

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Di abad 21 ini ada tiga kecenderungan besar (*mega trends*) dalam bidang pemerintahan, khususnya mengenai pengelolaan dan pembangunan daerah, yang kesemua itu bertujuan mereformasi system, model dan metode penyelenggaraan pemerintahan yang telah berjalan selama ini. *Mega trends* reformasi pengelolaan dan pembangunan pemerintah daerah itu menyangkut : *pertama*, moderenisasi dari birokrasi pemerintah daerah agar lebih efisien dan efektif pemerintah sudah dapat mereduksi perannya sebagai pembina dan pengawas implementasi visi dan misi bangsa dalam seluruh sendi-sendi kenegaraan melalui pemantauan terhadap masalah-masalah hukum yang timbul dan menindaklanjuti keluhan-keluhan masyarakat dan sebagai fasilitator yang baik. Dengan pengembangan sistem informasi yang baik, kegiatan pemerintahan menjadi lebih transparan, dan akuntabel, karena pemerintah mampu menangkap feedback dan meningkatkan peran serta masyarakat dengan kata lain yang disebut juga dengan *good governance* atau pemerintahan yang baik. *Kedua*, demokratisasi pemerintah daerah, sehingga persepsi dan aspirasi masyarakat terakomodasi. Dan *ketiga*, inovasi dalam kemitraan pemerintah (*public sector*). Fenomena ini muncul seiring dengan perubahan zaman akibat derasnya arus

globalisasi dan demokratisasi yang sedang membanjiri Negara-negara didunia. Bahkan Indonesia pun merasakan dampaknya tersebut.

Disini daerah mempunyai peranan penting dalam pembangunan nasional, oleh karena itu pemerintah daerah harus bisa mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*). Dalam perwujudan *good governance* tentu tidak lepas dari faktor Sumber Daya Manusia yang terdapat pada aparatur daerah, faktor utama yang dapat mewujudkan sikap profesionalisme.

Kemampuan aparatur daerah merupakan suatu faktor yang menentukan apakah daerah dapat menyelenggarakan urusan rumah tangga dengan baik atau tidak, berhasil atau tidak, tergantung pada manusia sebagai aparatur pemerintah itu sendiri¹.

Sikap dan perilaku aparatur pemerintah dalam melaksanakan profesinya dengan ilmu dan keahlian yang dikuasainya secara baik dan bertanggungjawab merupakan profesionalismeyang diinginkan masyarakat dalam pelaksanaan pemerintahan. Profesionalisme sebagai tuntutan dari masyarakat pada pelayanan masyarakat daerah tentunya sangat penting, sifat-sifat profesionalisme tersebut diantaranya adalah : bangga terhadap pekerjaan dan menunjukkan komitmen pribadi pada kualitas, bertanggung jawab, antisipatif dan penuh inisiatif².

Berkaitan dengan hal tersebut, setiap aparatur pemerintah daerah harus memiliki keahlian, kekuatan moral, kejujuran yang dapat menunjang tercapainya

¹ Josef Riwu Kaho, Drs, MPA, dalam Anton Yulianto, *Pengembangan Pegawai Pemerintah Daerah Sleman*, Skripsi APMD 2006. hal 7

² *Keynotes Speech*, Menpan, dalam Kuliah Umum Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2003

tujuan pemerintah. Aparatur pemerintah daerah sebagai sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dinamis yang tidak hanya dituntut keterampilan dan kemampuan politisnya, namun kemampuan kepemimpinan (*leadership*) sangat penting, apalagi bila kita kaitkan dengan arus globalisasi yang bergulir menuntut aparatur pemerintah daerah lebih profesional agar memiliki daya saing untuk kemajuan daerahnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki suatu negara. Hal ini dapat kita lihat bahwa di berbagai negara didunia yang meskipun tidak memiliki sumber daya dan kekayaan alam, akantetapi jika mempunyai sumber daya manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun, mau bekerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsanya, ternyata berhasil meraih kemajuan yang sangat besar. Logikanya adalah bahwa negara-negara yang sekaligus memiliki sumberdaya, kekayaan alam dan sumber daya manusia lebih mudah lagi mencapai kemajuan yang didambakan oleh masyarakatnya. Akan tetapi sebaliknya sumber daya non manusia dan kekayaan alam yang melimpah ternyata tidak banyak berarti apabila tidak dikelola oleh manusia secara baik.

Jumlah penduduk yang besar dapat menjadi potensi pendukung pembangunan dalam sebuah wilayah, atau sebaliknya, menjadi penghambat pembangunan. Hal ini sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki wilayah tersebut. Sejalan dengan itu, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada jumlah orang yang dimilikinya yang cukup untuk pekerjaan yang benar pada waktu yang

tepat. Sebagian besar perusahaan lebih memperhatikan investasi aset keuangan mereka dari pada aset manusianya.

Sebaik apapun konsep yang kita miliki, jika tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal, hanya akan menghasilkan *high cost* atau biaya tinggi untuk sektor yang tidak perlu, sehingga konsep yang pada tatarannya idealnya seharusnya berpotensi menguntungkan, berbalik pada kerugian yang berlipat ganda.

Masalah kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia merupakan masalah yang sangat penting karena masih minimnya sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dapat dilihat secara normatif mengenai “penurunan kualitas” bangsa Indonesia berdasarkan pengamatan subyektif mengenai gejala dan isu sosial seperti penyelewengan, mutu pendidikan, dan penurunan disiplin.

Peneliti mengambil judul Strategi Pemerintah Dalam Peningkatan Profesionalisme Untuk Mewujudkan *Good Governance*. Dirasakan oleh peneliti sangat tepat untuk melakukan penelitian tentang profesionalisme aparatur pemerintah kabupaten Tanjung Jabung Barat. Profesionalisme menjadi suatu keharusan dalam penyelenggaraan pemerintah dikarenakan hal tersebut merupakan masalah yang sangat penting dan harus dibenahi serta ditingkatkan di Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat sekarang ini.

Masalah yang terjadi di Pemerintahan Kabupaten Tanjung Jabung Barat mengenai profesionalisme tersebut adalah banyaknya jumlah pegawai atau aparatur yang diberi teguran bahkan sampai ke tahapan, diberhentikan atau dinon aktifkan

setiap tahunnya sebagai akibat dari tindakan yang tidak profesional dari aparat dalam hal ini menyangkut tentang kedisiplinan kerja. Meskipun disiplin ini mutlak diperlukan, akan tetapi dalam kenyataannya masih sering di jumpai adanya ke tidak disiplin suatu instansi pemerintah. Sebagai contoh adalah sebagaimana terdengar adanya tindak korupsi, kolusi, manipulasi, dan lain sebagainya.

