

Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Daerah dalam Mewujudkan Birokrasi Professional di Kabupaten Buton Utara

Herman ¹; Muh. Amir ²; Jopang ³

^{1,2,3} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Halu Oleo, Kakandaman33@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan birokrasi professional di Kabupaten Buton Utara. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif bersifat deskriptif, dengan data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan informan dilakukan secara *purposive* dan dianalisis menggunakan metode analisis interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan birokrasi yang professional di Kabupaten Buton Utara dilaksanakan melalui kegiatan pembinaan karir dan kegiatan diklat. Dimana penyelenggaraan kedua kegiatan tersebut terbilang kurang optimal karena masih kurangnya jenis kegiatan yang dilaksanakan yakni pada kegiatan pembinaan karir hanya promosi jabatan saja yang dilaksanakan sementara pada kegiatan diklat hanya diklat kepemimpinan saja yang terlaksana. Adanya pandemic Covid-19 menjadi penyebab terhambatnya kedua kegiatan tersebut.

Kata kunci : *Pemberdayaan, Birokrasi, Buton Utara.*

Abstract

The purpose of this research is to find out how to empower local government officials in realizing professional bureaucracy in North Buton Regency. This study uses qualitative methods that are descriptive, with data obtained from observations, interviews, and documentation. Informant determination is done by purposive and analyzed using Miles and Huberman's interactive analysis method. The results showed that the empowerment of local government apparatus in realizing a professional bureaucracy in North Buton Regency is carried out through career coaching activities and training activities. Where the implementation of both activities is fairly less optimal because of the lack of types of activities carried out, namely in career coaching activities only promotion of positions are carried out while in training activities only leadership training is carried out. The Covid-19 pandemic is the cause of the two activities.

Keywords : *Empowerment, Bureaucracy, North Buton.*

Pendahuluan

Topik permasalahan kinerja birokrasi saat ini masih menjadi perbincangan hangat di negeri kita, pasalnya maraknya kasus maladministrasi oleh aparat pemerintah memberikan dampak serius terhadap menurunnya kepercayaan publik kepada pemerintah.

Dinamika kasus maladministrasi dikalangan birokrasi di Indonesia memang kian meresahkan. Dalam *Laporan Tahunan Ombudsman RI (2019)* tercatat jumlah aduan yang diterima pihak Ombudsman RI sepanjang tahun 2019 berjumlah 7.903 pengaduan dengan tiga tertinggi jenis dugaan maladministrasi yakni terkait penundaan berlarut (33,62%), penyimpangan prosedur (28,97%), dan tidak memberikan pelayanan (17,70%).

Pada tahun 2020, Ombudsman RI kini disibukkan dengan berbagai aduan terkait dengan masa penanggulangan Covid-19. Dilansir dari *ombudsman.go.id* (13/5/20), sejak Ombudsman RI membuka Posko Pengaduan Daring bagi masyarakat terdampak Covid-19 yakni pada tanggal 29 April 2020, hanya dalam kurung waktu dua minggu yakni per 12 Mei 2020, jumlah aduan masyarakat telah mencapai 387 aduan.

Laporan yang masuk didominasi aduan terhadap Dana Bantuan Sosial bagi masyarakat terdampak Covid-19 dengan jumlah 278 aduan atau 72% dari total aduan, kemudian aduan terhadap Bidang Keuangan (89 aduan / 23%), selanjutnya aduan terhadap Pelayanan Kesehatan dan Transportasi (8 aduan / 2%), terakhir aduan terhadap Keamanan (4 aduan / 1%).

Di Sulawesi Tenggara sendiri, berbagai kasus maladministrasi juga terjadi dan menjadi catatan hitam dalam perjalanan birokrasi kita. Data jumlah aduan kasus maladministrasi yang diterima oleh Ombudsman Perwakilan Sulawesi Tenggara sejak tahun 2017-2019 menunjukkan adanya peningkatan yang cukup signifikan..

Pada tahun 2017, jumlah kasus yang tercatat adalah 173 pengaduan. Kemudian pada tahun berikutnya ada 170 kasus pengaduan. Selanjutnya pada tahun 2019 terjadi peningkatan kasus hingga mencapai angka 191 pengaduan (Laporan Tahunan Ombudsman RI 2017-2019).

