



Penguatan Program Prioritas Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance Di Kabupaten Gorontalo

Program For Strengthening Regional Government Priorities In Realizing Good Governance In Gorontalo District

Suaib Napir*; Dikson Junus;

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Gorontalo, Gorontalo, Indonesia

ARTIKEL INFO

* Corresponding author;
Suaibnapir9@gmail.com

Kata Kunci: Key Word:

good governance;
penguatan organisasi;
reformasi kelembagaan;

good governance;
institutional reform;
organizational strengthening;

ABSTRAK/ ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis, mengidentifikasi dan mendeskripsikan bagaimana penguatan Program Prioritas Pemerintah Daerah dalam mewujudkan good governance di Kabupaten Gorontalo. Metode Penelitian: Menggunakan jenis penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data; observasi, wawancara dan dokumen. teknik analisis data model interaktif Miles, Huberman dan Saldana (2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama, Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018, secara umum memperoleh nilai 50,64 pada kategori Sangat Rendah. Hasil perhitungan indeks terdiri dari: Kategori tingkat profesionatitas ASN, dari 64 OPD, 1 OPD mendapatkan hasil IP kategori sedang, 10 OPD kategori rendah, dan 53 kategori sangat rendah. Kedua, Kualitas ASN masih kurang optimal dalam implementasi kebijakan terkait dengan Program Prioritas Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang terdapat dalam dokumen RPJMD 2016-2021, sehingga ukuran indeks professional ASN pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018 sebanyak 85,71 persen masuk kedalam kategori sangat rendah.

This study aims to analyze, identify and describe how to strengthen the Local Government Priority Program in implementing the good governance in Gorontalo Regency. Research Methods: Using a type of qualitative research, data collection techniques; observation, interviews and documents. interactive model data analysis techniques Miles, Huberman and Saldana (2014). The results of the study show that: first, the Gorontalo Regency Government Civil Service Professional Index (ASN) in 2018, generally scored 50.64 in the Very Low category. The results of the index calculation consisted of: ASN proficiency level category, from 64 OPDs, 1 OPD got medium category IP results, 10 low OPD categories, and 53 very low categories. Second, ASN Quality is still not optimal in implementing policies related to the Gorontalo District Government Priority Program contained in the 2016-2021 RPJMD document, so that the size of the Gorontalo Regency government ASN professional index in 2018 as much as 85.71 percent falls into the very low category

PENDAHULUAN

Memasuki masa kepemimpinan pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo tahun ke empat sejak terpilih menjadi Bupati Kabupaten Gorontalo, reformasi birokrasi merupakan salah satu agenda pokok yang tak terpisahkan dalam mewujudkan Visi Kabupaten Gorontalo Gemilang menuju Masyarakat Madani. Reformasi birokrasi sebagai sistem administratif yang menjadi instrumen penyelenggaraan pemerintahan yang menitik beratkan pada aspek peningkatan kapasitas ASN sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025.

Grand Design Reformasi Birokrasi tersebut merupakan perubahan secara bertahap dalam rangka mencapai visi yaitu mewujudkan pemerintahan kelas dunia. Sebagai proses perubahan organisasi, sumber daya manusia aparatur merupakan faktor yang paling penting. Untuk mendukung percepatan reformasi birokrasi, pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk diperlu dilakukan reformasi bidang kepegawaian.

Problem yang sering timbul berdasarkan hasil beberapa studi yang dilakukan oleh Anwar Sanusi (2012) menyatakan bahwa reformasi birokrasi menghadapi sejumlah masalah pokok, yaitu Reformasi birokrasi masih dalam konteks reformasi dalam ranah eksekutif, bukan reformasi administrasi dan belum dikerjakan berdasarkan pada realitas aparatur pemerintah; Rendahnya akselerasi program reformasi birokrasi, hal ini dapat dilihat bahwa hingga saat ini baru beberapa kementerian yang telah melaksanakan reformasi yang lebih berfokus pada peningkatan remunerasi. Di daerah bahkan peningkatan remunerasi terjadi tanpa diikuti reformasi birokrasi. Karena itu menyebabkan terjadinya gejala birokrasi biaya tinggi tetapi kinerja rendah, di pusat dan di daerah.

