
Implementasi Visi Ternate Andalan (Mandiri Dan Berkeadilan) Dalam Meningkatkan SDM Di Kota Ternate (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kota Ternate)

Naufaldi Hadyan Saleh

Program Studi Manajemen, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

Rahmat A. Sabuhari

Program Studi Manajemen, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

Zulkifli

Program Studi Manajemen, Universitas Khairun Ternate, Indonesia

Penulis Korespondensi

Naufaldi Hadyan Saleh

naufaldisaleh019@gmail.com

Article Info

Article History :

Received 09 Jul - 2023

Accepted 18 Nov - 2023

Available Online

15 Dec - 2023

Abstract

This study aims to analyze the Implementation of the Mainstay Ternate Vision (Independence and Justice) in Improving Human Resources in the City of Ternate. This research is a qualitative research. There were 4 research informants at the Regional Secretariat of the City of Ternate. Case study research approach. Data collection techniques are carried out by observation, in-depth interviews and documentation. Based on the results of the study, it was found that: (1) The role of implementing the mainstay of Ternate's vision (self-sufficiency and justice) in improving existing human resources in Ternate City has not been fully understood by ASN or the community, this can be seen from several obstacles and factual results in the field that have not yet been implemented. according to what was said. (2) Professional ASN development priority program as described in Ternate's mainstay priority program has been carried out in accordance with the planned program, (3) Implementation of City development as an information center and strengthening of goods/services as outlined in Ternate's mainstay priority program continues to be pursued by encouraging Ternate to become smart city, preparing human resources to be educated in the field of goods and services. Improving supporting infrastructure at the entrance to the City of Ternate and building telecommunications infrastructure.

Keyword : *Implementation, Vision, and Human Resources.*

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi yang beroperasi menginginkan sarana-prasarana pengendalian supaya semua kegiatannya terarah pada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan dibutuhkan pemahaman visi-misi, dalam arti bahwa setiap pegawai pada sebuah organisasi wajib mengenal visi dan misi,

karena berpengaruh terhadap kinerja (Al Dhaheri et al., 2020). Dengan prinsip efektif dan efisien, setidaknya perlu mengetahui agar memiliki arah yang jelas dan bisa dikendalikan demi tercapainya tujuan. Pemahaman akan visi-misi diperlukan secara memadai. Dengan kata lain, tiap pegawai harus mengetahui visi-misi, sehingga pekerjaan mempunyai arah jelas dan

bisa terkendali mencapai tujuan dengan lebih efektif dan efisien (sebagai perwujudan kinerja yang optimal) (Wahyu dan Salam, 2020). Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pada sumber daya manusia sehingga dapat mewujudkan visi-misi yang baik dalam sebuah organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin, dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2010:6). Dalam sebuah struktur organisasi atau kepemimpinan organisasi misalnya, satu bagian khusus sengaja dibentuk untuk bertanggung jawab mengatur dan mengeksplorasi sumber daya manusia para anggota atau pegawai. Dengan kata lain, sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Frianti (2011) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Menurut Handoko (2017:141) salah satu tujuan dan strategi (visi-misi) organisasi adalah mengembangkan kemampuan teknologi, manajerial, dan profesionalisme dari sumber daya manusia dalam sebuah organisasi pemerintahan.

Pemerintah sebagai visi adalah proses penglihatan apa yang akan terjadi di masa depan (*the actor power of anticipating that which will or may come to be*). Semakin jauh mata bisa memandang, semakin baik. Pemerintahan yang mampu memandang jauh ke depan disebut pemerintahan visioner (*visionary governance*), pemerintahan yang memiliki visi, (Ndraha dalam Labolo, et al., 2008:271). Dalam rangka meningkatkan kesejahteraan sosial dalam suatu lingkungan wilayah/daerah dalam jangka waktu tertentu yang meliputi, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), dan Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), sesuai dengan apa yang dimuat dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan

Pembangunan Nasional yang memberikan landasan bagi berbagai bentuk perencanaan dari pusat hingga daerah.

Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah harus melaksanakan pembangunan. Sebagai perwujudan amanat tersebut, Pemerintah Kota Ternate telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Ternate 2005-2025 berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 18 Tahun 2018, dengan maksud untuk memberikan arah sekaligus menjadi acuan bagi seluruh pelaku pembangunan dalam menyelenggarakan pemerintahan, pengelolaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu substansi strategis dalam RPJPD tersebut adalah menetapkan Visi Daerah. Dari 23 tahun terakhir setiap para pemimpin Kota Ternate memiliki visi-misi yang berbeda-beda sesuai dengan rancangannya masing-masing. Pada tahun 2020 kepala daerah Kota ternate yang terpilih mengusung visi mewujudkan Ternate yang mandiri dan berkeadilan dengan 8 misi kemudian dijabarkan kembali dalam 14 program prioritas, kemudian ada dua program yang mengarah pada peningkatan SDM yaitu program keenam yaitu pembinaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional dan program ketiga belas yaitu, pengembangan kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa.