Salah satu parameter yang dapat menjadi acuan kita dalam melihat dinamika kinerja birokrasi di Sulawesi Tenggara adalah dengan melihat hasil survei Penilaian Kepatuhan Ombudsman RI. Dalam hasil Penilaian Kepatuhan tahun 2017-2019 sebagaimana termuat dalam Laporan Tahunan Ombudsman RI (2017-2019), secara umum Provinsi Sulawesi Tenggara telah berhasil masuk ke Zona Hijau pada tahun 2019 dimana pada dua tahun sebelumnya Provinsi Sulawesi Tenggara tercatat kedalam Zona Kuning.

Akan tetapi dalam penilaian berdasarkan kategori kabupaten, masih terdapat beberapa kabupaten yang menjadi objek penilaian belum berhasil masuk kedalam Zona Kuning atau Hijau yakni Kabupaten Buton Utara (merah), Kabupaten Kolaka (merah), Kabupaten Muna (merah), dan Kabupaten Konawe (merah).

Salah satu faktor penyebab fenomena maraknya kasus maladministrasi ini adalah terkait dengan kinerja aparatur pemerintah itu sendiri. Hal ini terjadi di Kabupaten Buton Utara, dimana fenomena yang terjadi diantaranya: 1) lemahnya kompetensi sumber daya manusia (SDM) aparat; 2) penggunaan anggaran yang belum berorientasi hasil; 3) budaya dan etos kerja 4) belum adanya standar pelayanan publik; 5) masih banyak pegawai yang belum profesional melaksanakan tugas dan fungsinya; 6) pelayanan bersifat kaku dan lamban; 7) evaluasi jabatan belum dilakukan secara maksimal sehingga tidak ada gambaran tentang bobot pekerjaan/jabatan; 8) pemberian insentif finansial tidak didasarkan atas prestasi dari pegawai bersangkutan (Sahadia, Komba & Basri, 2019:2).

Hasil penelitian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Halu Oleo (LPPM UHO) pada tahun 2019 kemarin, menyatakan bahwa terdapat sembilan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Buton Utara memiliki kinerja pelayanan yang kurang baik dengan nilai C.

Menilik *inilahsultra.com* (14/11/19), sembilan OPD tersebut diantaranya, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Dinas Sosial, Dinas Pendidikan, Rumah Sakit Umum Daerah, Dinas perumahan dan Kawasan Permukiman, Dinas Perhubungan, SatPol PP dan Pemadam Kebakaran, Kecamatan Kulisusu Barat dan Puskesmas Lambale. Dari 18 instansi lingkup Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Buton Utara (Butur), ada sembilan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dinyatakan memiliki tingkat kepuasan publik yang buruk/rendah atau memiliki nilai C.

Sedangkan 8 OPD lainnya memiliki nilai B. Hanya satu instansi yang berhasil mendapat nilai A atau kinerja terbaik, yakni Kelurahan Lipu. Sedangkan delapan OPD yang mendapat nilai baik atau B yaitu Dinas PTSP, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Badan Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumberdaya manusia (BKPSDM), Kecamatan Kulisusu, Kelurahan Labuan, serta Puskesmas Wakorumba Utara.

Beberapa fakta diatas menunjukkan lemahnya kinerja aparatur pemerintah yang berimbas pada ketidakprofesionalan birokrasi di Kabupaten Buton Utara. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Buton Utara dalam mengatasi permasalahan tersebut adalah

dengan melakukan program pemberdayaan aparatur pemerintah di setiap instansi.

Akan tetapi, uraian diatas masih menunjukkan indikasi buruknya kinerja aparatur pemerintah di Kabupaten Buton Utara. Oleh karena itu, sangat diperlukan langkah masif dalam pemberdayaan aparatur guna meningkatkan kompetensi dan kinerja aparatur pemerintah di Kabupaten Buton Utara.

Buruknya kinerja birokrasi ini tentu saja tidak lepas dari lemahnya kinerja Aparatur Sipil Negara itu sendiri. Kompetensi ASN yang buruk dapat berpengaruh dan berdampak buruk pula pada kinerja organisasi pemerintah secara keseluruhan.

