undangan dalam acara pelantikan Siti Masitha sebagai Walikota Tegal Periode 2014-2019.
02 April 2015	Munculnya konflik Walikota dengan Wakilnya dalam acara Musyawarah Perencanaan Pembangunan Wilayah (Musrenbangwil) di Kabupaten Tegal.
7 April 2015	Nursholeh menegaskan bahwa hubungannya dengan Walikota dalam keadaan tidak harmonis
9 April 2015	Audiensi PNS dengan DPRD terkait penolakan PNS terhadap kepemimpinan Siti Masitha & Ancaman Mogok.
13 April 2015	Gempur mendatangi gedung DPRD penjelasan dan sikap DPRD Kota Tegal terkait kondisi Kota Tegal yang semakin memanas.
13 April 2015	Pernyataan ketua DPRD bahwa baru Fraksi Partai Golkar yang telah resmi menggulirkan hak interpelasi yang sudah ditanda tangani oleh 4 anggotanya.
14 April 2015	Walikota mengeluarkan Surat Panggilan kepada 14 PNS untuk dimintai keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin pada tanggal 15 April 2015 di ruang Walikota (Surat Panggilan ke-1).
15 April 2015	PNS yang dipanggil hadir dalam acara pemeriksaan namun menolak untuk diperiksa.
16 April 2015	Walikota mengeluarkan Surat Panggilan kepada 14 PNS untuk dimintai keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin pada tanggal 17 April 2015 di ruang Walikota (Surat Panggilan ke-2).
17 April 2015	PNS yang dipanggil kembali hadir dalam acara pemeriksaan ke-2 namun menolak untuk diperiksa.
20 April 2015	Walikota mengeluarkan SK pembebasan dari jabatan PNS yang dipanggil dalam acara pemeriksaan.
20 April 2015	Rapat dengar pendapat antara Korpri dan DPRD digelar diruang rapat paripurna.
21 April 2015	Rapat Pimpinan (Rapim) yang dihadiri oleh seluruh pimpinan Fraksi, Pimpinan DPRD dan Pimpinan alat kelengkapan DPRD.
23 April 2015	Usaha mediasi Pemerintah Provinsi di Semarang (Walikota)
27 April 2015	Usaha mediasi Pemerintah Provinsi di Semarang (Wakil Walikota dan 14 PNS yang dibebaskan dari jabatan)
28 April 2015	DPRD meminta penjelasan Wali Kota dan Wakilnya dalam rapat dengar pendapat.

30 April 2015	Usaha mediasi dari Pemerintah Provinsi di Tegal
14 Juli 2015	9 PNS yang di bebas tugaskan dari jabatannya menggugat SK pembebasan tugas tersebut di Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang.
16 Desember 2015	PTUN dalam putusannya mengabulkan seluruh gugatan para PNS terkait sengketa SK Walikota mengenai pembebasan dari jabatan beberapa PNS. (tidak bekekuatan hukum tetap)
16 Desember 2015	Walikota Tegal tidak melaksanakan putusan PTUN
16 Febuari 2016	Peradi selaku kuasa hukum pihak PNS menyampaikan surat kepada Walikota yang isinya mengingatkan Walikota akan Putusan PTUN dan meminta Walikota berkenan menghormati dan menjalankan Putusan tersebut.
7 April 2016	Balasan surat para PNS tanggal 2 Febuari 2016 kepada Pemerintah Provinsi Jawa Tengah diterima Yuswo Waluyo yang isinya belum bisa menindak lanjuti Putusan PTUN Semarang karena belum memiliki kekuatan hukum tetap
8 Juni 2016	PTTUN Surabaya menguatkan putusan PTUN Semarang
1 Agustus 2016	PTUN Semarang mengubah putusannya menjadi berkekuatan hukum tetap
24 Agustus 2016	BKN menyampaikan surat pada Walikota Tegal yang isinya memerintahkan Walikota Tegal untuk melaksanakan putusan PTUN Semarang yang telah memiliki kekuatan hukum tetap
9 November 2016	DPRD menggelar Rapat Dengar Pendapat antara pihak PNS dengan pihak Walikota untuk membahas Putusan PTUN Semarang yang telah memiliki kekuatan hukum tetap dan belum dilaksanakan oleh Walikota, rapat dihentikan karena Walikota tidak hadir dalam acara tersebut dan hanya diwakili oleh penasehat hukumnya

3.1.2 Jenis Konflik⁵⁹

3.1.2.1 Konflik Interpesonal

Konflik dapat dikelompokkan berdasarkan jumlah orang yang terlibat konflik, yaitu konflik personal dan konflik interpesonal. Dalam kasus konflik yang diteliti terjadi diantara beberapa orang, dimana kedua pihak adalah pegawai dengan atasan.

3.1.2.2 Konflik Destruktif

Konflik juga dapat dikategorikan menjadi konflik konstruktif dan konflik destruktif. Dalam konflik destruktif pihak – pihak yang terlibat konflik tidak *fleksible* atau kaku karena tujuan konflik didefinisikan secara sempit yaitu untuk mengalahkan satu sama lain. . Konflik destruktif sulit diselesaikan karena pihak – pihak yang terlibat konflik berupaya saling menyelamatkan muka mereka. Jika dicermati, konflik yang terjadi diantara PNS dan Walikota sama-sama memiliki ego yang cukup tinggi untuk mengalahkan lawannya, dimana para PNS melakukan langkah-langkah untuk menurunkan Walikota dari jabatannya, yaitu dengan melakukan Audiensi kepada DPRD dan meminta pada DPRD menggunakan hak interpelasinya untuk menggulingkan Siti Masitha dari jabatannya. Sedangkan sendiri Walikota telah berhasil menurunkan jabatan beberapa PNS yang melawannya. Bahkan bentuk keinginan Walikota mengalahkan lawan konfliknya (PNS) diperjelas dengan tidak maunya Walikota melaksanakan putusan dari PTUN untuk mencabut SK yang dikeluarkannya tentang pembebasan dari jabatan beberapa PNS yang menjadi lawan konfliknya.

⁵⁹ Wirawan. 2013. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

Selain hal yang telah diurai diatas, alasan penulis mengategorikan konflik PNS dengan Walikota Tegal periode 2014-2019 kedalam konflik yang bersifat destruktif adalah adanya beberapa temuan dalam konflik tersebut yang berkaitan dengan karakteristik konflik yang bersifat destruktif, diantaranya :

- a. Berkurangnya kerjasama diantara kedua belah pihak yang berkonflik. Hal ini terlihat jelas sebagaimana yang telah digambarkan dalam kronologi konflik, dimana para pihak yang terlibat konflik memilih memutuskan untuk saling mengalahkan lawannya satu sama lain. Hal tersebut juga pada akhirnya akan merusak hubungan antara kedua belah pihak. Dengan adanya penolakan para PNS akan kepemimpinan Walikota menggambarkan hubungan kedua belah pihak yang buruk.
- b. Terjadinya spiral konflik yang membesar dan meninggi. Jika kita melihat ke belakang konflik ini juga adalah wujud spiral konflik dari konflik antara Walikota dengan Wakilnya yang muncul di permukaan pada Musrembangwil Jawa Tengah. Yang selanjutnya konflik ini membesar dengan adanya konflik di DPRD Kota Tegal dan beberapa partai di Kota Tegal terkait perdebatan hak interpelasi DPRD untuk menggulingkan Walikota dari jabatannya.

Selain melebar dengan adanya konflik baru dan bertambahnya pihak-pihak yang terlibat didalamnya, terjadi pula spiral meninggi dengan adanya SK Walikota Tegal tentang pembebasan jabatan beberapa pejabat eselon II dan eselon III di Pemerintah Kota Tegal, demonstrasi dan gugatan PNS di PTUN Semarang terkait SK Walikota tersebut.