Yang menjadi alasan penelitian ini untuk dikaji adalah melihat bagaimana pencapaian visi, misi, dan program Wali Kota terpilih yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) selama 5 (tahun). Melihat fenomena umum penyelenggaraan pemerintahan daerah semenjak era reformasi menunjukkan rendahnya kemampuan visional pemerintahan daerah karena pada umumnya hanya memikirkan kesempatan yang ada atau masa jabatannya. Fenomena yang terjadi pada saat memasuki 2 tahun jalannya pemerintahan Ternate Andalan ini secara faktual terdapat beberapa permasalahan antara lain sampah perkotaan dan krisis air bersih menjadi persoalan yang harus menjadi perhatian pemerintah Kota Ternate. Ditambah lagi kondisi tata kelola pemerintahan baik dalam urusan administratif yang masih manual dan kompetensi sumber daya manusia perangkat daerah dalam penerapan IT yang belum optimal. Dari 14 program prioritas hasil penjabaran visi Ternate Mandiri dan

Berkeadilan pemerintah Kota Ternate peneliti ingin menganalisis poin tentang pembinaan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional dan poin tentang pengembangan kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Visi*

Menurut Wibisono (2006), visi merupakan rangkaian kalimat yang menyatakan cita-cita atau impian sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin dicapai di masa depan atau dapat dikatakan bahwa visi merupakan pernyataan dari organisasi atau perusahaan. Terdapat dua aspek mengenai visi, yakni *visionary role* dan *implementation role*. Artinya pemimpin tidak hanya mampu membangun atau menciptakan visi bagi sebuah organisasi, namun juga mempunyai kemampuan untuk menerapkan visi tersebut kedalam suatu rangkaian yang diperlukan guna mencapai visi tersebut. Penjelasan selanjutnya membahas tentang cara mencipta (membangun) visi. Visi akan memperjelas arah umum perubahan kebijakan organisasi, memotivasi pegawai untuk bertindak dengan arah yang benar, dan membantu proses mengkoordinasi tindakan-tindakan tertentu dari orang yang berbeda-beda (Muslim, 2017).

2.2 *Visi Ternate Andalan*

Visi yang dirumuskan bersama menciptakan kesamaan kepentingan yang dapat mengangkat pekerja dari pekerjaan sehari-hari yang monoton dan menaruh mereka ke dalam dunia baru yang penuh dengan peluang dan tantangan (David, 2018:113). Dalam delapan visi tersebut terdapat 14 prioritas program kerja yang harus diselesaikan pemerintah Kota Ternate, yaitu:

1. Pengembangan Iklim Usaha Yang Kondusif Serta Peningkatan Daya Saing Industri Kreatif, UMKM dan IKM.
2. Pembangunan Infrastruktur Dasar Pada Wilayah Moti, Hiri dan Batang Dua.
3. Mendorong Kemudahan Akses Pasar Bagi Masyarakat Wilayah Moti, Hiri, dan Batang Dua.
4. Optimalisasi Sumber-sumber Penerimaan Daerah.
5. Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.
6. Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Profesional.
7. Perlindungan dan Pelestarian Cagar Budaya.
8. Membangun dan Menghidupkan Entitas Keragaman Sosial Budaya Masyarakat.

9. Revitalisasi dan Penataan Pola Ruang Kota Yang Berkelanjutan.
10. Industrialisasi Pengolahan Sampah Secara Partisipatif.
11. Konservasi Sumber Daya Air.
12. Literasi dan Mitigasi Kebencanaan.
13. Pengembangan Kota Sebagai Pusat Informasi dan Konsolidasi Barang/Jasa.
14. Revitalisasi dan Penguatan Peran BUMD

2.3 *Sumber Daya Manusia*

Menurut Nawawi (2003) membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Menurut Rivai (2004) SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seseorang yang meliputi potensi fisik dan non-fisik. Sedangkan sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dipahami sebagai potensi manusiawi yang melekat keberadaannya pada seorang pegawai yang terdiri atas potensi fisik dan potensi non-fisik.

2.4 *Strategi Sumber Daya Manusia*

Strategi sumber daya manusia berkaitan antara lain dengan pembentukan suatu budaya yang tepat, perencanaan SDM (visi-misi), mengaudit SDM baik dari segi kualitatif maupun kuantitatif, serta mencakup pula aktivitas SDM seperti pengadaan SDM (dari rekrutmen sampai seleksi), orientasi, pemeliharaan pelatihan dan pengembangan SDM, penilaian SDM. Dalam menentukan strategi SDM, faktor-faktor eksternal perlu dipertimbangkan mengacu pada *future trends and needs*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya, potensi pesaing, perubahan-perubahan sosial, demografis, maupun nilai-nilai teknologi. Menurut Sutrisno (2011: 04)

kecenderungan perubahan lingkungan akan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan yang juga berarti bahwa strategi SDM pun perlu dipertimbangkan ulang, dan kemungkinan besar perlu disesuaikan.