Dikeluarkannya UU No. 5 Tahun 14 tentang ASN merupakan salah satu upaya memperbaiki permasalahan kinerja birokrasi tersebut. Salah satu solusi yang diberikan adalah penetapan system merit dalam manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Dengan kata lain, faktor pemberdayaan aparatur menjadi salah satu kunci dalam memperbaiki permasalahan buruknya kinerja birokrasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam mewujudkan birokrasi profesional di Kabupaten Buton Utara.

Metode

Penelitian ini dilakukan sampai selesai dan berlokasi di kantor BKPSDM Buton Utara. Alasan pemilihan lokasi tersebut untuk menyesuaikan dengan tujuan penelitian ini yakni mengetahui proses pemberdayaan aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Buton Utara dimana instansi yang berwenang dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kab. Buton Utara. Adapun informan dalam penelitian ini Kepala Kantor BKPSDM Buton Utara, dan Kepala Bidang Mutasi dan Kepegawaian. Jenis data dalam penelitian ini ialah jenis data kualitatif yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka. (Siyoto & Sodik, 2015:68). Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah model Analisis Interaktif Miles dan Huberman (Sulistya, 2008:61-62) yang terdiri atas reduksi data, sajian data, penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

1. Pemberdayaan Aparatur Pemerintah Kab. Buton Utara

Berbagai permasalahan birokrasi di Kabupaten Buton Utara sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya telah menunjukkan kepada kita pentingnya factor pemberdayaan aparatur pemerintah daerah. Dalam rangka mewujudkan suatu sistem pemerintahan yang baik (*good governance*) dan menciptakan birokrasi yang professional di Kabupaten Buton Utara, maka tentu saja sangat diperlukan adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur pemerintah daerah yang mumpuni, khususnya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya.

Untuk membangun sosok Aparatur pemerintah daerah yang professional tersebut, Pemerintah Kabupaten Buton Utara yang dalam hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Buton Utara melaksanakan berbagai kegiatan pemberdayaan aparatur secara terus menerus dengan jelas, terarah, dan transparan yang salah satu kegiatan pemberdayaan aparatur daerah tersebut diwujudkan melalui pengembangan Pola Karier dan Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Aparatur Sipil Negara.

Berikut peneliti memaparkan hasil penelitian lapangan mengenai proses pemberdayaan aparatur pemerintah daerah Kabupaten Buton Utara khususnya dalam hal pengembangan karir dan pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan (diklat).

a. Pembinaan Karir Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara

Dengan pola karir yang jelas, terarah dan transparan akan dapat merangsang para pegawai untuk mengembangkan karir dan profesionalisme pribadinya. Sehingga nantinya para pegawai pemerintah di wilayah Kabupaten Buton Utara akan dituntut lebih baik prospek kerjanya ke depan agar mampu menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik dan professional.

Dalam wawancara bersama Sajali selaku Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, beliau mengungkapkan:

"Pengembangan karir para PNS di wilayah Kabupaten Buton Utara ini bertujuan untuk memberikan kepastian atau jaminan karir bagi PNS yang dimulai dari karir terendah hingga karir tertinggi dengan mekanisme penilaian kompetensi dan prestasi yang dimilikinya" (Wawancara, 25 September 2020).

Dari hasil wawancara tersebut, maka dapat diketahui bahwa dalam proses pengembangan karir para ASN di Wilayah Buton Utara mengacu

pada hasil penilaian kompetensi dan prestasi ASN. Dalam pasal 9 Perbup Buton Utara No. 50/2020, dijelaskan bahwa penilaian kompetensi menjadi syarat jika seorang ASN akan diangkat, dipindahkan atau diberhentikan dalam suatu jabatan. Penilaian kompetensi tersebut terdiri atas tiga jenis penilaian, yakni diantaranya:

1. Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi diklat teknis fungsional, serta pengalaman bekerja secara teknis.
2. Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat diklat struktural/manajerial dan pengalaman kepemimpinan.
3. Kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

Sementara mengenai penilaian prestasi kerja, beliau melanjutkan penjelasannya:

“Penilaian prestasi kerja bagi PNS di Kabupaten Buton Utara itu biasanya dilaksanakan 6 bulan sekali oleh tim khusus yang kemudian hasil penilaian prestasi kerja PNS Buton tersebut tercatat dalam Raport Kinerja Perangkat Daerah setiap tahunnya.” (Wawancara, 25 September 2020).