Selain itu terdapat permasalahan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam pekerjaan yaitu, Merupakan kesalahan yang terdapat pada aparat itu sendiri. Sebagai contoh dalam masyarakat sudah tertanam semacam persepsi bahwa, profesi sebagai aparat pemerintahan adalah identik dengan ketidak disiplin. Hal ini disorotkan oleh masyarakat karena mereka tidak jarang mempunyai atau melihat adanya tindak indisipliner dari aparat itu sendiri. Sebagai contoh adalah tidak sedikit aparat yang berangkat kerja kesiangan, pulang sebelum kerja, melakukan aktifitas yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada jam kantor, dan lain sebagainya. Belum lagi saat mereka ada dikantor, yakni sering terlihat adanya pegawai yang asyik membaca Koran, main catur, ngobrol, dan lain sebagainya pada saat jam kerja.

Indikasi-indikasi ketidakdisiplinan di atas merupakan kejadian atau fenomena yang terjadi pada umumnya, sehingga ada persepsi bahwa aparat pemerintah itu pada umumnya identik dengan tidak disiplin, meskipun sebenarnya tidak semua aparat pemerintah tidak disiplin.

Dan pemasalahan yang ditimbulkan pada manajemen Pemerintahan Kabupaten TANJABAR (Tanjung Jabung Barat), misalnya Kurang latihan, pemilihan

pegawai yang tidak pada tempatnya, moral pegawai yang rendah, tenaga kerja yang kurang terseleksi. Sehingga berakibat kurang maksimal kinerja maupun pelayanan kepada public, sebagai contoh: masyarakat yang membutuhkan pelayanan yang cepat. Tetapi masyarakat sering di hadapkan pada kesulitan yang terkesan diadakan, seperti seolah-olah seperti tidak di hiraukan sehingga terjadi antrean panjang di loket pelayanan, sehingga pelayanan pada masyarakat tidak terlaksana dengan cepat dan efisien. Persepsi inilah yang berkembang di masyarakat, keberadaan pelayanan yang cepat dan efisien merupakan tujuan utama dalam kehidupan bernegara, dengan adanya ketentuan tersebut pemerintah berusaha untuk memberikan pelayanan yang sebaik mungkin bagi masyarakat.

Kinerja aparat pemerintah merupakan fungsi gabungan dari ketiga factor penting antara lain;

1. Kemampuan dan minat seorang aparat pemerintah.
2. Kejelasan dan penerimaan atas peranan seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Kombinasi ketiga Variabel tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap aparat yang pada gilirannya membantu pemerintah dalam pembangunan, meskipun gejala nepotisme dan penggunaan uang pelican merupakan factor penghambat yang utama. Untuk itu diperlukan suatu standar persyaratan yang lebih tinggi dan prosedur

eksaminasi yang lebih ketat dalam proses penjaringan calon-calon aparat yang akan di rekrut.

Apabila faktor-faktor ini tidak berjalan dengan baik maka aparat yang akan dihasilkan nantinya tidak akan baik pula. Dimana ini semua akan berdampak langsung nantinya pada public atau msyarakat, dalam hal ini di sector pelayanan publik, disini akan terjadi ketidak optimalan pelayanan kepada publik akhirnya publik juga yang akan dirugikan.

Maka dari itu, Pemerintah Kabupaten TANJABAR harus bekerja ekstra dalam meningkatkan mutu dan kualitas aparatnya khususnya pada kualitas sumber daya manusia. Dinamika perkembangan masyarakat saat ini memang sangat cepat, dengan adanya permasalahan yang semakin multidimensional, menuntut Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat menangani permasalahan tersebut secara tepat dan professional dalam rangka mewujudkan *good governance*.

Oleh karena itu, dalam perwujudan profesionalisme aparat Pemerintah Daerah Tanjung Jabung Barat ini harusnya adanya suatu sikap adaptif terhadap setiap perubahan yang terjadi. Untuk memenuhi hal tersebut maka Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat harus mampu melaksanakan tugas-tugas manajemen dengan cepat dan tepat, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan kepemimpinan hingga sampai pada tindakan evaluasi.

Berangkat dari profesionalisme tadi maka menjadi suatu modal bagi daerah khususnya Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk menjalankan sifat-sifat *good governance* seperti; terciptanya akuntabilitas, partisipasi, *rule of law*, efisiensi dan efektifitas, transparansi, responsibilitas, *consensus orientation*, dan *strategic vision*³.

Di lain hal ketertarikan peneliti untuk mengangkat strategi profesionalisme aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat ini dalah bahwa Kabupaten Tanjung Jabung Barat merupakan salah satu daerah kabupaten yang tergolong maju di era otonomi dan berpotensi menjadi daerah percontohan bagi daerah atau kabupaten lain khususnya di propinsi Jambi dan paling berpotensi menerapkan kewenangan otonominya untuk dialokasikan pada sektor peningkatan sumber daya manusia untuk terwujudnya *good governance*.

Untuk mencapai profesionalisme kearah yang lebih baik, khususnya di Daerah Kabupaten TANJABAR, maka peneliti dalam hal ini ingin mengkaji bagaimana strategi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam rangka peningkatan profesionalisme aparturnya untuk mewujudkan *good governance* di era otonomi daerah.

³ Karakteristik *Good Governance* menurut UNDP, dalam Marsido, MBA, AK, *Otonomi Daerah Dalam manajemen Keuangan Daerah*, Andi Yogyakarta, 2002, hal 24.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dipaparkan di atas , maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

“Bagaimana Strategi Peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Kabupaten Janjung Jabung Barat Untuk Mewujudkan Good Governance Tahun 2008?”