- c. Adanya perilaku mengancam dari kedua belah pihak. Bentuk ancaman dari PNS adalah ancaman mogok kerja dari PNS terkait penolakan kepemimpinan Sita Masitha. Ancaman mogok kerja tersebut disampaikan PNS secara lisan dan tertulis dalam Audiensi dengan DPRD kota Tegal. Sedangkan ancaman dari Walikota adalah ancaman akan memberikan sanksi kepada PNS yang melakukan Audiensi dengan DPRD.
- d. Adanya ketegangan atau kerusuhan pada rapat dengar pendapat yang digelar DPRD untuk meminta keterangan dari PNS.
- e. Pemerintah Kota Tegal mengalami krisis dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dikarenakan oleh beberapa hal, pertama adalah adanya PNS yang memilih berdemonstrasi dan melakukan aksi mogok, penggantian beberapa pejabat Eselon I dan Eselon II oleh pejabat pelaksana tugas yang memiliki kewenangan terbatas, dan teralihkannya fokus Walikota untuk mengatasi konflik yang berkembang.

3.2 Penyebab Konflik

Berdasarkan kronologi konflik yang telah dipaparkan sebelumnya, penyebab konflik yang terjadi antara Birokrasi dan Walikota Tegal Periode 2014-2019 dapat dijelaskan melalui tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2
Uraian Penyebab Konflik Antara Birokrasi dengan Walikota Tegal Periode 2014-2019

No.	Fakta Pada Pernyataan Sikap	Kejadian/Peristiwa	Alat Bukti/Saksi	Keterangan
1.	Telah terjadi disharmonisasi antara Walikota dengan Wakilnya yang berakibat tidak berjalannya pemerintahan yang baik	a. Apabila walikota berhalangan /tidak dapat hadir memenuhi undangan/acara kedinasan, Walikota tidak mewakilkannya pada Wakil Walikota	Bappeda, Asisten I Sekda	- Ketidakhadiran Walikota pada Musrembangwil di Kab. tegal - Selaku Inspektur Upacara 17an - Memberikan sambutan acara sepedaan
		b. Atas perintah Walikota, SKPD tidak boleh hadir apabila dipanggil Wakil Walikota	BKD, Bappeda, Bag. Humas Setda, Camat Tegal Barat	- Larangan pada para pimpinan SKPD yang dianggap strategis untuk melap orkan, mengkoordinasikan, bahkan diperintah untuk menolak perintah tugas yang diberikan oleh Wakil Walikota, baik secara formal maupun non-formal
		c. Fungsi Walikota sebagai penanggung jawab tidak optimal	Inspektorat	- Mengkoordinasikan kegiatan SKPD dan menindaklanjuti laporan dan temuan hasil pengawasan aparat pengawasan
		d. Keputusan Walikota tentang kepanitiaan atau tim kegiatan tidak boleh melibatkan Wakil Walikota dalam susunan kepanitiaan atau tim kegiatan	Bag. Hukum dan org setda, SKPD lain terkait	- Larangan SKPD untuk memasukan unsur Wakil Walikota dalam susunan kepanitiaan atau tim yang diampu SKPD meskipun sudah diampu dalam DPA masing-masing SKPD.
2.	Adanya arogansi dan kesewenangan kepemimpinan Walikota terhadap aparat birokrasi di lingkungan Pemkot Tegal	a. Pemberian nilai SKP tidak sesuai ketentuan peraturan yang berlaku dan pengajuan keberatan atas nilai SKP tersebut tidak ada tanggapan sampai saat ini	Drs Khaerul Huda, Subagyo, Sugeng Suwarno, Praptomo WR, Abdal Hakim Tohah, Imam Subardiyanto, M. Ismail Fahmi, dll	- Pemberian nilai SKP kategori cukup, kurang, dan buruk kepada beberapa pejabat Eselon II dan III tanpa menggunakan indikator sesuai PP no 49 thn 2011 dan Peraturan Kepala BKN no 1 thn 2011 - Dalam peraturan pelaksana PP no 46 thn 2011 disebutkan bahwa kriteria buruk adalah PNS yang tidak pernah menaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tidak tanggung jawab, menaati jam kerjaserta tidak menyimpan dan/atau memelihara barang-barang milik negarayang dipercay akan padanya dengan kurang baik, serta tidak masuk atau terlambat kerja tanpa alasan yang sah selama lebih dari 31 hari kerja, padahal

				tidak ada bukti pelanggaran sebagaimana diuraikan diatas, demikian juga pada aspek-aspek yang lain semua dinilai buruk.
		b. Pemeriksaan dilakukan pada PNS yang sedang mengkritisi kebijakan Walikota	Surat panggilan pemeriksaan terhadap 15 orang PNS	- Tidak ada unsur pembinaan dari Walikota tetapi lebih mengedepankan penjatuhan hukuman disiplin
		c. Pemberian surat peringatan pada PNS yang dianggap melanggar peraturan tanpa melalui permintaan informasi /klarifikasi terlebih dahulu (tidak sesuai dengan PP 53 thn 2010 ttg Peraturan Disiplin PNS)	Asisten I Sekda, Asisten II Sekda, Staf Ahli Walikota, Kepala Bag. Umum, Direktur RSUD Kardinah, Kepala Dinkop UMKM Perindag	- Silaturahmi diluar jam dinas, yaitu beranjangsana dalam rangka ulang tahun KORPRI, tetap diberikan Surat Peringatan
		d. Emosi tanpa terkendali kepada PNS tanpa melihat situasi dan mendengar terlebih dahulu penjelasan dari PNS tersebut	Dedy Prayudi (mantan lurah Muarareja), Pimpinan DPPKAD beserta Staf, Agus Arifin (Mantan Camat Tegal Timur), Direktur RSUD, PDAM, Staf Kebersihan dan pertamanan Dinkimtaru	
		e. Seringnya mutase staf tanpa pertimbangan analisis kebutuhan organisasi dan tidak mengacu pada pola karier dan ketentuan yang berlaku		- Pelantikan tunggal kepala Dinhubkominfo dan pada saat yang sama istrinya masih menjabat kepala bagian Keuangan ada Dishubkominfo - Pelantikan Jabatan Struktural camat tidak sesuai dengan UU nomor 23 thn 2014.PP No. 19 thn 2008 dan Permendagri No. 30 thn 2008
		f. Baperjakat beranggotakan 3 orang yang terdiri dari Plt. Sekda sebagai ketua, Asisten Ekonomi, Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial dan Kepala BKD		- PP no.13 th 2002 - Peraturan Kepala BKN No 13 thn 2002 - Surat Gubernur Jawa Tengah no. 821/2290 tentang optimalisasi peran baperjakat dalam pembinaan karier aparatur

		sebagai anggota tidak sesuai peraturan yang berlaku		
		g. Membiarkan kekosongan jabatan Sekretaris Daerah lebih dari 3 bulan	Sekretaris Daerah	- Menlanggar ketentuan pasal 214 (3) UU 23 thn 2014
		h. Memperlihatkan emosi dan arogansi yang berlebihan tidak pada tempatnya kepada SKPD pada saat kegiatan INNACRAFT	Sugeng Suwaryo	
3.	Adanya campur tangan atau intervensi dari pihak yang secara legal formant tidak memiliki kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan yaitu H. Amir Mirza Hutagalung, S.E.	a. Lihat Tabel 3.3	SKPD terkait	- Foto Dokumentasi - Saksi-saksi
4.	Adaya pressure kepada para pejabat maupun staf dilingkungan Pemerintah Kota tegal yang dilakukan baik oleh Walikota maupun Amir Mirza	a. Preasure kepada PPKom/Pejabat Pengadaan dalam pelaksanaan pengadaan barang dan jasa	Edi Siswanto, Yulia Pitna	- Dalam pengadaan mobil dan PDH - Rekaman Sebagai Bukti tidak langsung
		b. Rondiman dan Yudi sebagai pengemudi		
		c. Rencana Penonjaban PNS	Nota Dinas (Asisten II Sekda dan Inspektur)	- Dokumentasi
		d. Pengambilan paksa kunci brankas	DPPKAD	- Sesuai SOP bahwa penanggung jawab brankas berada pada DPPKAD yang diberi tugas secara tertulis kepada 2 personil (pemegang kunci dan Pemegang kode)
5.	Pemanfaatan birokrasi untuk memberikan pelayanan prima kepada Walikota bukan pada masyarakat	a. Pengawasan dan pengamanan Satpol PP secara berlebihan, baik dalam kegiatan kedinasan maupun diluar kedinasan	Satpol PP	
		b. Permintaan fee pada beberapa kegiatan SKPD	Bukti Rekaman	- Sebagai informasi, patut dikira dan diketahui suara siapa didalamnya - Sebagai informasi (unsur KKN)
		c. Pelaksanaan kegiatan beauty class		
6.	Plt. Sekda telah mengabaikan tugas-tugasnya dan	a. Permasalahan nilai SKP, tidak memberikan		