Dari hasil wawancara diatas diketahui, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 Perbup Buton Utara No. 50/2020, penilaian prestasi kerja dilaksanakan oleh Tim Penilai Kinerja PNS lingkup Pemerintah Kabupaten Buton Utara yang dilaksanakan setiap 6 bulan beserta kegiatan evaluasi serta edukasi. Hasil akumulasi penilaian dari Tim Penilai Kinerja PNS tersebut dituangkan dalam bentuk Raport Kinerja Perangkat Daerah yang diserahkan setiap akhir tahun.

Sebagaimana diketahui, pola karir pada umumnya mencakup beberapa hal diantaranya kenaikan pangkat, mutasi jabatan, dan promosi atau pengangkatan ke jabatan lain. Alur atau pola karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) di wilayah Kabupaten Buton Utara diatur melalui Peraturan Bupati Buton Utara No. 50 Tahun 2020 tentang *Pola Karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Buton Utara*.

Terdapat tiga jenis jabatan dalam pola karir PNS Pemerintah Kabupaten Buton Utara yakni: a) Jabatan Administrasi; b) Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama. Dalam Perbup Buton Utara No. 50/2020 pada Pasal 11 dijelaskan secara rinci penjabaran jabatan-jabatan PNS pada Pemerintah Kabupaten Buton Utara, diantaranya:

1. Jabatan Administrasi, yang terdiri atas jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan pelaksana.
2. Jabatan Fungsional, yang terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

3. Jabatan Pimpinan Tinggi atau Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Terkait dengan pelaksanaan pengembangan karir Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara selama tahun 2019-2020 Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian Sajali mengungkapkan:

"Untuk tahun kemarin (2019) kami tidak ada pelaksanaan pengembangan karir. Sedangkan untuk tahun ini (2020) hanya diadakan jenis pengembangan karir dalam bentuk promosi saja. " (Wawancara, 25 September 2020).

Hasil wawancara tersebut sesuai dengan hasil studi dokumentasi peneliti mengenai jumlah Aparatur Pemerintah Kabupaten Buton Utara yang mengikuti program pengembangan karir selama tahun 2019-2020 dimana tidak terdapat data aktivitas pengembangan karir selama tahun 2019 melainkan hanya pada tahun 2020 saja.

Dari hasil studi dokumentasi diketahui bahwa tertanggal 3 Januari 2020, terdapat 58 Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara yang melaksanakan program pembinaan karir dimana selama tahun 2020 tersebut program pembinaan karir yang dilaksanakan hanya pada hal promosi jabatan.

Sedangkan sebagaimana diketahui bahwa selain kegiatan promosi, dalam pembinaan karir juga terdapat kegiatan mutasi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 22-28 Perbub Kab. Buton Utara No. 50/2020. Terkait dengan hal ini, Sajali selaku Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mengungkapkan:

"Kurangnya jenis kegiatan pembinaan karir yang dilaksanakan selama tahun 2020 ini berkaitan dengan adanya hambatan selama masa pandemi corona. Selain itu, permasalahan lainnya juga terkait dengan permasalahan anggaran" (Wawancara, 25 September 2020).

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh La Nita Kepala BKPSDM Buton Utara yang mengungkapkan:

"Adanya fenomena pandemi (COVID-19) ini memang memberikan dampak pada terhambatnya aktivitas pengembangan karir PNS di wilayah Kabupaten Buton Utara yang salah satunya terkait dengan kurangnya anggaran." (Wawancara, 26 September 2020).

