

KEBIJAKAN MUTASI JABATAN STRUKTURAL DI LINGKUP PEMERINTAHAN KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

Nama : Katerina Bataha (090811053)

Pembimbing : 1. Drs. J H. Posumah, M.Si 2. Drs. A Laloma, M.Si

ABSTRACT : *Mutations structural position is one way that can be done to improve public services. Mutations as well as the incarnation or embodiment of the organizational dynamics that serve as one way to achieve organizational goals and implemented to reduce the tedium of the work, increase knowledge, skills and increase motivation and morale, in addition to placing appropriate officials with expertise in the areas of their each.*

Issues to be addressed in this study is how the policy positions of structural mutations in the scope of the Sangihe regency government .

This study uses qualitative methods. This study aims to describe, analyze and determine the impact of structural policies mutation positions in the public service with the indicators work experience, knowledge and skills as well as utilization of employees.

Results of research conducted by gathering the data obtained through interviews observasidan are : (1) Work experience of maturity seen an employee who has been carrying out work in a specified period, (2) knowledge and skills acquired structural due to mutation, (3) Utilization employees through structural mutation positions to maximize employee who simply work quietly in one place only.

Based on the results of the study conclude that mutations in the structural position goes normative Sangihe regency, conducted for the benefit of the organization or public service better. Policy and structural position mutations impact both on public services. Based on the conclusion of the study, it is suggested, the government made a clump positions and monitor the working climate in the scope of local government so that there is a valid handle and facilitate the implementation of the structural position mutations.

Keywords : Policy, mutation,, structural position

PENDAHULUAN

Pasca bergulirnya era reformasi membawa dampak pada perubahan penyelenggaraan pemerintah daerah. Pemerintahan yang dulunya sentralistik berubah menjadi desentralistik, dimana peranan daerah lebih diberdayakan melalui penerapan otonomi daerah. Secara fundamental, pemberian

penyelenggaraan otonomi daerah dimaksudkan untuk mengoptimalkan fungsi pemerintahan yang meliputi : pemberian pelayanan yang lebih baik; fungsi pengaturan; fungsi pembangunan; fungsi perwakilan; dan fungsi koordinasi (dalam Dewey 1983: 14-16). Sarundajang (2000:35) menyatakan

bahwa otonomi daerah, sebagai salah satu bentuk desentralisasi pemerintahan pada hakikatnya ditujukan untuk memenuhi kepentingan bangsa secara keseluruhan, yaitu upaya untuk lebih mendekati tujuan-tujuan penyelenggaraan pemerintahan untuk mewujudkan cita-cita masyarakat yang lebih adil dan makmur.

Dalam konteks otonomi daerah, keberhasilan pemerintah daerah dapat dilihat dari seberapa jauh kebutuhan nyata masyarakat dapat dipenuhi, masyarakat dapat diberdayakan dan puas terhadap pelayanan yang diterima (*dalam* Azhar Kasim 1996:38). Disisi lain Koswara (1997: 39) mengatakan bahwa, keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah tidak terlepas dan sangat bergantung kepada sikap mental dan perilaku serta kemampuan profesional aparatur pemerintah daerah.

Sederhananya dapat dikatakan bahwa hakikat dan tujuan dari otonomi daerah, salah satunya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik. Guna meningkatkan pelayanan publik, titik berat pelaksanaan otonomi daerah diletakan di kabupaten atau kota. Hal ini mengingat kabupaten atau kota merupakan tingkatan pemerintahan yang dekat dengan masyarakat, sehingga

pemerintah kabupaten atau kota tentu lebih memahami tentang kebutuhan masyarakat. Dengan pemahaman yang baik mengenai kondisi masyarakat, maka diharapkan pemerintah dapat merumuskan kebijakan-kebijakan publik yang tepat, guna meningkatkan pelayanan publik.

Pemerintah Daerah dalam melaksanakan salah satu fungsinya yaitu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan publik, harus mampu mengatur atau manage organisasi birokrasi. Kemampuan pemerintah dalam mengatur organisasi birokrasi sangat bergantung kepada sikap mental dan perilaku serta kemampuan profesional aparatur pemerintah daerah dalam membuat kebijakan. Setiap kebijakan yang implementasikan harus menjawab kebutuhan pelayanan publik. Disisi lain salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi birokrasi dewasa ini adalah pelayanan publik yang kurang prima. Sampai sekarang pelayanan birokrasi pemerintahan kita masih kurang produktif dan jauh dari harapan publik. Dimana organisasi birokrasi identik dengan pelayanan yang berbelit-belit dan penempatan pegawai yang tidak sesuai

dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki.