Belum optimalnya dukungan kebijakan pelaksanaan pengembangan sumber daya paratur terutama untuk daerah. Problematika institusional antara KemenPAN dan RB serta Kemendagri sering menimbulkan pelambanan kinerja aparatur. Masih begitu kuatnya intervensi politik terhadap penataan sumber daya aparatur. Tingginya intervensi politik telah menyebabkan sikap apatis dan opportunist dari birokrasi. Pengembangan sumber daya aparatur yang sering diterjemahkan sebagai bertambahnya remunerasi, telah menimbulkan persoalan keuangan bagi daerah-daerah yang lemah dalam APBDnya.

Kesulitan paling berat adalah untuk Kabupaten dan Kota. Pengembangan Sumber daya aparatur masih belum bisa memberikan perubahan signifikan dari pola pikir dan juga budaya kerja. Budaya organisasi masih belum berorientasi pada kinerja. Reformasi birokrasi dilakukan dengan memperluas cakupan pada berbagai aspek yang belum tersentuh dan muncul sesuai dengan perkembangan terkini. Tujuan akhir dalam lima tahun ke depan diharapkan melalui reformasi birokrasi pemerintah sudah beranjak ke tahapan pemerintahan yang berbasis kinerja dan pada tahun 2025 diharapkan pemerintahan sudah beranjak pada tatanan pemerintahan yang dinamis.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan analisis institusionalisme karena penelitian ini dilakukan pada suatu bagian organisasi pemerintahan daerah. Pierson & Skocpol (2008), menyatakan bahwa analisis institusional digunakan untuk mengkaji segala sesuatu dari proses penguatan organisasi Pemerintah Daerah dalam mewujudkan good governance di Kabupaten Gorontalo.

Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada pemerintah daerah di Kabupaten Gorontalo dengan lokasi penelitian diambil, yakni: Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan telah merepresentasikan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dapat mewujudkan visi Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo sebagai "kabupaten yang sehat, cerdas dan kreatif. Lokasi penelitian aksesibilitasnya cukup memadai baik akses untuk mendapatkan data sukunder dan primer juga jarak keterjangkauan sehingga memudahkan dapat menghemat biaya, tenaga dan waktu

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara mendalam (Indepth Interview), yaitu teknik pengumpulan data dimana peneliti secara langsung mengadakan tanya jawab dengan informan yang dipilih dalam penelitian. Dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mendokumentasikan semua data dan informasi yang diperoleh dari Pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo. Penemuan sumber data pada orang yang diwawancarai dilakukan secara purposive sampling, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan

tertentu. Informan penelitian ini adalah Bupati, Setda, Badan Kepegawaian Daerah, Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan, Dinas Kesehatan.

Analisis Data

Menurut Norman (2009), kegiatan analisis data kualitatif mencakup pengujian, mengerutkan, mengkategorikan, mengevaluasi, membandingkan, mensintesis dan mengkontemplasikan data yang dikode seperti halnya interview data mentah dan data yang direkam. analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui analisis kualitatif dengan tahapan pengelolaan data yaitu penafsiran data, reduksi data, penyusunan data, pemeriksaan keabsahan data, Menarik kesimpulan.

HASIL DAN DISKUSI

Dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, diperlukan upaya peningkatan kelembagaan, ketatalaksanaan, profesionalitas ASN. Peningkatan profesionalitas ASN sebagai motor penyelenggara negara perlu didorong pada aspek kerja, integritas, dan kompetensi agar mampu memberikan pelayanan publik secara optimal. Pembinaan ASN diarahkan pada tujuan peningkatan kinerja individu dan kinerja organisasi agar tercapai tujuan pembangunan secara nasional. Dengan profesionalisme ASN diharapkan setiap organisasi pemerintahan dapat berjalan untuk mencapai tujuan sesuai dengan misi dan visinya. Optimalisasi standar kinerja sangat diharapkan oleh organisasi maupun para pihak yang berkepentingan termasuk masyarakat guna mendapatkan pelayanan yang baik sejalan dengan prinsip good governance.