	tidak ada pembelaan terhadap permasalahan yang dialami PNS di lingkungan Pemkot Tegal	pembelaan pada PNS yang dinilai tidak sesuai ketentuan yang berlaku		
		b. Sering mendampingi Walikota keluar kota/negeri sehingga menghambat fungsi administrasi pemerintahan		
		c. Tidak mampu mempersatukan dan mengayomi birokrasi		
		d. Memberikan sanksi berupa surat peringatan yang bukan kewenangannya	Kepala Dinkop UMKM Perindag	
7.	Walikota telah melanggar sumpah jabatan dengan mengutamakan kepentingan pribadi dan kelompoknya dari pada kepentingan masyarakat	a. Tidak memfungsikan Wakilnya dan sesuai SKPD sesuai tupoksinya	Wakil Walikota, Kepala Bappeda	
		b. Ketidak hadirannya Walikota dalam memperjuangkan dan mengawal usulan masyarakat Kota Tegal dalam forum Musrebangwil di Kab. Tegal dan hanya mewakilkannya pada Kepala Bapperda		
		c. Pejabat yang dilibatkan dalam perjalanan dinas tidak sesuai dengan kompetensi dan tupoksinya		- Smart city, study banding tentang RT/RW ke kota Medan Sumatera Utara
		d. Kepergian Walikota lebih dari 7 hari berturut-turut keluar kota/negeri tanpa adanya pendelegasian tugas dan kewenangan yang jelas kepada Wakilnya maupun pejabat birokrasi		- Tidak sesuai dengan ketentuan pasal 76 (1) UU no. 23 thn 2014
		e. Menetapkan produk hukum daerah yang bertentangan peraturan perundang-undangan di atasnya serta dalam penyusunan tidak mengindahkan mekanisme pembentukan produk hukum		- Menurunkan plafon tambahan penghasilan pegawai bagi staf ahli Walikota dan asisten sekda dibawah besaran plafon tambahan penghasilan

		f. Indikasi pemborosan penggunaan anggaran perjalanan dinas		<ul style="list-style-type: none"> - Mengikutkan personil yang tidak terkait/ non PNS dalam melaksanakan perjalanan dinas - Selalu mengikutsertakan sekda yang seharusnya melakukan tugas-tugas administratif Pemda - Perjalanan luar negeri yang tidak ada hasilnya
--	--	---	--	---

Sumber: Lampiran Surat Dewan Pengurus Korpri Kota Tegal No. 18/DPK.Korpri/IV

3.2.1 Pribadi Orang

Gejolak konflik PNS dengan Siti Masitha diawali dengan perdebatan pada perencanaan pelantikan Siti Mashita Sebagai Walikota Tegal Periode 2014-2019. Siti Masitha meminta penambahan undangan dalam acara pelantikan tersebut menjadi sebanyak 2500 undangan. Sedangkan para PNS yang sudah biasa menyelenggarakan acara pelantikan Walikota merasa hanya mampu mengundang 700 orang. Argumen PNS dilatar belakangi atas anggaran dan tempat yang tidak memadai. Hal tersebut menyebabkan PNS menilai Siti Masitha sebagai pemimpin yang arogan. Arogansi dan kesewenang-wenangan kepemimpinan Walikota terhadap aparat birokrasi di lingkungan Pemkot Tegal berlanjut sebagaimana dijelaskan pada tabel 3.2.

3.2.2 Dugaan Adanya Intervensi Pengusaha Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Kota Tegal.

Keterlibatan Amir Mirza dalam beberapa kegiatan Pemerintah Kota Tegal menjadi isu yang beredar di kalangan PNS. Dalam rapat dengar pendapat bersama DPRD, para PNS menyampaikan bukti-bukti berupa foto-foto dan memberikan keterangan saksi atas keterlibatan Amir Mirza di dalam Pemerintahan Kota Tegal. Peristiwa sebagaimana terjadi pada Pemerintahan Kota Tegal sering disebut dengan shadow state (Negara Bayangan). Tabel 3.3 menggambarkan lebih jelas terlibatnya Amir Mirza Hutagalung dalam pemerintahan Siti Masitha.

Tabel 3.3
Uraian Keterlibatan Amir Mirza Hutagalung Dalam Kegiatan Pemerintahan Kota Tegal

No.	Peristiwa	Kesaksian	Keterangan
1.	Menjelang pelantikan pada bulan agustus 2014 dipanggil Walikota Tegal dan ditemui oleh Amir Mirza Hutagalung	Kepala Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UMKM (Drs. HM, Khaerul Huda, M.Si)	
2.	Rencana Penonjaban Pejabat Struktural	Baperjakat : Dyah Kemala Sintha S.H. (Plt. Sekda), Praptomo WR, SH (Inspektur), Diah Triastuti S.H. (Kepala BKD)	
3.	Kunjungan Kerja/Study Banding : Jepang Kemenhub Palembang Medan Pelindo III Surabaya Rakor dengan KPK Vivanews Jakarta	Plt Sekda, Kepala Bapeda, Kepala Dinkintaru, Staf Bag. Humas Plt Sekda, Kepala Dinkintaru, Kepala Dishubkominfo, dll Plt Sekda, Asisten II, Kepala Bappeda, dll Asisten II, DPPKAD Ketua Dinkintaru Plt. Sekda, Kepala DPPKAD, dll -	Foto Doc (ada pemesanan tiket atas nama Amir Mirza) Foto Doc Foto Doc Foto Doc Foto Doc Foto Doc
4.	Perintah lisan untuk menurunkan plafon Tunjangan Perbaikan Pegawai Staf Ahli yang disamakan dengan PNS Gol II	Asisten II	
5.	Sopir Walikota mengalami intimidasi	Rondiman, Yudi	Harus melayani Amir Mirza sebagaimana melayani Walikota
6.	Rapat Koordinasi SKPD	Plt. Sekda dan Kepala SKPD tertentu	Tanggal 11/4/15 dan 12/4/15
7.	Ancaman mutase apabila tidak mau diajak kerja sama dalam kegiatan pengadaan barang/jasa	Edy Siswanto, Kepala Subag. Perlengkapan bagian umum setda Kota Tegal	
8.	Pengarahan dan indoktrinasi kepada 4 Camat pada tanggal 16 Januari 2015	Siswoyo, S, IP, MM. (Camat Margadana), Sri Widyati, S.H. (Camat Tegal Barat)	Dilakukan oleh Amir Mirza dan Walikota di eks ruang staf ahli Walikota didampingi kepala BKD dan Kepala Dinkintaru
9.	Nota Dinas Kepala Bag. Tapem mengenai keberangkatan Walikota	Asisten I Sekda, Kepala Bag. Tapem, Kepala Subag. Pemerintahan Umum	

	mingikuti orientasi pemerintahan		
--	----------------------------------	--	--

Sumber : Lampiran Surat Dewan Pengurus Korpri Kota Tegal No. 18/DPK.Korpri/IV

William Reno (1995)⁶⁰ menjelaskan bahwa Shadow State (Negara Bayangan) atau lebih kongkrit dengan Pemerintah Bayangan biasanya akan hadir, tumbuh dan berkembang tatkala terjadi pelapukan fungsi pada institusi pemerintah formal. Penyebab utama terjadinya pelapukan fungsi tersebut, antara lain, karena para elit penyelenggara pemerintah formal mengalami ketidak berdayaan dalam berhadapan dengan kekuatan-kekuatan sosial, ekonomi dan politik dominan yang berada di luar struktur pemerintah. Konsekuensi logis dari kondisi seperti ini, maka pada tingkat realitas, penyelenggaraan pemerintahan akan lebih banyak dikendalikan oleh otoritas informal di luar struktur pemerintah, daripada otoritas formal di dalam struktur pemerintahan itu sendiri.