C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi, tujuan penelitian adalah: menemukan pengembangan dan menguji kebenaran pengetahuan, usaha yang dilakukan dengan suatu metode ilmiah”.⁴

Tujuan penelitian ini adalah:

- a) Untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan dalam rangka peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- b) Untuk mendeskripsikan strategi apa saja yang dilakukan dalam rangka peningkatan Profesionalisme Aparatur Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Manfaat Penelitian

- a) Menambah pengetahuan bagi peneliti baik yang bersifat teoritis maupun praktis
- b) Bagi ilmu pengetahuan

⁴ Sutrisno Hadi, Dalam Anton Hermawan, *Kinerja Pegawai Kantor Pos Sleman*, Skripsi UGM hal-18

1. Sebagai sumbangsih ilmu pengetahuan dalam focus kajian yang ada dalam penelitian.
 2. Untuk menguji kebenaran teori yang ada, terutama yang berhubungan dengan ilmu pemerintahan yaitu manajemen strategis khususnya dalam strategi peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah.
- c) Bagi Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
1. Sebagai evaluasi pengawasan penyelenggaraan aktifitas aparatur pemerintah daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
 2. Memberikan masukan serta sumbangan pemikiran dalam meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah.

D. KERANGKA DASAR TEORI

Dalam penelitian sosial, teori merupakan suatu hal yang dapat digunakan untuk mendukung dan memecahkan permasalahan yang muncul. Masri Singarimbun dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Survei” memberikan definisi sebagai berikut :

Teori adalah serangkaian konsep, definisi dan proposisi yang berkaitan dan bertujuan memberikan gambaran sistematis tentang fenomena. Gambaran yang sistematis itu dijabarkan dengan variable lainnya, dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut.⁵

⁵ Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survei*, LP3S, Jakarta, 1987, hal. 37.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah istilah modern yang muncul pada kurun waktu 1970-an dan diterima secara luas pada tahun 1969 pada saat Perhimpunan Amerika untuk Administrasi Personalia (*American Society for Personnel Administration, ASPD*) namanya menjadi perhimpunan untuk MSDM atau disebut *Society for Human Resource Management (SHRM)*. Ada beberapa pakar yang mendefinisikan tentang Manajemen Sumber daya Manusia:

a. Moses N. Kiggundu⁶

Manajemen Sumber Daya Manusi adalah pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.

b. Tulus⁷

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian konpensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat”

c. Mary Parker Follet⁸

Manajemen sumber daya manusi diartikan sebagai seni untuk menyelesaikan pegawai melalui orang lain. Defenisi ini mengandung pengertian bahwa para

⁶ Ambar T. Sulistyani Rosidah, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal 11

⁷ Ibid hal 12

⁸ Ibid hal 12

pimpinan mencapai tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai urusan kepegawaian yang diperlukan dengan memperlakukan bawahan secara individu ataupun kelompok. Sedangkan lingkungannya meliputi: penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan SDM untuk mencapai tujuan individu/organisasi.

d. Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Handoyo⁹

“Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Pandanagn Tulus menunjukan Versi di dalam mendefenisikan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Tulus menyebutkan bahwa fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri atas 5 buah fungsi yaitu:

1. Pengadaan
2. Pengembangan
3. Pemberian kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja

⁹ Ibid hal 12

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap sumber daya manusia tersebut didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektifitas organisasi sangat di tentukan oleh manajemen manusia.

2. Profesionalisme Aparatur

Pengertian Profesionalisme menurut **Riant Nugroho** adalah kemampuan setiap individu di dalam sebuah organisasi yang menguasai ilmu untuk mentransfer ilmu tersebut menjadi keterampilan, dan dalam melaksanakan profesinya dilandaskan pada etika dan akhlak luhur.¹⁰

Penyelenggaraan pemerintahan di daerah dapat berjalan secara lancer sangat ditentukan oleh aparatur yang professional dalam melaksanakan tugas dan bagiannya masing-masing. Dengan demikian aparatur merupakan factor dominan bagi keberhasilan penyelenggaraan di pemerintahan daerah.

Karena aparatur adalah terdiri dari orang-orang, maka dalam hubungan ini, akan memperjelas bagaimana mendesaknya factor manusia dalam suatu organisasi, dalam hal ini pemerintah daerah. Sedangkan salah satu upaya untuk dapat tercapainya siakap profesionalisme dapat ditempuh dengan metode pendidikan dan latihan, menurut **Redja Muhdyaharjo** adalah:

¹⁰ Riant Nugroho D, *Otonomi Daerah Desentralisasi Tanpa Revolusi*, Gramedia, Jakarta, 2000, Hal. 165.

“Suatu usaha sadar yang dilaksanakan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan yang berlangsung di sekolah dan di luar sekolah sepanjang hayat, untuk dapat mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat.”¹¹

Sedangkan pelatihan menurut **Lynton** dan **Udai pereek** adalah:

“Pelatihan merupakan suatu upaya sistematis untuk mengembangkan sumber daya manusia, perorangan, kelompok dan juga kemampuan organisasi yang diperlukan untuk mengurus tugas dan keadaan sekarang, juga untuk memasuki masa depan dan menanggulangi persoalan serta masalah yang timbul dalam kedua-duanya.”¹²

Pengertian pendidikan menurut **Bachtiar Rivai** *Pendidikan di Indonesia*, sebagai berikut:

“Pendidikan adalah segala usaha pembinaan dan pengembangan kemampuan manusia.”¹³

Sedangkan bentuk-bentuk pendidikan dijelaskan oleh **Philip H. Coombes** yang dikutip oleh **St. vembrianto** adalah :

“Pendidikan informal adalah pendidikan yang diperoleh seseorang dari pengalaman sehari-hari dengan sadar atau tidak, sejak lahir sampai mati, didalam pekerjaan atau dalam pergaulan sehari-hari”¹⁴

- a. Pendidikan formal yaitu dikenal dengan sekolah yang teratur, bertingkat dan mengikuti syarat-syarat yang jelas dan ketat.