Indeks profesionalitas ASN adalah salah satu cara mendekati kualitas ASN dengan menggunakan indeks komposit dari beberapa indikator output yang bersifat independen (Sutiadi, 2016: 56). Pengukuran indikator outcomedengan menggunakan composite index sangat umum digunakan oleh para perencana dan evaluator. Kekuatan indikator ini adalah mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai capaian suatu program. Penyusunan indikator indeks sangat bergantung pada kekuatan teori atas tujuan yang hendak dicapai.

Pemilihan indikator berdasarkan teori yang dibangun akan menyempurnakan indeks, sehingga akan lebih mendekati kesesuaian. Semakin banyak komponen output yang tersedia, maka akan semakin mendekati penilaian pada kondisi yang sesungguhnya. Profesionalisme pegawai dalam sebuah organisasi sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan yang tercemin melalui perilaku sehari-hari. Kemampuan menunjukkan potensi dalam

melaksanakan tugas yang mungkin dan tidak mungkin dilakukan. Sedangkan profesional dalam pendekatan sistem merit mengandung persyaratan kompetensi (pengetahuan, keahlian, pengalaman), kualifikasi (pendidikan, pelatihan), kinerja (target, pencapaian), kompensasi (kebutuhan, external equity), dan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, maka indikator yang digunakan untuk mengukur indeks profesionalitas ASN adalah kompetensi, kinerja, kompensasi, dan disiplin (Sutiadi, 2016).

Pegawai dianggap semakin profesional apabila tingkat kompetensinya semakin tinggi, kinerjanya semakin baik, semakin dekat kompensasi yang diterima seseorang baik secara internal maupun eksternal dengan pegawai lainnya pada kompleksitas pekerjaan dan resiko yang setara dan semakin rendahnya tingkat pelanggaran disiplin. Berdasarkan hasil perhitungan Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018, secara umum memperoleh nilai 50,64 pada kategori Sangat Rendah. Hasil perhitungan indeks terdiri dari: Kategori tingkat profesionatitas ASN, dari 64 OPD, 1 OPD mendapatkan hasil IP kategori sedang, 10 OPD kategori rendah, dan 53 kategori sangat rendah

Hasil tersebut perhitungan IP tersebut jika dikorelasikan dengan kompetensi dapat dilihat bahwa tingkat kompetensi aparat pemerintah Kabupaten Gorontalo masih rendah. Bahwa sebagian besar PNS ASN hanya bertugas pada areal administrasi. Pengukuran ini digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian kompetensi pegawai ASN dengan kualifikasi persyaratan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan jabatan.

Pada hasil pengukuran kinerja OPD Pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018 berkenaan dengan pemahaman kontribusi OPD pada program prioritas menunjukkan hasil bahwa 47,83 persen menyatakan salah pemahaman, 15,65 persen pemahaman tentang penanggulangan kemiskinan, 10,43 persen pemahaman tentang peningkatan SDM, masing-masing 6 persen untuk pemahaman tentang infrastruktur, ekonomi kreatif, pertanian terpadu, dan lingkungan hidup tentang kontribusi kepala OPD pada program prioritas pemerintah daerah. Persentase yang begitu besar kesalahan kepala OPD dalam berkontribusi terhadap program prioratas pemerintah daerah menyebabkan lambatnya laju pembangunan, baik infrastruktur, penanggulangan kemiskinan, pembangunan pertanian dan pengembangan ekonomi kreatif. Oleh karena itu, kepala OPD di Kabupaten Gorontalo implementasi kebijakan strategisnya dapat disinkronisasikan

dengan program prioritas pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo.