Barbara Harris-White (2003: 89)⁶¹ menjelaskan yang intinya bahwa adanya praktik shadow state selalu berbarengan dengan hegemoni *black economy*. Barbara Harris-White menjelaskannya sebagai berikut; [Negara Bayangan] adalah bagian itu dari perekonomian informal dan '*riil*' yang tidak dapat berjalan tanpa sebuah negara dengan bentuk tertentu. Walaupun secara analitis ia dapat dipisahkan dari pengartian negara sebagai sebuah kumpulan lembaga penguasa politik dan eksekutif yang berpusat pada pemerintah, 'Negara bayangan' justru merupakan bagian dari negara yang benar-benar ada [...] Dengan demikian negara yang sesungguhnya, termasuk bayangannya, lebih besar dari negara formal, dan berkepentingan dalam mengekalkan sebuah negara formal yang sakit dan keropos.

⁶⁰ Hidayat, Syarif. *Bisnis dan Politik di Tingkat Lokal: Pengusaha, Penguasa dan Penyelenggara Pemerintah Daerah Pasca Pilkada*. 2006. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

⁶¹ Henk Schulte Nordhot dan Gerry van Klinken dibantu oleh Ireen Karang – Hoogenboom. *Pengantar : Anies Baswedan*. (2007). *Politik Lokal di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

Jika melihat penjelasan diatas sangat jelas betapa menakutkannya dampak dari sebuah praktik *shadow state*. Praktik ini jelas nantinya menciptakan pemerintah yang dikendalikan oleh aktor informal, dimana hal mengubah sifat dan tujuan yang bertolak belakang dengan pemerintah yang sebenarnya. Sudah sewajarnya para PNS mengkritisi indikasi-indikasi dugaan adanya intervensi pengusaha yang memiliki otoritas dalam menjalankan pemerintahan.

3.2.3 Spiralisasi Konflik Walikota dengan Wakilnya

Sebagaimana diketahui konflik ini memanas pada Audiensi para PNS di DPRD kota tegal, dimana dalam audiensi tersebut diwarnai dengan aksi penolakan PNS terhadap kepemimpinan Siti Masitha salah satunya dilatar belakang dengan adanya konflik antara Siti Mashita dengan Nursholeh yang mereka anggap telah menghambat pemerintahan Kota Tegal. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada kronologi konflik Konflik Siti Masitha dengan Nursholeh naik kepermukaan pada acara Musyawarah Perencanaan Pembangunan Wilayah (Musrenbangwil) di Kabupaten Tegal. Dimana pada acara tersebut Gubernur Jawa Tengah marah karena dalam acara tersebut Wakil Walikota hadir, tapi Walikota Tegal justru diwakili oleh Kepala Badan Perencanaan Daerah (Bappeda) Kota Tegal, Imam Badarudin. Hal ini kemudian diperjelas lagi dengan pernyataan nursholeh yang menegaskan bahwa hubungannya dengan Walikota dalam keadaan tidak harmonis pada tanggal 7 April 2015.

3.3 Dampak Konflik

Berdasarkan kerangka teori dalam penelitian ini yang telah dijelaskan pada bab I. Dampak terbagi menjadi 2, yaitu dampak yang bersifat positif & dampak yang bersifat negatif.⁶² Sebagaimana sudah dijelaskan sebelumnya konflik antara PNS dengan Walikota Tegal periode 2014-2019 dapat dikategorikan dalam jenis konflik yang bersifat destruktif. Dalam konflik destruktif, dimana antara pihak satu dengan pihak lainnya memiliki keinginan untuk saling mengalahkan, nantinya akan menyebabkan dampak konflik lebih banyak yang bersifat negatif. Berikut beberapa dampak yang terjadi akibat dari berlangsungnya konflik diantara PNS dengan Walikota Tegal periode 2014-2019:

3.3.1 Dampak Positif

Dalam konflik ini kedua belah pihak dipaksa untuk untuk berfikir kritis untuk melihat posisi lawan konfliknya dan posisi kelompoknya sendiri guna menyusun strategi dan taktik untuk menghadapi konflik tersebut. Hal ini akan menambah kreativitas dan menstimulus cara berpikir kedua belah pihak.

Konflik juga dapat membawa objek konflik ke permukaan, dalam hal ini pandangan PNS mengenai kepemimpinan Siti Masitha yang mana dalam hal ini menjadi objek konflik menjadi muncul ke permukaan. Walaupun sampai saat ini objek konflik belum terselesaikan, setidaknya dengan membawa objek konflik ke permukaan akan menciptakan peluang terselesaikan masalah.

⁶² Wirawan. 2013. Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta: Salemba Humanika.

Selain itu para PNS juga berhasil membantah norma-norma yang usang mengenai birokrasi, dimana di Indonesia birokrasi sering dianggap sebagai institusi yang tidak kreatif dan cari aman. Dengan adanya perlawanan PNS dalam mengkritisi kepemimpinan atasannya, setidaknya membuktikan bahwa norma-norma seperti itu adalah salah. Hal ini dapat memacu rekan-rekan PNS lainnya untuk dapat berpikir kreatif dan berani dalam menyuarakan gagasannya.

3.3.2 Dampak Negatif

Jika dilihat dari segi biaya konflik, konflik ini terbilang memerlukan biaya besar dimana konflik ini memiliki intensitas yang tinggi. Selain itu konflik ini juga bersifat destruktif, yang mana akan berpengaruh pada meningkatnya biaya konflik karena merusak organisasi dan muka para pihak yang terlibat konflik. Biaya konflik dapat berupa energi fisik, energi psikologi, uang, waktu, dan peralatan. Beberapa biaya konflik yang harus dikeluarkan dalam konflik ini diantaranya:

Adanya aksi demo dari pihak PNS yang dalam hal ini jelas akan menurunkan produktivitas Pemerintah Kota Tegal karena hilangnya jam kerja yang dikorbankan.

Dengan munculnya konflik Walikota dengan para PNS ke permukaan jelas akan mempengaruhi menurunnya elektabilitas Sita Masitha selama dia menjabat sebagai Walikota Tegal, hal ini akan berdampak pada tantangan yang lebih besar jika dia ingin mencalonkan diri sebagai Walikota di periode mendatang.

Dengan adanya pergantian pejabat yang di bebas tugaskan dari jabatannya dengan pejabat Pelaksana tugas atau Plt oleh Walikota nantinya akan berdampak negatif pada pelayanan publik dan tersendatnya program-program pembangunan

Kota Tegal yang telah tertuang dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kota Tegal tahun 2015, hal ini dikarenakan keterbatasan kewenangan Pejabat Plt. Dalam Peraturan Menteri (Permen) Keuangan Nomor 117/PMK.01/2009 pada pasal 2009 berbunyi “Bahwa Plt tidak memiliki kewenangan untuk mengambil atau menetapkan keputusan yang mengikat, yaitu : pembuatan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), penjatuhan hukuman disiplin, penetapan surat keputusan, dan lain-lain yang menyebabkan pengeluaran Negara. Permen tersebut menunjukkan bahwa Pejabat Plt nantinya tidak bisa mengeluarkan anggaran dan melaksanakan kebijakan-kebijakan strategis karena keterbatasan wewenang yang dimiliki.