¹¹ Redja Muhdyharjo, *Pengantar Pendidikan Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-dasar Pendidikan pada Umumnya dan Pendidikan di Indonesia*, Rajawali press, Jakarta, 2001, Hal. 11

¹² Ralf Lynton dan Udai Pareek, Dalam Supriatna, *Upaya peningkatan profesionalisme aparatur BKD Kab Sleman*, skripsi Umy, 2004 hal 19

¹³ Bachtiar Rivai, *Pembaharuan Pendidikan di Indonesia*, Dirjen Pendidikan Departemen P dan K, Hal.6

¹⁴ St. Vembrianto, dalam Supriatna, *Upaya Peningkatan Profesionalisme Aparatur BKD Kab Sleman*, skripsi Umy, 2004 hal 19

- b. Pendidikan non formal adalah pendidikan yang teratur dan sadar dilakukan tetapi tidak terlalu mengikuti peraturan-peraturan yang tetap dan kuat.¹⁵

Di lain hal, tindakan profesionalisme menurut **Chandra Sabtia Irawan** dapat dilihat dari adanya *reward and punishment* di dalam organisasi, *reward* dan *punishment* di dalam organisasi, *reward* dan *punishment*, *kultur organisasi*, hal tersebut mengandung arti:

“*Reward* adalah adanya suatu kompensasi yang diberikan terhadap individu-individu atau kelompok yang memiliki prestasi kerja bagus dalam suatu organisasi, hal tersebut berupa materi dan imateri.”¹⁶

“*Punishment* adalah teguran atau peringatan yang diberikan dengan tujuan untuk memotivasi dan menjauhkan anggota dari penyimpangan dalam bekerja.”¹⁷

“*Kultur organisasi* adalah kebiasaan-kebiasaan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadikan ciri dengan orientasi memunculkan sikap-sikap unggulan dan dapat memunculkan sikap teladan.”¹⁸

Hal lain yang dapat menjadi suatu indikator dalam sikap-sikap profesionalisme di dalam sebuah organisasi adalah dengan adanya standar pelayanan minimal yang diterapkan sebagai indikator profesionalisme adalah “Hak-hak minimal

¹⁵ *Ibid*, hal.22-23

¹⁶ Chandra Sabtia Irawan, *Diktat mata Kuliah Pengembangan Organisasi Publik*, 2003

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ *Ibid*

yang diterima konsumen sebagai fasilitas dari jasa yang diinginkan dari suatu organisasi.”¹⁹

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dicapai tanpa adanya manusia atau aparat organisasi itu yang mengusahakannya kearah profesionalisme.

Dalam strategi peningkatan profesionalisme tersebut maka jalan yang ditempuh adalah melalui jalur pendidikan dan pelatihan, hal tersebut akan mempengaruhi kemampuan sumber daya manusia aparatur Pemerintah Daerah.

Disamping hal di atas, ada faktor-faktor lain yang dapat membentuk profesionalisme aparatur pemerintah. Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah prestasi kerja, kepatuhan kerja atau disiplin, prakarsa (inisiatif), relasi kerja, tanggung jawab, serta inovatif.

3. Manajemen Strategis

A. Definisi

Ada beberapa ahli yang mendefenisikan pengertian manajemen

1. Henry M Boetinger²⁰

Berpendapat bahwa manajemen itu suatu seni yang membutuhkan 3 unsur:

- a. Pandangan seniman
- b. Pengetahuan dan teknis
- c. Teknik dan komunikasi yang berhasil

¹⁹ Paritr Weatra, *Ensiklopedia Administrasi*, Gunung agung, Jakarta, 1998.hal.22

²⁰ Henry M Boetinger, *Pengantar Manajemen dan Pengambilan Keputusan Stratejik*, Jakarta 1995, Hal 39

Dalam hal ini manajemen merupakan suatu seni, maka manajemen memerlukan tiga unsur tersebut. Oleh karena itu keterampilan manajemen, keterampilan seni juga dikembangkan dengan cara yang sama.

2. Luther Gulick²¹

Mendefinisikan manajemen sebagai bidang pengetahuan yang mencari secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana orang-orang dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan dan mewujudkan kerjasama itu berguna untuk kemanusiaan.

3. I.H. Walson dan Prof. Oey Liang Lie²²

Manajemen dinyatakan sebagai ilmu dan seni. Sebagai ilmu karena manajemen merupakan suatu kumpulan pengetahuan yang sistematis dan telah diterima sebagai kebenaran yang universal. Sebagai ilmu, manajemen mempunyai asas-asas seperti ilmu lainnya yang disebut “Asas manajemen”. Manajemen dinyatakan sebagai seni karena keberhasilan pemimpin dalam usahanya mencapai tujuan dengan bantuan bawahan, selain itu diperlukan pemahaman dan pengalaman ilmu manajemen.

4. James A.F.Stoner²³

Mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

²¹ Ibid hal 41

²² Ibid hal 42

²³ Ibid hal 42

Dari definisi di atas dapat ditarik beberapa pokok pikiran sebagai berikut:

- Proses adalah suatu cara sistematis untuk melakukan suatu manajemen yang didefinisikan sebagai suatu proses. Karena semua pemimpin mempunyai kemampuan, keahlian, keterampilan yang terlibat kegiatan yang saling berkaitan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- Perencanaan, berarti para pemimpin memikirkan tujuan dan kegiatan pada suatu cara, rencana logika.
- Pengorganisasian, berarti para pemimpin mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi.
- Memimpin ini menunjukkan bagaimana para pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya, menggunakan orang lain untuk tugas tertentu.

Jadi manajemen strategis adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi/sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran organisasi dalam upaya pencapaian tujuan karena pemimpin setiap organisasi berupaya mencapai tujuan semaksimal mungkin. Dengan manajemen strategis akan dapat memperoleh gambaran atau mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan atau potensi pada lingkungan internal dan peluang pada lingkungan eksternal.

1. Lingkungan Internal

Merupakan salah satu dimensi yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan strategis, dimensi ini menyangkut kekuatan (*Strenght*) dan kelemahan (*Weakness*) yang pada umumnya dimiliki dalam pengembangan wilayah, bagian dari suatu analisis yang telah dikenal secara luas dunia akademik dengan istilah SWOT (*Strenght, Weakness, Oportunities, Threats*).

Faktor kekuatan (*Strenght*) dalam hal kelemahan (*Weakness*) terdapat dalam satuan kegiatan organisasi. Hal ini, merupakan instrument yang ampuh dalam melakukan analisis perencanaan strategis, untuk memaksimalkan peranan faktor-faktor tersebut sekaligus berperan sebagai alat untuk memanipulasi kelemahan dan menekan dampak ancaman yang timbul, jika para penentu strategi kebijakan mampu menghadapi dua faktor tersebut dengan tepat, maka upaya untuk memilih dan menentukan strategi yang efektif membuahkan hasil yang diharapkan.²⁴

Kekuatan dan kelemahan internal tersebut muncul dalam aktifitas manajemen, keuangan, operasi, penelitian dan pengembangan, dan sistem informasi. Mengenali dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan fungsional adalah aktifitas manajemen strategi yang penting agar dapat memperoleh kekuatan internal dan memperoleh kelemahan internal.