Dari hasil wawancara tersebut, diketahui bahwa faktor pandemi covid-19 dan kurangnya anggaran menjadi sebab kurangnya jenis pembinaan karir yang dilaksanakan selama tahun 2020.

b. Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Pemerintah Daerah Kab. Buton Utara

Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu bagian dalam upaya pemberdayaan Aparatur Daerah dimana hal ini bertujuan agar dapat meningkatkan optimalisasi kinerja pegawai pemerintah daerah. Banyaknya polemik dalam tubuh yang selama ini tidak kunjung selesai merupakan salah satu bentuk kurangnya hasil kinerja pegawai pemerintah daerah itu sendiri.

Sebagaimana diketahui, dalam UU ASN No.5 Tahun 2014 dikatakan bahwa setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) berhak untuk mendapatkan pengembangan kompetensi, namun seringkali ditemukan pegawai yang telah lama menjadi PNS ternyata hanya mengikuti pelatihan prajabatan saja.

Diklat merupakan salah satu bentuk pengembangan kompetensi yang bertujuan memenuhi tuntutan kinerja individu dan organisasi. Maka untuk memenuhi harapan terciptanya sumber tenaga pemerintah daerah yang terampil/profesional, setiap pegawai daerah Kabupaten Buton Utara diberikan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya. Dengan adanya program pendidikan dan pelatihan, selain untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian pegawai hal ini juga berguna untuk meningkatkan profesionalisme aparatur.

Dalam sebuah wawancara bersama Sajali selaku Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian, menyebutkan:

"Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) semata-mata dilakukan untuk membentuk wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Buton Utara. Selain itu, juga diberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan Pemerintahan dan tentang bidang tugas serta budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan baik. Pendidikan dan Pelatihan juga bertujuan memenuhi kebutuhan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang secara kualitatif disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan." (Wawancara, 25 September 2020).

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa program Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) bagi para PNS Kabupaten Buton Utara menjadi kebutuhan atau syarat menduduki suatu jabatan. Dimana dalam pelaksanaan Diklat tersebut diberikan beberapa materi sesuai kebutuhan Aparatur seperti materi wawasan kebangsaan, kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Buton Utara serta pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan Pemerintahan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama La Nita selaku Kepala BKPSDM Buton Utara, beliau mengungkapkan:

“Pengadaan Diklat itu tergantung dengan kebutuhan para Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kabupaten Buton Utara, maka dari itu terdapat jenjang tahapan dalam diklat yang dimulai dari prajabatan hingga kepemimpinan.” (Wawancara, 26 September 2020).

Oleh karena itu, bentuk Diklat yang dilaksanakan menyesuaikan dengan kebutuhan PNS. Berdasarkan Pasal 7 Perbup Kabupaten Buton Utara No. 50/2020, terdapat tiga jenis dan jenjang Diklat PNS Kabupaten Buton Utara, yakni diantaranya:

1. Pendidikan dan Pelatihan Kader Pemerintahan pada:
 - a. Lembaga Pendidikan Ikatan Dinas;
 - b. Perguruan tinggi dalam dan luar negeri yang ditetapkan oleh kementerian yang membidangi pendidikan tinggi; dan
 - c. Perguruan tinggi lain yang programnya sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Kabupaten Buton Utara.
2. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan.
3. Pendidikan dan Pelatihan Dalam Jabatan, terdiri atas:
 - a. Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan;
 - b. Pendidikan dan Pelatihan Teknis; dan
 - c. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.

Terkait dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (Diklat) Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara selama tahun 2019-2020 Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian Sajali mengungkapkan:

"Selama tahun 2019 hingga tahun 2020, jenis Diklat yang dilaksanakan hanya pada jenis diklat kepemimpinan baik itu Diklatpim II hingga DiklatPim III. "(Wawancara, 25 September 2020).

Hal ini sesuai dengan hasil studi dokumentasi peneliti mengenai pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) PNS selama dalam kurung waktu tahun 2019-2020.

Berdasarkan arsip BKPSDM Buton Utara bahwa selama tahun 2019-2020 jenis kegiatan diklat yang diadakan hanya pada jenis Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim). Tercatat dalam kurung waktu 2019-2020, terdapat 11 orang Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Buton Utara yang mengikuti diklat kepemimpinan tersebut dimana pada tahun 2019, 5 orang mengikuti Diklatpim II dan 4 orang mengikuti Diklatpim III. Untuk tahun 2020, 1 orang mengikuti Diklatpim II dan 1 orang mengikuti Diklatpim III.