Bagi PNS yang dibebaskan tugas dari jabatannya mengalami kerugian yang cukup besar, dimana para PNS tersebut harus mengeluarkan biaya konflik dalam melakukan interaksi konflik tambahan akibat dari kebijakan pembebasan tugas tersebut, baik dampak langsung maupun dampak dari bentuk upaya mereka dalam memperjuangkan agar Walikota mencabut kebijakan tersebut. Biaya tambahan tersebut diantaranya, pertama nama baik mereka yang tercemar dan karier mereka akan terhambat karena PNS yang di bebas tugas dari jabatan biasanya adalah PNS yang dianggap gagal dalam menjalankan tugas. Kedua, usia PNS atas nama Drs. Yuswo Waluyo; Diah Triastuti, SH; dan Drs. Khaerul Huda, M.Si sudah di atas 57 tahun, yang arti mereka akan pensiun paling tidak 1 tahun lagi. Tetapi jika mereka dikembalikan pada Struktur Jabatan Eselon II maka akan mendapat masa jabatan 2 tahun. Dan yang ketiga adalah kerugian materil dimana dalam surat

gugatan yang mereka ajukan ke PTUN Semarang menjelaskan kerugian materil yang mereka alami sebesar :

a. Untuk jabatan Eselon II : atas nama (Drs. Khaeril Huda, Msi; Drs. Yuswo Waluyo; Diah Triastuti, SH; Sugeng Suwaryo; S.Sos Subagyo, S.Ip; dan Pratomo WR, SH), meliputi :

- Tunjangan Struktural	Rp. 2.025.000,00/Bulan
- Tunjangan Perbaikan Penghasilan	Rp. 4.800.000,00/Bulan
- Tunjangan Transportasi	Rp. 1.000.000,00/Bulan
- Honor TIM/Kepanitiaan (rata-rata)	Rp. 1.000.000,00/Bulan
- Jumlah	Rp. 8.825.000,00/Bulan

b. Untuk Jabatan Eselon III : atas nama (Agus Arifin, AP; Mohamad Afin, S.Ip; Ilham Prasetyo, S.Sos. M.Si), meliputi :

- Tunjangan Struktural	Rp. 1.260.000,00/Bulan
- Tunjangan Perbaikan Penghasilan	Rp. 3.780.000,00/Bulan
- Tunjangan Transportasi	RP. 500.000,00/Bulan
- Honor TIM/Kepanitiaan (rata-rata)	Rp. 600.000,00/Bulan
- Jumlah	Rp. 6.140.000,00/Bulan

3.4 Metode Resolusi Konflik

Metode resolusi konflik merupakan proses manajemen konflik yang digunakan untuk menghasilkan keluaran konflik. Dalam resolusi konflik antara birokrasi dengan Walikota Tegal periode 2014-2019 sendiri digunakan beberapa metode, diantaranya:

3.4.1 Pengaturan Sendiri

Dalam metode ini para pihak yang berkonflik menyusun strategi konflik dan menggunakan taktik konflik untuk mencapai keluaran konflik yang mereka harapkan. Pola interaksi konflik tergantung dengan keluaran konflik yang diharapkan, potensi konflik lawan konflik, dan situasi konflik.

3.4.1.1 Demonstrasi dan Ancaman Mogok Kerja

Demonstrasi dan ancaman mogok kerja adalah salah satu metode resolusi konflik yang digunakan para birokrasi dalam konfliknya dengan Walikota. Demonstrasi sendiri berjalan tanpa kekerasan, dimana para PNS dalam hal ini menyuarakan ketidaksesuaiannya dengan kepemimpinan Walikota. Sebagaimana sudah dijelaskan pada kronologi konflik, pada 9 April 2015 para PNS melakukan audiensi dengan DPRD. Dalam acara tersebut para PNS melaporkan ketidaksesuaian mereka dengan Walikota. Demonstrasi para PNS berlanjut pada tanggal 20 April 2015 setelah beberapa PNS dijatuhi hukuman indisipliner oleh Walikota.

Jika dianalisis, para PNS memutuskan melakukan demonstrasi dan aksi mogok kerja karena situasi lawan konflik mereka (Walikota) tengah dalam situasi yang terdesak. Pada dasarnya aksi demonstrasi melawan kepemimpinan Walikota sudah lama terjadi, dimana demonstrasi tersebut dilakukan oleh beberapa Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan juga beberapa organisasi mahasiswa. Berdasarkan apa yang disuarakan oleh para PNS dalam demonstrasi tersebut menggambarkan pola interaksi konflik mengusahakan keluaran konflik untuk mengalahkan lawannya, dalam hal ini agar Sita Masitha mundur dari jabatannya. Strategi konflik

semacam ini sangat mungkin diambil mengingat situasi lawan konflik saat itu dalam keadaan lemah, dimana Walikota saat itu sedang mendapatkan tekanan dari beberapa lapisan masyarakat. Bahkan hal tersebut diperparah dengan kurang harmonisnya hubungan beliau dengan Wakil Walikota.

Berdasarkan UU No. 9 tahun 2008 diatur mengenai hak warga negara untuk menyampaikan pendapat. Kebebasan berpendapat ini memungkinkan seseorang atau kelompok melakukan pelaporan ataupun demonstrasi. Jika melihat UU tersebut jelas secara konstitusional aksi para PNS yang beraudiensi dapat dibenarkan, terlebih sehari sebelum melakukan audiensi tersebut para PNS sudah mengirimkan surat kepada DPRD yang isinya bahwa mereka akan melakukan audiensi dengan DPRD. Salah seorang pegawai PTUN menyampaikan :

sebelum mereka (PNS) bertemu dengan DPRD (audiensi), mereka (PNS) sudah menyampaikan surat untuk beraudiensi kepada DPRD. Jadi secara konstitusional sudah benar.. Menurut saya audiensi tersebut adalah bentuk kebebasan berpendapat setiap orang.⁶³

Pemogokan dan demonstrasi adalah hal yang tidak bisa lepas dalam upaya resolusi hubungan industrialisasi. Terlebih di era reformasi hubungan industrialisasi adalah konflik interpersonal yang kerap terjadi, mengingat dalam era reformasi kebebasan individu dalam berpendapat dibuat lebih terbuka. Hubungan industrialisasi disini dimaksudkan untuk menggambarkan hubungan yang tercipta antara antara pelaku dalam proses produksi dan distribusi barang/jasa. Dalam sektor privat hubungan industrialisasi menggambarkan hubungan antara pengusaha,

⁶³ Wawancara dengan seorang pegawai PTUN Semarang, tanggal 27 Agustus 2016 di PTUN Semarang.

buruh, dan pemerintah. Sedangkan hubungan industrialisasi dalam sektor publik menggambarkan hubungan birokrasi dengan kepala pemerintahan.

Resolusi hubungan antara birokrasi dengan Kepala Pemerintahan dalam hal ini Walikota, memang berbeda dengan hubungan buruh dengan pengusaha. Resolusi hubungan buruh dengan perusahaan telah diatur terkait mekanisme ketika kesepakatan kerja bersama antara buruh dan pengusaha gagal tercapai. Buruh menurut UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. KEP.232/MEN/2003 diperbolehkan melakukan mogok kerja. Dalam peraturan tersebut juga mengatur prosedur pemogokan yang nantinya berdampak pada pemogokan yang sah dan pemogokan yang tidak sah. Peraturan dan UU ini seolah-olah menganggap demonstrasi ataupun pemogokan metode resolusi konflik yang tidak dapat dibendung dalam hubungan industrialisasi, sehingga perlu adanya batasan-batasan yang perlu ditaati dalam melakukannya. Pembatasan tersebut diharapkan membantu mengurangi dampak negatif yang dapat ditimbulkan serta mempercepat waktu penyelesaian konflik. Berbeda dengan peraturan yang mengatur resolusi hubungan industrialisasi di sektor privat, sektor publik tidak ada peraturan yang khusus mengatur pemogokan. Padahal sama halnya dengan hubungan buruh dengan pengusaha, konflik dalam hubungan birokrasi dengan Kepala Daerah di Indonesia juga kerap terjadi.

B. Libois dalam Haryatmoko⁶⁴ mengemukakan tiga prinsip pelayanan publik: kontinuitas, kesetaraan, dan adaptif. Kontinuitas dipahami sebagai tidak

⁶⁴ Haryatmoko. 2015. Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi. Jakarta: PT Kanisius.

boleh berhenti sama sekali meskipun ada pemogokan. Hal tersebut menekankan akan pentingnya manajemen konflik yang diperuntukan mengurangi dampak konflik dikalangan birokrasi terhadap pelayanan publik itu sendiri.