Faktor internal dapat ditentukan dengan beberapa cara yang termasuk menghitung resiko, mengukur prestasi, dan membandingkan dengan periode sebelumnya.

²⁴ Siagian, *Manajemen Strategik*, Bumi Aksara, 1998, hal 7

2. Lingkungan Eksternal

Dalam lingkungan eksternal dikenal adanya faktor-faktor peluang (*Oportunities*) dan ancaman (*Threats*), yakni faktor-faktor yang berasal dari luar, yang biasa menguntungkan dan juga dapat mengancam serta mempengaruhi dinamika pembangunan, berupa lingkungan, politik, ekonomi, sosial dan budaya masyarakat sekitar. Oleh karena itu, faktor peluang dan faktor ancaman dikenal pula secara luas sebagai bagian dari analisis SWOT (*Strenght, Weakness, Oportunities, Threats*).

Suatu lingkungan eksternal diperlukan untuk menekan agar berhasil meraih keberhasilan yang diharapkan di masa depan, sehingga dapat diperhatikan dengan matang tujuan utama lingkungan eksternal adalah untuk mengetahui lingkungan dari luar agar dapat secara jelas peluang dan ancaman mengetahui faktor kunci keberhasilannya.²⁵

Peluang dan ancaman eksternal merujuk pada keadaan ekonomi, sosial budaya, demografi, lingkungan, politik, hokum, pemerintah, teknologi, serta peristiwa yang dapat menguntungkan atau merugikan secara signifikan di masa depan. Peluang dan ancaman sebagian besar di luar kendali pemerintah atau organisasi, jadi disebut eksternal. Revolusi, bioteknologi, pergeseran populasi, perubahan nilai dan sikap kerja, dan persaingan yang semakin meningkat dari pihak-pihak lain merupakan contoh peluang atau ancaman.

²⁵ Peter Drucker dalam Sriwahyudi, *Manajemen strategic, Pengantar Berfikir Strategic*, Bina Akasara, Jakarta, 1996, hal. 84

Ajaran mendasar dari manajemen strategis adalah perlunya merumuskan strategi untuk memanfaatkan peluang eksternal dan menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal. Dengan alasan ini, mengenali, memonitor dan mengevaluasi peluang dan ancaman eksternal untuk sukses merupakan hal penting.

B. Mengidentifikasi Isu-isu Strategis

Mengidentifikasi isu-isu strategis merupakan inti dari proses perencanaan strategis. Isu-isu strategis didefinisikan sebagai persoalan atau tantangan kebijakan mendasar (*fundamental*) yang menentukan mandate, misi dan tujuan. Oleh karena itu, budaya organisasi mempengaruhi isu-isu yang akan masuk dalam agenda dan bagaimana isu-isu itu dibingkai (*Diframe*), dan juga akan menentukan pilihan-pilihan strategis mana yang akan ditangani serius pada langkah selanjutnya, penyusunan strategis dan penyusunan rencana.²⁶

Isu-isu strategis sangat penting, karena isu-isu memainkan peran sentral dalam pembuatan keputusan politik. Pembuatan keputusan politik dimulai dengan isu, tetapi perencanaan strategis bisa mengembangkan proses itu dengan mempengaruhi cara membentuk dan menyelesaikan isu tersebut. Dengan isu-isu yang dibentuk dengan cermat, maka keputusan selanjutnya dimungkinkan secara politik dapat diterima dan secara teknis dapat dioperasionalkan, secara moral etika dan legal dapat dipertahankan.²⁷

²⁶ Bryson, *Strategic Planning For Public and Nonprofit Organisation*, by Joseey Rias Publisher San Fransisco, Amerika, 1995, hal 104

²⁷ Ibid hal 161

Dalam mengidentifikasi isu-isu strategis Bryson mengungkapkan manfaat yang dapat dikembangkan adalah:²⁸

- a. Perhatian dapat difokuskan pada permasalahan-permasalahan yang benar-benar penting.
- b. Perhatian difokuskan pada isu-isu bukan jawaban.
- c. Identifikasi pada umumnya menimbulkan tarik ulur yang positif dibutuhkan untuk mendorong perubahan keorganisasian.
- d. Identifikasi isu-isu strategis diharapkan memberikan arah tentang bagaimana memecahkan isu-isu yang berhasil diidentifikasi.
- e. Meskipun proses perencanaan strategis belum dirasakan riil bagi para partisipasi hingga tahap ini, ia akan terasa saat ini.

Berkaitan dengan manfaat identifikasi isu-isu strategis maka ada tiga macam isu-isu strategis perlu diperhatikan yaitu: *pertama*, isu-isu strategi yang saat ini tidak membutuhkan tindakan namun harus dipantau secara terus menerus: *kedua*, isu-isu strategis yang muncul dan bisa ditangani dimasa mendatang namun memerlukan tindakan di masa sekarang: *Ketiga*, isu-isu harus ditanggapi secara tepat dan tidak bisa ditangani secara rutin. Suatu isu dikatakan sebagai isu strategis jika jawaban terhadap pertanyaan sangat berpengaruh terhadap kehidupan atau keberlangsungan organisasi.

²⁸ Ibid hal 110

Berkaitan dengan identifikasi isu-isu, pendekatan yang cocok dengan situasi yang dihadapi dalam rangka peningkatan profesionalisme aparat pemerintah dengan pendekatan langsung (*The direct approach*) (Bryson) meliputi:

1. Merevisi visi, misi dan tujuan
2. Melakukan analisis SWOT terhadap lingkungan internal dan eksternal
3. Melakukan identifikasi isu-isu strategis: pertama, menginventarisir isu-isu yang ditemui; kedua, mencermati faktor-faktor, (*misi isi, tujuan dan pengaruh internal*) dengan menentukan isu-isu strategis tersebut menjadi isu yang strategis: ketiga, mencermati kosekuensi yang akan dihadapi dalam peningkatan profesionalisme yang diakibatkan isu-isu strategis tersebut.

C. Analisa SWOT Peningkatan Profesionalisme Aparat

Dalam upaya penggalian peningngkatan profesionalisme aparat pemerintahan hendaknya perlu dipersiapkan dan diketahui apakah yang menjadi kekuatan, kelemahan, peluang, serta ancaman baik dari lingkungan internal maupun eksternal, yang dalam kesempatan ini digunakan analisis SWOT.