Sebagaimana dijelaskan diatas, bahwa selain Diklat Kepemimpinan terdapat jenis diklat lain yakni diklat prajabatan dan diklat teknis serta diklat fungsional. Berkaitan dengan tidak diselenggarakannya beberapa jenis pendidikan dan pelatihan (diklat) tersebut, Sajali selaku Kepala Bidang Pengembangan, Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian mengungkapkan:

"Permasalahan pandemi COVID-19 selama tahun 2020 ini juga tentu saja mempengaruhi intensitas kegiatan diklat di Kabupaten Buton Utara. Permasalahan anggaran juga menjadi hambatan terlaksananya kegiatan diklat, seperti belum terlaksananya diklat prajabatan bagi para PNS yang lolos kemarin." (Wawancara, 25 September 2020).

Pernyataan tersebut dibenarkan oleh La Nita Selaku Kepala BKPSDM Buton Utara, yang mengungkapkan:

"Terkait dengan pelaksanaan Diklat, permasalahan yang dihadapi juga sama yakni terkait Pandemi Covid-19 yang masih belum diketahui kapan berakhirnya. Sehingga jenis Diklat yang diadakan pun terbilang terbatas." (Wawancara, 26 September 2020).

Dari hasil wawancara diatas, diketahui faktor tidak dilaksanakannya jenis diklat yang lain seperti diklat prajabatan disebabkan karena adanya hambatan terkait masalah anggaran dan pandemi covid-19.

Dewasa ini, perkembangan kemajuan teknologi informasi yang kian pesat semakin menuntut kemampuan, kecepatan dan ketepatan pemerintah dalam mengembang tugas pokok dan fungsinya di segala bidang. Melalui proses pemberdayaan aparatur pemerintah, bukan hanya berdampak langsung pada penggalan potensi diri masing-masing aparatur, namun juga berdampak besar pada profesionalisme birokrasi itu sendiri.

Dari pemaparan hasil penelitian diatas, dapat kita lihat pemberdayaan aparatur pemerintah Kabupaten Buton Utara dilaksanakan melalui proses pembinaan karir dan kegiatan diklat. Terlihat bahwa penyelenggaraan Pembinaan Karir aparatur pemerintah Kabupaten Buton Utara terbilang masih kurang optimal sebab data lapangan menunjukkan bahwa hanya jenis kegiatan promosi jabatan saja yang terlaksana. Hal yang sama terlihat pada proses Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang juga masih kurang optimal dengan hanya jenis diklat kepemimpinan saja yang terlaksana.

2. Birokrasi Professional Kabupaten Buton Utara

Sebagaimana dijelaskan oleh Islamy (Yunus, 2002:105), bahwa profesionalisme sebuah birokrasi pemerintah salah satunya dapat kita lihat dari indikator akuntabilitas kinerja yang dimilikinya. Dalam perundang-

undangan yang berlaku, penilaian akuntabilitas kinerja pemerintah ini diatur dalam Permendagri No. 86 Tahun 2017, dimana penilaian peringkat kinerja ditentukan dengan skala berikut:

Tabel 1. Skala Penilaian Akuntabilitas Kinerja.

No.	Interval Nilai Realisasi Kinerja	Kriteria Penilaian Realisasi Kerja	Kode
1.	$91 \leq 100$	Sangat Baik	Hijau Tua
2.	$76 \leq 90$	Tinggi	Hijau Muda
3.	$66 \leq 75$	Sedang	Kuning Tua
4.	$51 \leq 65$	Rendah	Kuning Muda
5.	≤ 50	Sangat Rendah	Merah

Sumber: Permendagri No. 54 Tahun 2010.