3.4.1.2 Pembebasan Jabatan

Pembebasan jabatan adalah metode resolusi konflik yang sering digunakan oleh pihak yang terlibat konflik. Pembebasan jabatan memang tidak meninggalkan luka fisik pada pihak lawan, namun hal ini dapat menimbulkan luka psikologi dalam bentuk kekecewaan dan frustrasi pada pihak lawan. Dalam kasus ini, pembebasan jabatan yang dilakukan Walikota tidak hanya berdampak pada PNS yang dibebaskan dari jabatannya, melainkan juga berdampak pada psikologis para PNS yang menolak kepemimpinannya. Metode ini pada akhirnya membuat kekuatan pihak PNS melemah, dimana hukuman ini nantinya akan menciptakan isu di kalangan PNS yang melawan untuk berhenti melawan Walikota, karena takut diberi hukuman. Hal itu dijelaskan oleh salah seorang PNS di Pemerintah Kota Tegal :

“sekarang PNS takut untuk melawan ibu (Walikota), mereka takut dikenai hukuman. Mereka masih punya keluarga dan ada yang punya anak yang masih sekolah, kalo dihukum nanti mereka dapet uang dari mana.”⁶⁵

Hal ini diperjelas dengan munculnya beberapa surat pernyataan PNS yang menarik dukun gannya terhadap penolakan kepemimpinan Walikota Tegal.⁶⁶

⁶⁵ Wawancara dengan seorang pegawai Kesbangpolinmas Kota Tegal, pada tanggal 23 Juli 2016 di kantor Kesbangpolinmas Kota Tegal.

⁶⁶ Lampiran memori Peninjauan Kembali Kuasa Hukum Walikota Tegal nomor 180/240.11 atas Putusan PTTUN Surabaya nomor 100/B/2016/PT.TUN.SBY jo. PTUN Semarang nomor 042/G/2015/PTUN.SMG kepada Majelis Hakim Peninjauan Kembali.

Pembebasan tugas dari jabatan beberapa PNS pada kenyataannya menjadi strategi yang baik dalam mengurangi kekuatan pihak PNS. Namun dibalik berkurangnya kekuatan lawan konfliknya, Walikota harus menerima dampak yang lebih besar berupa terhambatnya pelayanan publik di Pemerintah Kota Tegal. Hal ini terjadi karena PNS yang diberi sanksi pembebasan jabatan merupakan beberapa pejabat-pejabat Eselon 2 dan 3 yang memiliki peran dan kewenangan besar dalam menjalankan pemerintahan. Sedangkan posisi para PNS tersebut digantikan para pejabat Pelaksana Tugas (Plt) yang mana kewenangannya sangat terbatas sebagaimana sudah dijelaskan pada subbab sebelumnya.

3.4.2 Intervensi Pihak Ketiga

3.4.2.1 Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tegal

Salah satu langkah yang diambil PNS dalam menghadapi konflik ini adalah dengan melakukan pernyataan sikap penolakan kepemimpinan Sita Masitha dalam Audiensi dengan DPRD Kota Tegal. Mereka mengancam akan melakukan aksi mogok jika kepemimpinan Siti Masitha tetap berjalan. Menurut para PNS aksi tersebut menjadi langkah yang paling tepat untuk mengatasi konflik tersebut, mengingat pengalaman mereka akan keangkuhan Walikota dalam rapat yang telah diadakan. Menurut Gito Musriono, salah satu PNS yang menentang kepemimpinan Sita Masitha menuturkan :

“Kami melakukan aksi di DPRD karena beliau (Walikota) Sulit untuk diajak bicara, padahal permasalahan ketidakcocokan kami dengan beliau (Walikota) sudah lama terjadi.”⁶⁷

⁶⁷ Wawancara dengan Gito Musriono, tanggal 8 Agustus 2016 di kediaman Gito Musriono.

Jika dianalisis berdasarkan kronologi konflik, aksi para PNS tersebut berdampak pada adanya intervensi dari DPRD dalam resolusi konflik. Tercatat ada beberapa langkah yang diupayakan DPRD, mulai dari menggelar rapat dengar pendapat dengan para PNS dan pihak Walikota Tegal, mengklarifikasi laporan para PNS kepada Walikota dan Wakil Walikota, hingga usulan mengenai penggunaan hak interpelasi DPRD yang dimotori Fraksi Partai Golkar.

Langkah melibatkan DPRD dalam resolusi konflik merupakan langkah yang tepat secara konstitusional, mengingat sebagaimana diatur dalam UU no.23 tahun 2014, DPRD memiliki hak interpelasi, hak angket, dan menyatakan pendapat. Hak interpelasi DPRD sendiri merupakan hak DPRD kabupaten/kota untuk meminta keterangan kepada Bupati/Walikota mengenai kebijakan Pemerintah Daerah yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Hak angket DPRD kabupaten/kota adalah hak melakukan penyelidikan terhadap kebijakan Pemerintah Daerah kabupaten/kota yang penting dan strategis serta berdampak luas pada kehidupan masyarakat, Daerah, dan negara yang diduga bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan hak menyatakan pendapat dapat digunakan DPRD dalam menyatakan pendapat terhadap kebijakan Bupati/Walikota atau mengenai kejadian luar biasa yang terjadi di Daerah kabupaten/kota disertai dengan rekomendasi penyelesaiannya atau sebagai tindak lanjut pelaksanaan hak interpelasi dan hak angket. Suharsono menerangkan :

Walikota itu kan dipilih masyarakat, jadi untuk menurunkan beliau ya harus melalui masyarakat melalui DPRD. Langkah para PNS melapor pada DPRD sudah tepat jika tuntutan mereka untuk menurunkan Walikota. Namun dari pihak Pemerintah Provinsi Jawa Tengah hanya bisa memberikan rekomendasi pada masing-masing pihak.⁶⁸

Namun sayangnya peran DPRD dalam resolusi konflik ini masih dirasa kurang optimal. Pada akhirnya DPRD tidak menggunakan hak interpelasinya, faktor politik menjadi faktor yang paling mempengaruhi keputusan para anggota DPRD tersebut. Pada 12 Juni 2015 digelar Rapat Paripurna DPRD Kota Tegal, dengan agenda persetujuan usulan penyampaian hak interpelasi kepada Walikota Tegal. Pada rapat tersebut sebenarnya Fraksi Partai Golkar, PKB, PDIP, dan PKS menyatakan setuju dengan hak interpelasi, akhirnya secara musyawarah hak interpelasi DPRD Kota Tegal disetujui dan ditetapkan oleh Ketua DPRD Kota Tegal, H Edy Suripno SH MH. Namun pada akhirnya hak interpelasi tersebut gagal terlaksana dikarenakan beberapa partai menarik pengusulan hak interpelasi. Bahkan Fraksi Partai Golkar yang awalnya menjadi penggagas hak interpelasi pada 23 Juni 2015, melalui pimpinan barunya Wasmad Edi Susilo menyatakan pembatalan pengajuan hak interpelasi. Menurutnya pencabutan hak interpelasi oleh Fraksi Partai Golkar dilatar belakangi oleh instruksi DPD Partai Golkar Provinsi Jawa Tengah. Dalam instruksi tersebut Fraksi Partai Golkar tidak diperbolehkan menggunakan hak interpelasi untuk mengatasi kemelut di lingkungan Pemerintah Kota Tegal. Wasmad Edi Susilo menyampaikan :

⁶⁸ Wawancara dengan Suharsono, tanggal 8 September 2016 di Kantor Inspektorat Provinsi Jawa Tengah.

‘ketika Instruksi partai dilanggar, maka dampaknya adalah pemberhentian ketua DPD Partai Golkar Kota Tegal, HM Nursholeh M.MPd (Wakil Walikota).’⁶⁹

Perlu diketahui pula sebelumnya Ketua Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Partai Golkar Kota Tegal, HM Nursholeh MPd diberhentikan dari jabatannya sebagai Ketua DPD Partai Golkar Kota Tegal. Hal ini terjadi setelah beliau tidak menjalankan instruksi dari DPD Partai Golkar Provinsi Jawa Tengah yang telah dijelaskan di atas.