Analisa SWOT adalah upaya mencari dan menentukan nilai-nilai strategis yang melekat pada organisasi dengan menggunakan instrument SWOT. SWOT adalah penjelmaan dari lingkungan internal *Strenghts* (Kekuatan) dan *Weaknes* (Kelemahan) serta lingkungan eksternal *Opportunities* (Peluang) dan *Treats* (Ancaman).²⁹

Selanjutnya, analisis SWOT merupakan suatu alat yang efektif dalam membantu mengidentifikasi masalah, terutama dengan pendekatan analisis atas

²⁹ Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hal 19

lingkungan strategis, yang lazim disebut sebagai lingkungan internal dan eksternal. Dalam lingkungan internal dan eksternal ini pada dasarnya terdapat empat unsur yang terkait dan tidak lain singkatan dari SWOT itu sendiri yang tertuang dalam matrik SWOT;³⁰

Tabel 1.1
Matrik SWOT

Faktor-faktor internal / Faktor-faktor eksternal	Kekuatan (<i>Strengths</i>)	Kelemahan (<i>Weakness</i>)
Peluang (<i>Opportunities</i>)	Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	Memanfaatkan peluang untuk mengatasi kelemahan
Ancaman (<i>Threats</i>)	Menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman	Meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Manajemen Strategis J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen oleh Andi, Yogyakarta, 2000, hal 231

Secara Internal

- a. *Strengths* (kekuatan), adalah identifikasi potensi-potensi yang dimiliki organisasi dan menjadi acuan dalam memanfaatkan peluang untuk menghasilkan keuntungan. Kekuatan ini dapat berwujud payung hukum yang mendasari maupun sumberdaya lain pada organisasi.

³⁰ J. David Hunger dan Thomas L. Wheelen, *Manajemen Strategis*, Andi, Yogyakarta, 2000, hal 231

- b. *Weakness* (kelemahan), merupakan identifikasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi dan diatasi dengan memanfaatkan peluang yang ada. Kelemahan ini dapat dilihat dari aspek kinerja sumber daya pengelola maupun mekanisme kerja yang dijalankan organisasi.

Secara Eksternal

- a. *Opportunities* (peluang), merupakan identifikasi terhadap kemungkinan keuntungan-keuntungan yang dihasilkan dan dapat dimanfaatkan untuk meminimalkan atau mengatasi kelemahan organisasi. Peluang ini datang dari luar organisasi dan wujudnya dapat dilihat dari tanggapan masyarakat atas produk yang dihasilkan maupun kondisi karakteristik yang dihasilkan maupun kondisi karakteristik daerah.
- b. *Threats* (Ancaman), merupakan identifikasi terhadap kemungkinan buruk yang dapat mengancam keberlangsungan organisasi. Ancaman ini datang dari luar organisasi dan menghidarinya dengan memanfaatkan kekuatan organisasi. Wujud dari ancaman ini dapat dilihat dari situasi ekonomi dan politik yang berkembang, baik ditingkat nasional maupun lokal.³¹

Oleh karena itu dalam rangka menganalisis strategi peningkatan profesionalisme aparat pemerintah daerah, alur pikir tentang analisa SWOT penting memiliki sumber daya manusia pengelola organisasi pemerintah daerah. Pentingnya kecakapan analisa ini karena merupakan unsur yang sangat mendukung dalam

³¹ Ibid hal 128

melakukan perencanaan strategis, dalam hal ini strategi yang digunakan pemerintah daerah untuk meningkatkan profesionalisme aparatnya.

Untuk meningkatkan kemampuan aparatur terutama dalam hal profesionalisme, maka strategi yang dapat dilakukan adalah upaya-upaya meningkatkan syarat pendidikan dan pengalaman mengelola organisasi ataupun meningkatkan frekuensi pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan manajemen pemerintah daerah.

Selain unsur sumber daya manusia, unsure partisipasi masyarakat sangat menentukan terhadap pelaksanaan penggalian dan peningkatan profesionalisme aparat pemerintah daerah. Dukungan masyarakat sangat membantu kelancaran proses ini. Pentingnya partisipasi masyarakat ini terutama karena sebagai organisasi yang bersistem terbuka, pemerintah daerah senantiasa membutuhkan sumbangan energy guna menopang kelangsungan pemerintahannya.

D. Strategi

Strategi adalah langkah-langkah yang diambil dalam memandu, membimbing, member dan membangun motivasi serta menjalin komunikasi yang baik sehingga akan tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai.

Secara estimologis strategi berasal dari bahasa Yunani (“**Strategos**”Stratos = militer dan”**ag**” = memimpin), yang berarti “general ship” atau sesuatu yang dikerjakan oleh para jenderal perang dalam membuat rencana untuk memenangkan perang. Jadi istilah strategi pada mulanya muncul dalam dunia militer.

Strategi selalu memberikan keuntungan untuk mencapai tujuan dengan cara-cara tersendiri “taktik”, setidaknya taktik merupakan penjabaran operasional dari strategi.

Dalam kamus besar Bahasa Indonesia pengertian mengenai strategi dijelaskan dalam hal 859-860 adalah:

- a) Siasat Perang
- b) Ilmu siasat
- c) Rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus.³²

Pengertian menurut para ahli:

- a) Kar von Clausewitz

Strategi adalah suatu seni menggunakan pertemuan untuk memenangkan suatu perang sedangkan taktik adalah seni menggunakan tentara dalam sebuah pertempuran baik dalam bisnis, politik, atau strategi lainnya.³³

- b) Henry Mintzberg

Strategi merupakan serangkaian tindakan mandasar yang dibuat oleh jajaran organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan tertentu seperti visi pokok, analisis identifikasi alternative, peluang-peluang alternatif, peluang-peluang analisis kekuatan organisasi, dan lain-lain.³⁴

³² *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Hal 859-860

³³ A. Sriwahyuni SE, MBA, *Pengantar Proses Berpikir Strategi*, Manajemen Strategi, hal 26

³⁴ Prof. Dr. Sondang P Siagian MPA, *Manajemen Strategik*, hal 16-17

c) Ricky Graffin

Strategi merupakan tulang punggung dari perencanaan dan langkah-langkah utama untuk menyelenggarakan pengarahannya dan batas-batas untuk kegiatan operasionalnya, hanya saja titik berat bagi perencanaan strategi dan taktik yang digunakan.³⁵

Berdasarkan dari definisi tersebut maka yang dimaksud strategi dalam penelitian ini adalah perencanaan yang cermat mengenai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai sasaran khusus yaitu kesejahteraan dan kemakmuran rakyat atau dalam kata lain langkah-langkah yang diambil untuk mencapai tujuan tertentu.