The right man in the right place sangat penting dalam pelayanan publik. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan / pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan pelayanan publik, menempatkan orang yang tepat pada tempat atau posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya sangatlah penting. Karena akan sangat berpengaruh pada kualitas layanan yang diberikan.

Pelaksanaan prinsip the right man in the right place dapat dilakukan melalui mutasi Jabatan struktural. Mutasi Jabatan struktural merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan pelayanan publik. Mutasi juga sebagai penjelmaan atau perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi dan dilaksanakan untuk mengurangi rasa bosan kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan

semangat kerja, selain itu untuk menempatkan pejabat sesuai dengan keahlian dalam bidang tugasnya masing-masing. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai pejabat mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Dalam pelaksanaan mutasi pejabat, sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan. Bahkan dewasa ini, mutasi pejabat atau yang lebih dikenal dengan rolling pejabat identik dengan adanya unsur politik didalamnya. Politisasi mutasi sebetulnya ada dan memang melekat di semua tingkatan pemerintahan di Indonesia. Dalam terminologi birokrasi pemerintahan, menyebut politik dan mutasi, dua hal yang harus diperhatikan yakni politik mutasi dan mutasi politik. Politik mutasi adalah upaya sadar yang dilakukan oleh pemimpin di sebuah lembaga untuk mengganti elemen-elemen organisasi guna memaksimalkan keuntungan atau keberhasilan. Moral

utama mutasi di sini adalah kesejahteraan semua orang.

Caranya adalah dengan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Jadi, sifatnya positif. Sebaliknya, mutasi politik adalah konsep yang menjadikan mutasi sebagai ruang untuk menempatkan orang-orang sesuai keinginan pemimpin dalam hal ini bupati/walikota agar tujuan individunya bisa tercapai. Banyak pejabat yang mengalami mutasi, promosi dan bahkan banyak pegawai yang mengalami demosi. Berkaitan dengan ini, banyak spekulasi yang muncul dimana mutasi ini didasarkan pada balas jasa atau balas dendam pemelukada yang lalu. Dengan kata lain mutasi politiklah yang terjadi di lakukan di Kabupaten Sangihe.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Kebijakan Mutasi Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik (Suatu Studi Di Kabupaten Kepulauan Sangihe)“.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik

pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Disebut sebagai metode kualitatif karena hanya ada satu variabel dan data yang terkumpul analisisnya lebih bersifat kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data dituangkan secara deskriptif dalam bentuk laporan dan uraian (Nasution, 2001). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti (Sugiyono, 2008).

B. Desain dan Fokus Penelitian

Penelitian ini didesain untuk melihat, menggambarkan, dan menganalisis, mencatat dan menginterpretasikan kondisi lapangan khususnya seberapa jauh dampak atau implikasi kebijakan mutasi pejabat dalam pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Penelitian ini juga didesain untuk memperoleh informasi yang objektif. Fokus penelitian ini adalah dampak kebijakan mutasi pejabat dalam pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Sangihe.

C. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2003:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang

mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian maka dalam penelitian ini, populasi adalah pejabat yang ada di lingkungan pemerintah daerah serta masyarakat yang merupakan objek pelayanan.

Dari populasi tersebut, sebagian akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Sampel secara sederhana diartikan sebagai bagian dari objek penelitian yang dipilih dan dianggap mewakili atau representatif keseluruhan populasi yang menjadi sumber data yang diteliti (Sumanto 1990:39). Sampel dari penelitian ini adalah Pejabat daerah dan masyarakat di Kabupaten Sangihe, berjumlah 15 orang.

D. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer diperoleh dari informan secara langsung melalui wawancara mendalam terhadap informan yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan pedoman wawancara.
2. Data sekunder diperoleh dengan observasi secara langsung lokasi

yang sudah ditetapkan terlebih dahulu sebagai objek penelitian.