Analisis pemahaman sekretaris OPD justru lebih baik pemahaman kontribusi terhadap prioritas kabupaten Gorontalo dibandingkan dengan Kepala OPD. Dapat dilihat dari pernyataan 32,05 persen pemahaman salah, 15,38 persen pemahaman tentang penanggulangan kemiskinan, 10,26 persen pemahaman tentang peningkatan SDM, 14,10 persen pemahaman tentang ekonomi kreatif, lingkungan hidup dan kependudukan, dan infrastruktur 7,69 persen, persentase tersebut menunjukkan bahwa kemampuan sekretaris lebih baik pada pemahaman kontribusi pada program prioritas, baik penanggulangan kemiskinan, ekonomi kreatif, lingkungan hidup dan kependudukan, dan juga infrastruktur dasar. Pada aspek peningkatan SDM masih relative memiliki pemahaman yang sama dengan Kepala OPD. Perbedaan dapat menjadi nilai tambah bagi OPD dalam menyesuaikan dengan program prioritas pemerintah untuk memberi masukan kepada kepala OPD untuk konsisten dan komitmen pada program prioritas tersebut.

Pemahaman mengalami peningkatan dari kepala bidang OPD terkait dengan program prioritas justru pemahaman pada aspek pengurangan kemiskinan (16,60 %) dan pemahaman peningkatan SDM (11,91). Sementara pada aspek dan malah menurun pemahamannya pada aspek pertanian terpadu (5,96 %), infrastruktur dasar (6,81 %). Apabila dibandingkan pemahaman sekdis OPD, justru pemahaman kepala bidang meningkat lagi kesalahan (37,87 %) memahami program prioritas pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa pimpinan OPD kurang mengetahui program-program prioritas Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang terdapat dalam dokumen RPJMD 2016-2021 masih kurang maksimal. Indikator dapat dilihat dari nilai tingkat salah memahami program prioritas pemda tersebut masih tinggi. Beberapa penyebab diantaranya, pertama, pelayanan kepemimpinan di OPD lebih berorientasi kepada kepemimpinan politik kepala daerah, karena kepala daerah lebih mengukur pada loyalitas dibandingkan dengan kualitas kinerja. Oleh karena itu, kualitas kinerja diukur berdasarkan program prioritas pemerintah daerah Kabupaten dapat diberikan reward oleh kepala daerah yang dapat menjalankan dengan baik.

Faktor Kedua, kepemimpinan birokrasi lebih bersifat top down, dengan mengesampingkan system memberdayakan staf (bottom up). Aspek tersebut secara sosio kultural juga dapat dipengaruhi oleh

budaya kepemimpinan birokrasi yang lebih dihormati, sehingga dikesampingkan masalah-masalah substantif. Ketiga, Belum optimalnya dukungan kebijakan pelaksanaan pengembangan sumber daya paratur pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo. Sehingga problematika institusional sering menimbulkan pelambanan kinerja aparatur. Keempat, masih begitu kuatnya intervensi politik terhadap penataan sumber daya aparatur. Tingginya intervensi politik telah menyebabkan sikap apatis dan oportunis dari birokrasi. Kelima, Pengembangan sumber daya aparatur yang sering diterjemahkan sebagai bertambahnya remunerasi, telah menimbulkan persoalan keuangan bagi daerah-daerah yang lemah dalam APBDnya.

Pencapaian Index Pembangunan Manusia (IPM) dikabupaten Gorontalo dinilai masih belum ideal, oleh karena itu, diperlukan meningkatkan kualitas aparatur melalui pemanfaatan teknologi yang dapat mendukung peningkatan sumberdaya manusia (SDM). Secara umum data pemeriksaan kinerja dan keuangan menunjukkan bahwa dari 38 OPD di kabupaten Gorontalo belum mengalami peningkatan signifikan dibandingkan pada tahun 2016 didapatkan bahwa hanya 4 OPD yang kinerjanya memperoleh hasil yang baik ditinjau pada aspek kinerja. Sementara 5 OPD dinilai berhasil dari aspek pengelolaan keuangan pemerintah daerah. Kapasitas tersebut menunjukkan kurangnya optimalisasi kompetensi sumber daya aparatur pada OPD. Data menunjukkan bahwa 13,16 persen OPD yang memiliki hasil yang baik ditinjau dari kemampuan kinerja dan pengelolaan keuangan aparatur. Kondisi tersebut membuat pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo berupaya untuk terus meningkatkan kualitas aparatur melalui pelaksanaan kebijakan pembangunan daerah. Untuk itu, perlu dilakukan evaluasi terhadap pencapaian pembangunan reformasi birokrasi berdasarkan sasaran pembangunan yang telah ditetapkan dalam dokumen pembangunan. Hasil evaluasi tersebut diharapkan dapat menjadi masukan dan perbaikan penyusunan kebijakan yang focus pada pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah daerah kabupaten Gorontalo.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam kajian ini adalah pertama, Indeks Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018, secara umum memperoleh nilai 50,64 pada kategori Sangat Rendah. Hasil perhitungan indeks terdiri dari: Kategori tingkat profesionalitas ASN, dari 64 OPD, 1