Penilaian *Nilai Realisasi Kinerja* tersebut mengacu pada poin-poin *Perjanjian Kinerja* pada setiap Organisasi Perangkat Daerah bersangkutan per tahun realisasi berkenaan, yang nantinya akan tertuang dalam hasil *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)* setiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Oleh karena itu, untuk melihat bagaimana profesionalisme birokrasi di Kabupaten Buton Utara, peneliti melakukan studi dokumentasi terhadap *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)* pada beberapa Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Buton Utara. Dalam hal ini, peneliti mengkaji hasil penilaian akuntabilitas kinerja OPD Kabupaten Buton Utara pada 10 OPD. Secara detail, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) OPD Kabupaten Buton Utara (diolah) diketahui bahwa nilai total rata-rata persentase capaian akuntabilitas kinerja pada sepuluh OPD Kabupaten Buton Utara diatas mencapai kriteria *Tinggi* dengan nilai realisasi 88,13%. Dimana, terdapat 6 OPD yang berhasil mencapai kriteria *Sangat Baik* yakni diantaranya BKPSDM, Disperindag, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, BPBD, PTSP, dan Dinas Pariwisata. Sementara OPD yang berhasil mencapai kriteria *Tinggi* adalah Dinas Sosial dan kriteria *Sedang* dicapai oleh Dispora. Selebihnya Dinas Transmigrasi dan Dinas Pertanahan mendapat kriteria *Sangat Rendah*. Oleh karena itu, dari hasil nilai akuntabilitas kinerja pada 10 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Buton Utara diatas telah menunjukkan profesionalisme birokrasi yang baik selama tahun 2019.

Kesimpulan

Dari pemaparan hasil penelitian pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan aparatur pemerintah daerah dalam

mewujudkan birokrasi yang professional di Kabupaten Buton Utara dilaksanakan melalui proses pembinaan karir dan kegiatan diklat. Dimana penyelenggaraan pembinaan karir terbilang masih kurang optimal sebab hanya kegiatan promosi jabatan saja yang terlaksana. Sementara dari aspek pendidikan dan pelatihan juga masih kurang optimal, terlihat dari hanya jenis diklat kepemimpinan saja yang terlaksana. Kurangnya jenis pembinaan karir dan diklat yang dilaksanakan selama tahun 2019-2020 ini berkaitan dengan dampak pandemic Covid-19 yang menghambat pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut.

Di sisi lain, penilaian akuntabilitas kinerja Birokrasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara terbilang Tinggi dengan nilai nilai total rata-rata persentase capaian akuntabilitas kinerja pada sepuluh OPD Kabupaten Buton Utara diatas mencapai nilai realisasi 88,13%. Hal ini menunjukkan kurangnya intensitas proses pemberdayaan aparatur (Pembinaan Karir dan Diklat) tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap professional kerja dari birokrasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara.

Referensi

- Inilah Sultra. (2019). *Hasil Penelitian LPPM UHO Tingkat Pelayanan Publik di Butur : Kelurahan Lipu Terbaik, 9 OPD Buruk*, diakses dari <https://inilahsultra.com/2019/11/14/hasil-penelitian-lppm-uho-tingkat-pelayanan-publik-di-butur-kelurahan-lipu-terbaik-9-opd-buruk/>, pada tanggal 24 Juni 2020, pukul 19:00 WITA.
- Ombudsman Republik Indonesia. (2018). *Laporan Tahunan 2017 Ombudsman Republik Indonesia*, Jakarta: Ombudsman Republik Indonesia.
- Ombudsman Republik Indonesia. (2019). *Laporan Tahunan 2018 Ombudsman Republik Indonesia*, Jakarta: Ombudsman Republik Indonesia.
- Ombudsman Republik Indonesia. (2020). *Laporan Tahunan 2019 Ombudsman Republik Indonesia*, Jakarta: Ombudsman Republik Indonesia.
- Peraturan Daerah Kabupaten Buton Utara No. 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Buton Utara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
- Sahadia, Abd. Salam, Sundi Komba dan Muhammad Basri. (2019). Reformasi Birokrasi Melalui Pengembangan Kapasitas Organisasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara, diakses dari <http://ojs.uho.ac.id/index.php/publika/article/view/6299>, pada tanggal 25 Juni 2020, pukul 09:24 WITA Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Sulistya, Arief Dwi. (2008). Profesionalisme Aparatur Pemerintah, diakses dari <http://eprints.undip.ac.id/16516/>, pada tanggal 29 Juni 2020, pukul 13:07 WITA.