

## Intisari

Konflik Maluku yang pecah sejak 1999 mengakibatkan segregasi social yang tajam dalam masyarakat Maluku. Terjadi homogenisasi agama di lingkup tempat tinggal penduduk maupun dalam tubuh birokrasi. Struktur masyarakat yang telah homogen dari segi agama ini menyebabkan adanya ketidakpercayaan terhadap birokrasi. Masyarakat lebih cenderung untuk menerima pelayanan dari birokrasi yang seagama, sehingga disinyalir adanya fenomena kepentingan agama dalam kebijakan rekrutmen Pegawai Negeri Sipil. Jabatan – jabatan dalam struktur pemerintahan kemudian menjadi lahan rebutan antar agama. Sehingga identifikasi permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut : *“Bagaimana proses rekrutmen jabatan struktural di Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Maluku dan apakah faktor akomodasi agama turut menentukan dalam proses rekrutmen jabatan struktural tersebut”*.

Dalam melihat kebijakan rekrutmen jabatan struktural di Maluku tesis ini membuka diri terhadap gagasan birokrasi perwakilan bukan hanya sistim meritokrasi sebagaimana yang terkandung dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai Pokok-Pokok Kepegawaian beserta peraturan pelaksanaannya yang menjadi dasar pijakan dalam rekrutmen jabatan struktural. Untuk kondisi Maluku tidak menutup kemungkinan bagi bekerjanya gagasan birokrasi perwakilan yaitu birokrasi yang mencerminkan keterwakilan masyarakat baik dari segi etnis, agama, klas maupun keadaan geografis. Komposisi birokrasi dimaksud bertujuan untuk menjamin terwujudnya nilai keadilan sosial dalam masyarakat sekaligus untuk manajemen konflik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. Untuk mendeteksi bekerjanya gagasan birokrasi perwakilan dalam rekrutmen jabatan struktural dipakai jenis penelitian deskriptif kualitatif yang diarahkan untuk dapat mengetahui, memahami serta mendiskripsikan keadaan yang sebenarnya di lapangan secara rinci tentang rekrutmen jabatan struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Maluku.

Praktek representasi politik dalam birokrasi terjadi dalam birokrasi di Maluku. Hal ini dapat dilihat dalam proses rekrutmen jabatan struktural baik di level eselon II, eselon III maupun eselon IV. Setiap level eselon dicoba untuk diseimbangkan antara jumlah pejabat Islam dengan jumlah pejabat kristen dalam penempatan jabatan struktural tersebut.

Penerapan konsep perimbangan dalam rekrutmen jabatan struktural ini terjadi dilatarbelakangi oleh kondisi masyarakat Maluku yang terbentuk paska konflik. Realitas yang terjadi dalam masyarakat adalah telah terjadi pembilahan tempat tinggal berdasarkan agama, sehingga hal ini mempengaruhi model pelayanan dalam masyarakat, yang pada tingkat terakhir berpengaruh juga pada pola rekrutmen pegawai terutama rekrutmen dalam jabatan struktural. Pasar masyarakat yang akan dimasuki dalam suatu pelayanan maupun penerapan kebijakan publik adalah pasar masyarakat yang homogen secara agama sehingga penempatan seorang pejabat dalam jabatan tertentu juga harus mengikuti logika dikotomi Islam Kristen. Hal ini berkaitan erat dengan penerapan kebijakan dalam masyarakat dimana tiap – tiap teritori komunitas agama hanya akan menerima pejabat yang seagama.

Dengan melihat pada realitas yang terjadi dalam masyarakat Maluku saat ini maka birokrasi perwakilan merupakan suatu alternatif pemecahan pada tahap transisi yang dapat ditawarkan untuk diterapkan dalam rekrutmen jabatan struktural di pemerintah Provinsi Maluku dengan tidak mengenyampingkan konsep meritokrasi. Sejalan dengan itu upaya – upaya untuk membangun kepercayaan antar kelompok dalam masyarakat dalam hal ini kelompok “merah” dan kelompok “putih” perlu terus dibangun dengan menciptakan ruang partisipasi publik yang dapat menampung ide – ide dari semua kelompok. Sehingga ke depan representasi dalam tubuh birokrasi bukan melulu representasi orang tapi juga merupakan representasi ide melalui partisipasi. Dengan kata lain ke depan model yang tepat adalah tetap meritokrasi tapi meritokrasi yang sensitif pada representasi melalui *“bringing the public in”*.

Kata kunci : Konflik, birokrasi, negosiasi, politik lokal

## Abstract

Conflict exploded in Maluku since 1999 caused acute social segregation in Maluku society. It occurred religious homogenization in both residential area and bureaucracy. Social structure, being homogenous in the light of religious aspects, caused mistrust to bureaucracy appear. The members of society tended to accept a religion-based political interest appeared in enforcing the policy of civil official recruitment. Positions in government become religion-based inter-group fighting arenas. From the fact, it can be identified two formulations of problem: "How did recruitment process take place for the structural positions in Local Secretariat of Maluku Province?" and "What is the religion-based accomodation factor has a part in determining the recruitment process for the structural positions?"

In discerning the policy of structural position recruitment in Maluku, this thesis opens itself to the notion of representative bureaucracy, not only to that of meritocracy, as containing in Act No. 43/1999 on the Change of act No. 8/1974 on the Principles of Civil Official and its enforcing regulation as the basis of the structural position recruitment. For the specific condition of Maluku, it is possibly to make the notion of representative bureaucracy work in that the bureaucracy can actually reflect the representation of society in the light of ethnic, religion, class, and geographic circumstances. The purpose of such a bureaucracy composition is to ensure that social justice values in society, conflict management, and increasing trust among the members of society toward government can be realized.

To find out that notion of representative bureaucracy works, the study uses a descriptive qualitative method in describing accurately the field conditions of structural position recruitment in Lokal Government of Maluku Province. From the result of the study, it can be known that the practice of political representation in bureaucracy actually appears within the bureaucracy of Maluku. It can be seen in the structural position recruitment process at the levels of echelon II, echelon III and echelon IV. The balance number of Islamic and Christian officials in the structural position assignment had been really sought to achieve in each echelon.

Application of the concept on balance at the structural position recruitment occurs due to the background of post-conflict conditions in Maluku society. The religion-based cleavage of residence influencing a servicing model in the society has actually occurred, which in turn, at last analysis, has impact on the recruitment pattern of officials, especially that of structural positions. Societal market that will be entered in servicing society or applying any public policies is that a religiously homogeneous entity, so an official assignment in a certain position must also be in agreement with the logic of an Islam-Christian dichotomy. This is related to the policy application in society in which each territory of religious community will only accept officials with same religion.

Discerning the reality above, it can be concluded that the representative bureaucracy is an alternative in solving conflicts at the transitory stage to apply at the structural position recruitment in Maluku province without putting aside the concept of meritocracy. Simultaneously, efforts to build an inter-group trust in the society, in this case is between "red" and "white" groups, are also necessary to be done continuously by making public participation spheres that can accomodate any ideas of all societal groups. It is greatly hoped that the representation of ideas through bureaucracy in the future is not merely the representation of people but also that any ideas through public partisipation. In other words, the appropriate model in the future is still meritocracy model but one that is really sensitive to the representation through "bringing the public in".

Key Words : Conflict, Bureaucracy, Negotiation, Local Politik.