E. Teknik Analisis Data

Karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka teknik analisis data bersifat deskriptif kualitatif. Dimana gambaran atas fakta-fakta berdasarkan data yang terkumpul di lapangan berkaitan dengan objek penelitian, kemudian dipadukan dan dianalisis secara kualitatif dengan memberikan interpretasi atau penafsiran atau fakta-fakta tersebut.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian sebelumnya bahwa fokus dalam penelitian ini adalah kebijakan mutasi jabatan struktural oleh sebab itu untuk menjawab permasalahan penelitian, maka telah dilakukan pengumpulan data dengan melakukan teknik-teknik wawancara dan observasi lapangan. Hasil wawancara dengan para informan yaitu pengambil kebijakan, unsur baperjakat, pejabat yang dimutasi, serta masyarakat dijelaskan sesuai dengan indikator-indikator atau aspek-aspek untuk melihat atau menilai kebijakan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe

1. Pengalaman Kerja

Menurut Manulang, pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Menurut Ranupandojo, pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Menurut Trijoko, pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu. Dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini berbicara mengenai kematangan dari seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sebagai pelayan publik di beberapa instansi karena mengalami mutasi. Setelah mengalami mutasi, maka tentunya ada pengalaman yang didapat di

tempat kerja atau instansi sebelumnya. Mutasi dilakukan guna menambah pengalaman kerja dari pegawai karena dapat menguasai beberapa bidang pekerjaan sesuai dengan tempat bekerja. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat mengantisipasi berbagai kesulitan, mampu mencari solusi terhadap persoalan yang muncul dan mampu membuat keputusan secara bijaksana dan hati-hati atau lebih profesional sehingga output atau pelayanan publik yang diberikan berkualitas.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mutasi jabatan struktural yang dilakukan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat menambah pengalaman kerja dari pejabat-pejabat yang dimutasi. Karena pejabat-pejabat tidak monoton bekerja di satu instansi terus tapi ada hal-hal baru yang dapat mereka peroleh ketika dimutasi. Pengalaman-pengalaman kerja inilah yang dipakai mereka untuk lebih maksimal dalam melaksanakan tugas ditempat kerja yang baru, sehingga outputnya atau pelayanan publik yang diberikan lebih baik.

2. Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia di peroleh melalui mata dan telinga (Notoatmojo, 2007). Pengetahuan adalah merupakan hasil mengingat suatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik secara sengaja maupun tidak sengaja dan ini terjadi setelah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu objek tertentu (Mubarak, dkk, 2007).

Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dan bersikap dan bertindak. Partanto Pius dalam kamus bahasa indonesia (2001) pengetahuan dikaitkan dengan segala sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses belajar. Keterampilan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Semakin tinggi keterampilan maka akan terjadi peningkatan kinerja. Pengetahuan dan keterampilan akan diperoleh ketika terjadi pergerakan untuk

meningkatkan kompetensi. Ketika pengetahuan dan keterampilan itu ada pada pejabat yang melaksanakan pelayanan publik maka output berupa pelayanan yang diberikan akan lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pejabat yang mengalami mutasi di Kabupaten Kepulauan sangihe mendapat pengetahuan dan keterampilan yang baru dalam jabatannya yang baru. Yang dulunya tidak langsung bersentuhan dengan masyarakat sekarang langsung bersentuhan dengan masyarakat ataupun sebaliknya. Dan itu membuka cakrawala berpikir, menambah pengetahuan dan keterampilan bagi pejabat dan memacu pejabat untuk bagaimana beradaptasi dan memanager organisasi guna efektif dan efisiennya pelayanan publik.

3. Pendayagunaan Pegawai

Pendayagunaan berasal dari kata “guna” yang berarti manfaat. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, Pendayagunaan adalah penggunaan agar mampu mendatangkan hasil dan manfaat atau penggunaan (tenaga) agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Dapat disimpulkan pendayagunaan adalah bagaimana cara atau usaha mendatangkan hasil dan manfaat yang lebih besar serta lebih baik. Pegawai

merupakan tenaga kerja manusia baik jasmani maupun rohani (mental dan pikiran), yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi modal pokok dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam, peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. Pendayagunaan pegawai adalah cara atau usaha menggerakkan pegawai untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dalam pelaksanaan pelayanan publik serta usaha memberdayakan pegawai guna pengembangan organisasi sehingga tercapainya pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilakukan guna memberdayakan pegawai. Pegawai yang hanya berkulat dengan pekerjaan itu saja dan tempat kerja itu saja, di mutasi guna menghindari kejenuhan ditempat kerja atau dilakukan penyegaran pegawai dan pendayagunaan pegawai dengan