4. Otonomi Daerah

Pengertian Otonomi Daerah menurut UU No. 5 tahun 1974: “Otonomi Daerah adalah hak, atau wewenang dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Berdasarkan rumusan tersebut menunjukkan bahwa otonomi bukanlah semata-mata dilihat sebagai hak dan wewenang namun merupakan suatu kewajiban, karena UU No. 5 1974 memandang bahwa konsekuensi logis dari prinsip otonomi yang nyata dan bertanggung jawab, yang otonomi daerah cenderung mengarah kepada kewajiban dari pada hak.

³⁵ Dr. Burhan N, Perencanaan Strategi, hal 8

Hal tersebut berbeda ketika kita tinjau konsep otonomi daerah berdasarkan UU No. 32 Tahun 2004, di sini tidak lagi otonomi berdasarkan asas dekonsentrasi namun menggunakan asas desentralisasi dimana seluruh urusan daerah diserahkan kepada daerah sendiri tanpa adanya dualisme peran daerah dengan asas dekosentrasi seperti menurut UU No. 5 Tahun 1974.

Sesuai dengan ketetapan MPR RI Nomor XV/MPR/1998, penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan member kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah secara proposional yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional yang berkeadilan serta pertimbangan keuangan antara pusat dan daerah.

Tujuan otonomi daerah dalam rangka mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna penyelenggaraan pemerintahan ditujukan dalam rangka pelayanan terhadap masyarakat dan pelaksanaan pengembangan daerah. Dalam melaksanakan tujuan tersebut, pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan sebagai urusan rumah tangganya.

Makna titik berat otonomi diwilayah kabupaten dan kota adalah semakin banyaknya urusan pemerintah baik jumlah maupun jenisnya diserahkan pada pemerintah kabupaten dan kota. Dengan demikian makin besar peranan kabupaten dan kota dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dalam ikut serta membela daerahnya. Berkaitan dengan hal tersebut, diletakkannya otonomi daerah

pada pemerintah kabupaten dan kota harus diikuti penyerahan pembiayaan, personil, dan peralatan.³⁶

Dengan adanya otonomi yang luas tersebut pemerintah kabupaten dan kota dapat lebih leluasa dalam penentuan kebijakan khususnya kebijakan yang menyangkut peningkatan sumber daya manusia untuk lebih professional dalam bidang dan pelayanan masing-masing, sehingga di harapkan good governance akan terwujud dalam rangka otonomi daerah.

5. Good Governance

Governance didefinisikan sebagai “*the manner in which power is excised in the management of a country’s economic and social resources for development*” dan “*good governance*” disamakan dengan “*sound development management*”.³⁷

Menurut Dennis Osborne: “Good governance” meliputi aspek-aspek berikut³⁸:

- Keadilan sosial: penghormatan pada hak azasi manusia; peradilan yang independen; dan kebebasan berpendapat dan pers.
- Liberalisme ekonomi: perlindungan terhadap kekayaan pribadi; penggalakan investasi swasta; dan upaya pencarian perimbangan (pemerataan) yang lebih baik.
- Pluralisme politik: partisipasi, desentralisasi, dan demokrasi.
- Pertanggung jawaban administratif.

³⁶ Sumitro Maskun, *Titik Berat Otonomi Pada Dati II*, 1995, hal 226

³⁷ World Bank, *Governance and Development*, (Washington, D.C.: 1992).

³⁸ Denis Osborne, “Action for Better Government: A Role for Donors”, *IDS Bulletin*, Vol. 24, No.1 (1993).

Menurut Osborne, dua syarat: peningkatan partisipasi rakyat dan peningkatan akuntabilitas pemerintah³⁹. Yang mungkin bisa ditambahkan pada dua syarat ini adalah pengurangan peran dan belanja militer.

Dalam konteks lain (hukum), Pemerintahan yang baik merupakan suatu asas yang dikenal sebagai Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik, yang merupakan jembatan antara norma hukum dengan norma etika. Pemerintahan yang baik. Cita negara berdasarkan hukum, di mana masyarakatnya merupakan self regulatory society. Dengan demikian, pemerintah sudah dapat mereduksi perannya sebagai pembina dan pengawas implementasi visi dan misi bangsa dalam seluruh sendi-sendi kenegaraan melalui pemantauan terhadap masalah-masalah hukum yang timbul dan menindaklanjuti keluhan-keluhan masyarakat dan sebagai fasilitator yang baik. Dengan pengembangan sistem informasi yang baik, kegiatan pemerintahan menjadi lebih transparan, dan akuntabel, karena pemerintah mampu menangkap feedback dan meningkatkan peran serta masyarakat.⁴⁰

E. DEFINISI KONSEPSIONAL

Definisi konseptual ini dimaksudkan sebagai definisi dari fakta-fakta atau gejala-gejala yang diamati dalam penelitian. Untuk memperoleh pengertian yang

³⁹ *Ibid.*, hal. 1

⁴⁰ <http://www.total.or.id/info.php?kk=Good%20governance>

lebih menyatu maka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik merupakan pengembangan dan pemanfaatan pegawai dalam rangka tercapainya tujuan dan sasaran individu, organisasi masyarakat, bangsa dan internasional yang efektif.
2. Manajemen Strategis adalah sejumlah keputusan dan tindakan yang mengarah pada penyusunan suatu strategi/sejumlah strategi yang efektif untuk membantu mencapai sasaran organisasi dalam upaya pencapaian tujuan semaksimal mungkin.
3. Profesionalisme adalah kemampuan setiap individu yang menguasai ilmu untuk mampu mentransfer ilmu yang dimiliki tersebut menjadi keterampilan, dan menjunjung tinggi etika, prestasi kerja, kepatuhan kerja atau disiplin, prakarsa (inisiatif), relasi kerja, tanggung jawab, inovatif dan akhlak dan budi pekerti yang luhur.
4. Otonomi Daerah adalah hak, atau wewenang dan kewajiban daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. DEFENISI OPERASIONAL

Adapun yang dimaksud dengan definisi operasional dalam penelitian ini lebih difokuskan pada bagaimana menjelaskan strategi yang dilakukan oleh pemerintah daerah Kabupaten Tanjung jabung barat dalam upaya meningkatkan profesionalisme

aparatur pemerintah daerah tahun 2008 yang terdiri dari beberapa indicator sebagai berikut