3.4.2.2 Pengadilan Tata Usaha Negara Semarang dan Pengadilan Tinggi Tata

Usaha Negara Surabaya

Resolusi konflik dapat dilakukan melalui proses pengadilan, salah satunya melalui Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN). PTUN sendiri merupakan pengadilan yang menangani sengketa tata usaha negara sebagaimana diatur dalam UU No. 9 tahun 2004, sengketa tata usaha negara merupakan sengketa yang timbul dalam bidang tata usaha negara antara orang atau badan hukum perdata dan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai dikeluarkannya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konflik ini menjadi konflik kepegawaian setelah dikeluarkannya Surat Keputusan (SK) Walikota mengenai pembebasan dari jabatan beberapa PNS yang melakukan pernyataan sikap akan penolakan kepemimpinan Siti Masitha dalam

⁶⁹ <http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/816-sebelumnya-ketua-fraksi-partai-gokar-fpg-dprd-kota-tegal-sodik-gagang-dan-sekretaris-eny-yuningsih-sh-telah-berhasil-meloloskan-pengajuan-hak-interpelasi-kepada-wa-likota-tegal-ke-rapat-paripurna-dprd-kota-tegal-kini-melalui-ketua-baru-wasmad-edi-susilo-s>, pada tanggal 16 September 2016 pukul 17:22.

audiensi PNS bersama DPRD. Para PNS sendiri menggugat SK tersebut pada 13 Juli 2015.

Keputusan PNS untuk melayangkan gugatan ke PTUN dinilai tepat mengingat PTUN merupakan lembaga yang bertugas melindungi warga negara dan badan hukum dari keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha yang dalam hal ini adalah SK Walikota. Hal itu ditambah dengan Keputusan PTUN yang memenangkan para PNS, dimana PTUN memutuskan agar Walikota mengembalikan jabatan para PNS. Namun sayangnya Keputusan PTUN tersebut tidak dilaksanakan Walikota. Keputusan PTUN memang sering tidak dilaksanakan para Pejabat Tata Usaha Negara. Salah satu pegawai PTUN menjelaskan :

kita sering dikritik masyarakat karena tidak dapat melaksanakan Keputusan yang dibuat, kita juga mengakui kekurangan kami tersebut. Kami jelas ingin mengusahakan agar para pejabat melaksanakan keputusan tersebut. Namun yang bisa kami lakukan berdasarkan UU PTUN hanya melapor setelah 4 bulan masa persidangan selesai kepada atasannya, yang kemudian beliau memberikan teguran atas tidak dilaksanakannya Keputusan PTUN tersebut, strategi Walikota Tegal sendiri berusaha mengulur masa persidangan dengan melakukan banding ke PTTUN Surabaya.⁷⁰

Terlepas dari keterbatasan kewenangan PTUN dalam melaksanakan putusannya, masih banyak Pejabat Tata Usaha Negara yang tetap menghormati dan melaksanakan keputusan PTUN. Hal ini dilatar belakangi oleh kesadaran hukum pejabat terkait. Pegawai PTUN di atas juga menambahkan :

⁷⁰ Wawancara dengan seorang pegawai PTUN Semarang, tanggal 27 Agustus 2016 di PTUN Semarang.

“Kesadaran hukum para pejabat sangat diperlukan, karena kewenangan kami sangat terbatas, ketika seorang pejabat tidak melaksanakan putusan PTUN seharusnya mereka malu kepada masyarakat.”⁷¹

Banyaknya Keputusan PTUN yang diabaikan para Pejabat Tata Usaha sendiri juga dilatar belakangi dengan putusan tersebut tidak memiliki hukum tetap dan harus menunggu proses pengadilan selanjutnya. Padahal Surat Gugatan para PNS kepada PTUN Semarang disampaikan tanggal 14 Juli 2015 dan Putusan PTUN Semarang baru bisa dikeluarkan pada tanggal 2 Februari 2016. Hal ini menunjukkan betapa besarnya biaya konflik (waktu) yang dikorbankan dalam resolusi konflik melalui jalur pengadilan ini.

Langkah yang diambil pihak Walikota sendiri dengan adanya putusan PTUN yang memenangkan pihak PNS adalah dengan melakukan banding pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya (PTTUN Surabaya). Hingga pada 8 Juni 2016 PTTUN Surabaya mengeluarkan putusan yang isinya menguatkan putusan PTUN Semarang, hal ini mendorong PTUN Semarang mengubah putusannya menjadi berkekuatan hukum tetap. Namun Putusan PTUN yang sudah berkekuatan hukum tetap nyatanya belum membuat Walikota Tegal melaksanakan putusan tersebut hingga DPRD Tegal sekali lagi harus turun tangan dalam masalah ini dengan mengundang kedua belah pihak dalam Rapat Dengar Pendapat pada tanggal 9 November 2016 guna membahas Putusan PTUN Semarang yang telah berkekuatan hukum tetap. Padahal dalam UU 51 Tahun 2009⁷², mengatur :

⁷¹ Ibid

⁷² Undang-undang No. 51 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Pasal 116 ayat 2 :

Apabila setelah 60 hari kerja putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 diterima tergugat tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat 9 huruf a, Keputusan Tata Usaha Negara yang disengketakan itu tidak mempunyai kekuatan hukum lagi.

Pasal 116 ayat 4 :

Dalam hal tergugat tidak bersedia melaksanakan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, terhadap pejabat yang bersangkutan dikenakan upaya paksa berupa pembayaran sejumlah uang paksa dan/atau sanksi administrative.

Pasal 116 ayat 5 :

Pejabat yang tidak bersedia melaksanakan putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap sebagaimana disebutkan dalam ayat 4, diumumkan pada media massa cetak setempat oleh panitera sejak tidak terpenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud ayat 3.

Pasal 116 ayat 6 :

disamping diumumkan pada media massa setempat sebagaimana dimaksud pada ayat 5, Ketua Pengadilan harus mengajukan hal ini kepada presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi pemerintahan untuk memerintah pejabat tersebut melaksanakan putusan pengadilan, dan kepada lembaga perwakilan rakyat untuk menjalankan fungsi pengawasan.

Tidak hanya DPRD yang merespon tidak dilaksanakannya putusan PTUN Semarang yang sudah berkekuatan hukum tetap. BKN melalui suratnya juga memerintahkan Walikota Tegal untuk melaksanakan putusan tersebut.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

a. Jenis Konflik

Konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal periode 2014-2019 tergolong sebagai konflik interpersonal dan konflik destruktif. Konflik interpersonal disini dimaksudkan konflik yang terjadi didalam suatu organisasi yaitu Pemerintah Kota Tegal dimana pihak yang terlibat adalah Walikota selaku atasan dengan Birokrasi selaku Bawahannya. Sedangkan konflik ini tergolong destruktif dikarenakan kedua belah pihak lebih memilih untuk melakukan langkah-langkah untuk mengalahkan lawan yang pada akhirnya berpengaruh pada hubungan keduanya yang semakin buruk dan berkurangnya kinerja organisasi yang dalam ini digambarkan dengan pelayanan publik yang terbengkalai.

b. Penyebab Konflik

Dari analisis data yang dilakukan peneliti konflik ini dilatar belakangi oleh beberapa faktor, diantaranya arogansi dalam kepemimpinan Siti Masitha, dugaan keterlibatan pengusaha (Amir Mirza) dalam pemerintahan Kota Tegal, spiralisasi konflik antara Walikota dengan Wakilnya.

c. Dampak Konflik

Karena konflik ini berjalan secara destruktif, dampak yang dihasilkan pun lebih banyak yang bersifat negatif. Sebagaimana analisis yang dilakukan peneliti, dampak negatif dari konflik ini diantaranya : berkurang produktifitas Pemerintah

Tegal yang dilatar belakangi demo yang dilakukan para PNS serta adanya penggantian Pejabat yang dibebaskan tugas dari jabatannya dengan Pejabat Pelaksana Tugas, munculnya konflik ini ke permukaan juga dapat mempengaruhi elektabilitas Siti Mashita, dan besarnya biaya konflik yang dikeluarkan PNS yang dibebaskan tugas dari jabatannya.

Walaupun konflik ini bersifat destruktif, setidaknya ada beberapa dampak positif dari konflik ini, memaksa kedua belah pihak untuk berpikir kritis dalam menjalankan strategi konfliknya, konflik ini juga membawa permasalahan yang ada di Pemerintah Kota Tegal ke permukaan sehingga memungkinkan permasalahan tersebut untuk diselesaikan.

d. Resolusi Konflik.