memfasilitasi pegawai untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam tugasnya, sehingga output yaitu pelayanan publik yang diberikan maksimal bahkan siap dengan promosi atau pengembangan karier.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kebijakan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kebutuhan pelayanan publik. Tidak ada mutasi politik karena unsur balas dendam atau balas jasa pasca pemilukada karena semua dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Profesionalisme dalam tugas dan tanggungjawab menjadi pegangan bagi pejabat pembina kepegawaian daerah dalam hal ini bupati, dengan berkoordinasi dengan Baperjakat dalam merumuskan dan mempertimbangkan pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kebijakan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintahan daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilihat dari ke-3 (tiga) aspek indikator, yakni:

1. Bahwa kebijakan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe bermanfaat bagi pejabat untuk menambah pengalaman kerja. Pengalaman kerja yang didapat oleh pejabat eselon II,III,IV yang dimutasi sangat membantu pejabat untuk lebih maksimal dalam melaksanakan tugas pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan sangihe. Karena pengalaman kerja berbicara tentang kematangan seorang pelayan publik dalam melaksanakan tugas pelayanannya sebagai pelayan publik.
2. Kebijakan mutasi jabatan struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pejabat eselon II,III,IV yang dimutasi. Karena pejabat tidak monoton disatu tempat kerja yang sama selama bertahun-tahun dan pejabat yang dulunya bekerja tidak langsung bersentuhan dengan masyarakat sekarang langsung besentuhan dengan masyarakat dan begitu sebaliknya.
3. Pendayagunaan pegawai berjalan melalui pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintahan

Kabupaten Kepulauan Sangihe. Pegawai difasilitasi untuk berinovasi dalam tugas dipelayanan publik dan dimatangkan untuk siap dipromosikan atau ada pengembangan karier.

B. Saran

Berdasarkan berbagai kajian yang telah dikemukakan diatas, yang menjadi saran dari penulis seputar Dampak Kebijakan Mutasi Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik (Suatu Studi di Kabupaten Kepulauan Sangihe) adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah rutin memeriksa data-data tentang kepegawaian daerah, membuat rumpun jabatab dan memantau iklim kerja di lingkup pemerintah daerah supaya ada pegangan yang valid dan mempermudah pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah sehingga terjadi penyegaran dan pemberdayaan untuk pagawai atau pejabat yang hanya menetap di satu instansi terus-menerus.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian daerah dalam hal ini bupati, harus menggerakkan pejabat-pejabat struktural untuk maksimal dalam tugas tanggubgjawabnya melalui

pemberian penghargaan khusus kepada pejabat struktural yang dinilai berhasil dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.

3. Pejabat yang mengalami mutasi jabatan struktural harus melaksanakan tugas tanggungjawab yang dipercayakan dengan baik, tidak hanya karena loyalitas terhadap atasan tapi harus memaksimalkan potensi dan kinerja guna pelayanan publik yang lebih baik
4. Untuk pejabat yang mengalami mutasi jabatan struktural, jangan terpusat pada pola pikir akan melanjutkan sesuai dengan apa yang telah dilakukan pejabat sebelumnya dan takut untuk melakukan terobosan-terobosan baru. Tapi pejabat struktural harus lebih inovatif tanpa melenceng dari SOP guna mengefektifkan dan mengefisienkan pelayanan publik

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, H Achmad. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2012.
- Budiardjo, M. *Dasar-Dasar Ilmi Politik (Edisi Revisi)*, Jakarta: PT.

Gramedia Pustaka Umum, 2008

- Dunn, N William. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Islami,Irfan. *Analisis Kebijakan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Lubis, Solly. *Kebijakan Publik*, Bandung: CV.Mandar Maju, 2007
- Mubarak,dkk. *Promosi Kesehatan Sebuah Pengantar Proses Belajar Mengajar Dalam Pendidikan*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007
- Moeloeng,L. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit Rosda, 2007
- Nasution,M. *Manajemen Mutu Terpadu*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001
- Ndraha,T. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

- Siagian, Sondang. *Manajemen Simber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001
- Simamora, H. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*, Yogyakarta: STIE YPKN, 2004
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Suharto, Edi. *Analisis Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta, 2005
- Waluyo. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*, Bandung: Mandar Maju, 2007
- Winarno, Budi. *Kebijakan Publik (Teori dan Proses)*, Yogyakarta: Media Pressindo, 2007.