1. Analisis kondisi lingkungan internal dan eksternal Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang akan menjadi upaya oleh BKD Tanjung Jabung Barat dalam peningkatan profesionalisme aparatur pemerintah daerah.
 - a. Lingkungan Internal
 - 1) Kekuatan (*strengths*)
 - 2) Kelemahan (*Weakness*)
 - b. Lingkungan Eksternal
 - 1) Peluang (*Opportunities*)
 - 2) Ancaman (*Threats*)
2. Identifikasi Isu-isu strategis yang dihadapi oleh Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
 - a. Upaya untuk melaksanakan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, serta terwujudnya pemerintahan yang baik.
 - b. Upaya mengatasi keterbatasan kualitas Sumber Daya Aparatur.
 - c. Upaya mengatasi pelaksanaan globalisasi yang semakin dekat melalui peningkatan kinerja aparatur
3. Strategi yang dilaksanakan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat melalui Badan Kepegawaian Daerah untuk meningkatkan profesionalisme aparatur pemerintah daerah.

- a. Meningkatkan Sumber Daya Aparatur.
- b. Meningkatkan ketersediaan aparatur.
- c. Meningkatkan kinerja semangat aparatur.
- d. Meningkatkan koordinasi instansi.
- e. Meningkatkan optimalisasi pelaksanaan tugas demi terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat.
- f. Meningkatkan sarana dan prasarana kerja.

G. METODE PENELITIAN

Agar hasil penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan, maka perlu ditetapkan terlebih dahulu segala rencana yang akan dikerjakan dalam penelitian ini, sesuai dengan cara dan metodologis yang telah diterapkan. Masalah metodologis yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Penelitian

Sesuai dengan jenis dan tipe penelitian, maka tipe penelitian yang dipergunakan oleh penelitian ini adalah tipe penelitian Analissi Deskriptif-Kualitatif, yaitu:

Berusaha untuk menjelaskan suatu fenomena secara deskripsi untuk melakukan analisi serta penilaian mengenai fenomena atau gejala yang ada dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam kerangka otonomi daerah.⁴¹

⁴¹ Mely G Than, *Masalah Perencanaan Pembangunan Penelitian*, Gramedia, Jakarta, hal. 8

2. Unit Analisis

Untuk mempermudah pelaksanaan penelitian dipandang penting untuk membatasi objek penelitian yaitu : strategi peningkatan profesionalisme aparatur yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk mewujudkan Good governance.

Adapun unit analisis dari penelitian ini adalah sebagian aparat Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang terdiri dari:

- a) Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD), 1 orang
- b) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah, 1 orang
- c) Bidang Tata Usaha Kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah, 1 orang
- d) Sub Bidang Perencanaan Karier, Badan Kepegawaian Daerah, 1 orang
- e) Sub Bidang Pembinaan, Badan Kepegawaian Daerah, 1 orang
- f) Bidang Mutasi, Badan Kepegawaian daerah, 1 orang
- g) Sub Bidang Kepangkatan, Badan Kepegawaian daerah, 1 orang
- h) Sub Bidang Program Diklat, Badan Kepegawaian daerah, 1 orang
- i) Sub Bidang Pelayanan Kepegawaian, Badan Kepegawaian daerah, 1 orang
- j) Sub Bidang Penempatan, Badan Kepegawaian daerah, 1 orang
- k) Sub Bidang Tata Pemerintahan, Sekertariat Daerah, 1 orang
- l) Sub Bidang Umum, Sekertariat Daerah, 1 orang
- m) Sub Bidang Humas, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, 1 orang

3. Jenis Data

Secara umum dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder.

- a. Data Primer adalah data pokok yang diperlukan dalam penelitian, yang diperoleh secara langsung dari sumbernya ataupun dari lokasi objek penelitian. Untuk penelitian ini data primernya adalah observasi dan interview.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam penelitian secara tidak langsung dari sumbernya melainkan dari tangan kedua, ketiga, dan seterusnya. Data sekunder didapat dari laporan-laporan, buku-buku ilmiah dan buku-buku literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Yaitu suatu teknik yang digunakan untuk memperoleh data dengan melakukan pengamatan yang baik secara langsung dan mencatat fenomena-fenomena yang diteliti. Untuk mendapatkan data yang lebih akurat maka peneliti langsung mendatangi kantor Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Interview

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan mengadakan wawancara dengan responden, dalam hal ini aparatur di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berhubungan langsung dengan tugas-tugas pengurusan

pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dalam penelitian ini responden yang akan diminta keterangan adalah :

- 1) Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- 2) Sekertaris Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat
- 3) Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

c. Dokumentasi

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data yang diperlukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan-laporan, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan sebagainya tentang subjek yang diteliti.

5. Lokasi Penelitian

Tempat atau wilayah penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Provinsi Jambi. Adapun penelitian memilih Kabupaten Tanjung Jabung Barat karena wilayah tersebut yang dimana aparatur pemerintahnya masih banyak yang tingkat profesionalismenya kurang khususnya tentang kedisiplinan, dan juga daerah ini paling berpotensi menerapkan kewenangan otonominya untuk dialokasikan pada sector peningkatan Sumber Daya Manusia untuk terwujudnya *Good Governance*.

6. Teknik Analisis data

Dalam bagian ini, teknik analisis datanya adalah analisa data Kualitatif, yaitu mengadakan analisa terhadap data-data yang tidak dapat diukur dengan menggunakan

angka-angka, diman hasil analisis ini berupa penafsiran-penafsiran atas data-data yang ada.⁴² Model analisis ini banyak digunakan pada data hasil wawancara.

Mengenai penelitian yang bersifat kualitatif, Winarno Surahmat menjelaskan sebagai berikut:

“sifat dari bentuk penelitian deskriptif ini adalah menuturkan dan menafsirkan data yang ada misalnya, tentang situasi yang dialami, suatu hubungan kegiatan, pandangan sikap yang nampak atau proses yang sedang bekerja, kelainan yang sedang muncul, kecenderungan yang sedang nampak, pertentangan yang sedang meruncing dan sebagainya.”⁴³

⁴² Bogdad dan Taylor, Seperti di kutip, Lexi. J. Moleong, *Dalam Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Rosda Karya, Bandung, 1995 hal. 3

⁴³ Winarno Surahmat, *Dasar-dasar Teknik Research*, Tarsito, Bandung, 1978, hal 126