OPD mendapatkan hasil IP kategori sedang, 10 OPD kategori rendah, dan 53 kategori sangat rendah. Kedua, Kualitas ASN masih kurang optimal dalam implementasi kebijakan terkait dengan Program Prioritas Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang terdapat dalam dokumen RPJMD 2016-2021, sehingga ukuran indeks professional ASN pemerintah Kabupaten Gorontalo tahun 2018 sebanyak 85,71 persen masuk kedalam kategori sangat rendah. Saran dalam kajian ini adalah Perlunya penguatan pada aspek-aspek yang dijadikan sebagai indikator atau standar pengukuran indeks profesionalitas ASN sehingga kinerja ASN dapat mengimplementasikan program prioritas pemerintah daerah Kabupaten Gorontalo secara terintegrasi, dan perlunya penguatan melalui Focus Group Discussion (FGD) tentang Program Prioritas Pemda Kabupaten Sebagai alternative mencegah terjadinya kesalahan pemahaman terhadap program-program prioritas Pemerintah Kabupaten Gorontalo yang terdapat dalam dokumen RPJMD 2016-2021.

REFERENSI

- Bhatta, G. 1996. Capacity Building at the Local Level for Effective Governance, Empowerment Without Capacity is Menagingless. International Conference on Governance Innovations. Manila. Philippines
- Grindle ,MS (editor) 1997 "Getting Good Government : Capacity Building in the Publik Sector of Developing Countries", Boston, MA : Harvard Institue for international Development
- Keban, Y.T. 2000. Artikel "Good Governance dan Capacity Building sebagai Indikator Utama dab Fokus Penilalain Kinerja Pemerintah. Jurnal Perencanaan Pembangunan, Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara 2012. Capacity Building, Birokrasi Pemerintah Daerah. Makassar: STIA LAN
- Lembaga Administrasi Negara. 2000. Pedoman Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah, LAN-RI.Jakarta.
- LAN, 2004; Teknik Penyusunan Organisasi Berkinerja Tinggi, Jakarta, Pusat kajian Kinerja Kelembagaan LAN.
- Lubis, Hari & Huseini, Martani, (1987). Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro. Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial UI: Jakarta
- Milen, Anneli, 2001. What Do We Know About Capacity Building, An Overview Of Existing Knowledge and Good Practice, world Health Organization (Departement of Health Service Provision), Geneva
- Miles, Huberman, Saldana, 2014. Qualitative data analysis: a methods source book Arizona State University. Third edition. Copyright SAGE Publications, Inc.
- Moekijat, (1990). Pengembangan Organisasi. Remaja Karya: Bandung.
- Norman Denzin. K. (2009). Qualitatid Reseach. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti 2007. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan Kedua. Bandung. Mandar Maju.
- Siagian, P. Sondang. 1998, Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Soekanto. 2002. Efektivitas Kinerja; Tinjauan Kritis Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sutarto, (1985). Dasar-dasar Organisasi. Gadjah Mada University: Yogyakarta.
- Pierson & Skocpol. (2008). Historical institusinalism in Contemporary Political Science. Dalam I. Katzenold & H.V. Miller (ed). New York: W. W. Norton.
- UNDP, 1997. Governance for Sustainable Development-A Policy Documen, New York: UNDP
- _____, 1998. Capacity Assessment and Development in a Systems and Strategic Management Context. Technical Advisory Paper No.3. Management Development and Governance Division, Bureau for Development Policy. New York.
- _____, 2006. Indeks Pembangunan Manusia. Jakarta. UNDP