Beberapa resolusi konflik dilakukan oleh kedua belah pihak. Dari PNS melakukan pemogokan dan demonstrasi. Sedangkan dari pihak Walikota mengambil langkah memberikan hukuman pembebasan dari jabatan beberapa PNS yang melawannya. Selain langkah resolusi konflik yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang terlibat konflik, resolusi konflik juga dilakukan dengan melibatkan pihak ketiga. Pertama, intervensi dari DPRD yang melakukan langkah audiensi dan dengar pendapat dengan PNS, melakukan pemeriksaan terhadap Walikota dan Wakil Walikota, dan upaya penggunaan Hak Interpelasi DPRD. Kedua, resolusi konflik melalui PTUN, dimana para PNS menggugat SK Walikota tentang pembebasan jabatan beberapa PNS.

4.2 Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka saran yang bisa peneliti dedikasikasikan terkait konflik antara Birokrasi dengan Walikota Tegal, diantaranya :

- a. Perlu adanya komunikasi yang bersifat persuasif dari Walikota dalam resolusi konflik ini. Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah dipaparkan, langkah-langkah yang diambil pihak Walikota seluruhnya menggunakan metode yang bersifat instruktif atau koersif, yaitu upaya penyelesaian konflik dengan lebih menekankan pada perintah atau paksaan. Tidak ada langkah yang didalamnya menggunakan komunikasi persuasif. Langkah persuasif disini diartikan sebagai proses memengaruhi pendapat, sikap, dan tindakan orang melalui manipulasi psikologis, sehingga seseorang dapat bertindak seperti atas kehendaknya sendiri (Rahmat, 2000, h. 52). Komunikasi persuasi merupakan suatu usaha mengubah sikap, kepercayaan, atau tindakan audiens untuk mencapai tujuan tertentu. Hal seperti ini nantinya diharapkan dapat mengurangi dampak-dampak negatif yang terjadi.
- b. Revisi Undang-undang yang mengatur resolusi hubungan Birokrasi dengan Pimpinan Pemerintahan. Sebagaimana yang sudah dibahas terkait dengan tidak adanya aturan demonstrasi dan pemogokan dalam resolusi hubungan birokrasi dengan pimpinan pemerintahan, membuat resolusi konflik keduanya memakan waktu dan biaya yang besar. Selain itu dengan adanya hak berpendapat yang dibuka lebih luas dengan adanya reformasi, jelas demonstrasi dan pemogokan didalam resolusi hubungan industrial tidak mungkin terbandung, sekalipun di

dalam sektor publik. Peraturan tersebut nantinya diharapkan dapat meminimalisir dampak dari demonstrasi dan pemogokan terhadap terhambatnya pelayanan publik; mempercepat waktu penyelesaian konflik, dimana perlu adanya pembatasan lama waktu mogok kerja sebagaimana diatur dalam peraturan tentang demonstrasi dan pemogokan didalam resolusi hubungan industrialisasi sektor privat. B. Libois (2002) mengemukakan tiga prinsip pelayanan publik yang salah satunya adalah kontinuitas, yang mana dapat dipahami sebagai pelayanan publik tidak boleh berhenti sama sekali meskipun ada pemogokan.

DAFTAR PUSTAKA

- Affudin, dan Beni Ahmad Saebani. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Pustaka Setia.
- Rashid dan Budi Setiyono, S. Sos, M. Pol. Admin. 2005. *Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi*. Bandung: Nuansa.
- Wirawan. 2013. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Bruce Mitchell dkk, *Pengelolaan Sumber Daya dan Lingkungan*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- DR.Wahyudi. 2006. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Rina Martini. 2012. *Buku Ajar Birokrasi dan Politik*, Semarang: UPT Undip Press.
- Hidayat, Syarif. *Bisnis dan Politik di Tingkat Lokal: Pengusaha, Penguasa dan Penyelenggara Pemerintah Daerah Pasca Pilkada*. 2006. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Henk Schulte Nordhot dan Gerry van Klinken dibantu oleh Ireen Karang – Hoogenboom. *Pengantar : Anies Baswedan*. (2007). *Politik Lokal di Indonesia*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Haryatmoko. 2015. *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*. Jakarta: PT Kanisius.
- Zainatul Hikmah. 2008. *Analisis Konflik Nelayan Dalam Pengelolaan Sumberdaya Perikanan Selat Madura Dalam Perspektif Sosiologis-Hukum (Studi Kasus Nelayan Batah Kecamatan Kwanyar, Kabupaten Bangkalan, Provinsi Jawa Timur)*. Bogor: Manajemen Bisnis dan Ekonomi Perikanan-Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor.
- Ahmad Nyarwi. 2007. *Pilkada dan Pemerintahan Terbelah (Divided Government) & Fluktuasi Hubungan Lembaga Politik (Eksekutif-Legislatif) dan Birokrat Pasca Pilkada*. Jakarta: Lingkaran Survei Indonesia.

- Nina Maharani. 2006. Upaya Penyelesaian Konflik dan Gejolak Politik di NAD, Studi Tentang Pemberlakuan dan Kegagalan DOM di Daerah Istimewa Aceh. Semarang: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang.
- Endang Sulistyarningsih. 2006. Birokrasi dan Potensi Konflik di Indonesia. Riau: Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau.
- Acitya. 2013. Birokrasi dan Politik Sebuah Dinamika dalam unair.ac.id.
- Lampiran Surat Pernyataan Sikap Dewan Pengurus Korpri Kota Tegal Nomor : 18/DPK.KORPRI/IV/201
- Lampiran Proses Pengadilan Tata Usaha Semarang atas Sengketa dengan Register Perkara Nomor : 042/G/2015/PTUN.Smg.
- Undang-undang No. 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara.
- Peraturan Daerah Kota Tegal No. 10 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Tegal.
- Peraturan Walikota Tegal No. 6 Tahun 2015 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Staf Ahli Walikota Tegal.
- Peraturan Daerah Kota Tegal No. 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah dan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Tegal.
- Peraturan Daerah Kota Tegal Nomor 14 Tahun 2008 tentang tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tegal.
- Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kota Tegal.
- Peraturan Daerah Kota Tegal No. 13 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kota Tegal.
- Peraturan DPRD Kota Tegal No. 1 Tahun 2014 Tentang Tata Tertib DPRD Kota Tegal.

<http://daerah.sindonews.com/read/987209/22/wali-kota-tegal-dan-wakil-tidak-harmonis-pns-ancam-mogok-1428556015> pada tgl 6 desember 2015 pukul 15:15.

<http://daerah.sindonews.com/read/998883/22/konflik-pns-wali-kota-seribuan-kartu-keluarga-menumpuk-1431061267> pada tgl 17 desember 2015 pukul 11:10.

<http://tegalkota.go.id/v2/index.php/kami/profil-pimpinan/walikota> pada tgl 1 Oktober 2016 pukul 21:00.

<http://tegalkota.go.id/v2/index.php/investasi/potensi-investasi> pada 3 Oktober 2016 pukul 21:32.

<http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/632-wakil-walikota-beberkan-ketidakharmisan-dengan-walikota>, pada tanggal 9 September 2016 pukul 22:00.

<http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/681-puluhan-orang-yang-tergabung-dalam-gerakan-masyarakat-dan-mahasiswa-peduli-untuk-rakyat-gemmpur-tegal-yang-mewakili-dari-unsur-pedagang-kaki-lima-pkl-akademisi-mahasiswa-oraganisasi-kepemudaan-dan-tokoh-masyarakat-mendatangi-gedung-dprd-jalan-pemuda-kota>, pada 9 September pukul 22:20.

<http://daerah.sindonews.com/read/1003293/21/di-tegal-mahasiswa-hijau-demoturunkan-wali-kota-tegal-1432108789>, pada 10 September 2016 pukul 08:00.

<http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/676-rapat-dengar-pendapat-dprd-dan-wali-kota-wakil-wali-kota-tertutup>, pada 10 September 2016 pukul 08:20.

<http://dprd-tegalkota.go.id/index.php/news/783-rapat-paripurna-dprd-kota-tegal-dengan-agenda-persetujuan-usulan-penyampaian-hak-interpelasi-kepada-walikota-tegal-hj-siti-masitha-soeparno-yang-digagas-oleh-fraksi-partai-golkar-akhirnya-secara-musyawah-disetujui-dan-ditetapkan-oleh-ketua-dprd-kota-teg>, pada 9 September 2016 pukul 19:45.

LAMPIRAN I