2.5 Peran Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Hasibuan (2000) mengatakan secara umum peran SDM dalam organisasi terbagi kepada tiga kelompok yaitu sebagai berikut:

1. Investor, ialah setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu tergantung pada laba yang dicapai organisasi tersebut.
2. Pegawai, ialah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu (sesuai perjanjian). Posisi pegawai dalam suatu organisasi dibedakan menjadi:
 - a. Pegawai Operasional, ialah setiap orang yang secara langsung harus mengerjakan sendiri pekerjaannya sesuai dengan perintah atasan.
 - b. Pegawai Manajerial, ialah setiap orang yang berhak memerintah bawahannya untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dan dikerjakan sesuai dengan perintah.
3. Pemimpin, adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Studi kasus adalah sebuah metode empiris yang menyelidiki suatu fenomena kontemporer atau kasus secara mendalam dan dalam konteks dunia nyata, yang digunakan terutama ketika batasan antara fenomena dan konteks tidak terlihat secara jelas (Yin, 2018).

3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Juli 2023, kurang lebih selama 5 bulan.

3.3. Situs dan Informan Penelitian

Situs penelitian ini berada pada Sekretariat Daerah Kota Ternate dengan informan pada penelitian ini diantaranya :

1. Sekretaris Daerah Kota Ternate.
2. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Ternate.
3. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kota Ternate.
4. Sekretaris Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian, dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kota Ternate.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2017) dilakukan dengan observasi (pengamatan), *in depth interview* (wawancara mendalam) dan dokumentasi. Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada natural setting (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik (participian observation), wawancara mendalam dan dokumentasi.

3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menurut Sugiyono (2017) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Peran Implementasi Visi Ternate Andalan (Mandiri Dan Berkeadilan) Dalam Meningkatkan SDM Di Kota Ternate

Penelitian ini adalah proses pengumpulan data dari berbagai informan yang telah dilakukan peneliti sesuai dengan prosedur penelitian. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus tentang Implementasi Visi Ternate Andalan (Mandiri dan Berkeadilan) Dalam Meningkatkan SDM Di Kota Ternate, dengan empat informan penelitian yaitu, RA, RM, SM, dan JS.

Berdasarkan observasi di lapangan yang dilakukan dalam penelitian kali ini menunjukkan bahwa pada OPD informan Bappelitbangda terlihat RM dan RA sangat paham betul penerapan visi Ternate Andalan dan mampu menerjemahkan hal itu kepada ASN yang terdapat pada Bappelitbangda sehingga situs informan sudah tersistem dalam bekerja melalui bidang-bidang yang terdapat pada Bappelitbangda. Tidak dapat dipisahkan memang bahwa OPD teknis RM dan RA adalah OPD perencana kebijakan RPJMD Kota Ternate sehingga proses perencanaan, kebijakan dan evaluasi melekat pada situs informan ini. Berbeda halnya dengan informan SM di BKPSDMD menurut amatan peneliti bahwa SM sebagai kepala BKPSDMD untuk menerjemahkan visi terlihat masih belum sistematis dan paham betul visi Ternate Andalan. Informan juga masih terlihat kewalahan dengan tugas yang diberikan padahal inovasi hasil pelatihan dan pendidikan PIM 2 dan 3 rata-rata pada sistem pelayanan yang bersifat online harusnya mempermudah pekerjaan. Sementara untuk Sekretariat Daerah informan JS menurut observasi peneliti terjadi kekosongan posisi Asisten Sekretaris Daerah dua dan tiga sehingga membuat tugas informan bertambah. Ketidakhadiran wakil walikota Ternate juga faktor lainnya yang membuat tugas informan JS bertambah walaupun tugas kepala daerah sudah dibagi dalam perundang-undangan. Hal-hal demikian juga faktor penghambat terwujudnya Ternate yang mandiri dan berkeadilan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi visi Ternate Andalan dalam peningkatan SDM belum sepenuhnya dapat dipahami oleh ASN/Masyarakat. Faktor tersebut dapat dilihat dari beberapa hambatan yang disampaikan informan antara lain minimnya koordinasi dan kolaborasi antar OPD, serta patologi birokrasi yang masih ada. Menurut salah satu informan SM patologi birokrasi yang dimaksud adalah ASN yang bekerja masih menunggu perintah. Faktor penghambat lainnya dalam implementasi visi ini adalah penganggaran dan penerapan teknologi oleh ASN. Faktor-faktor tersebut adalah hambatan dalam menjalankan visi Ternate Andalan. Ini berbanding terbalik dengan visi yang dimaksud informan bagaimana menjadikan masyarakat Ternate mandiri secara ekonomi, sosial, budaya dan bermartabat. Pemerintah juga bersikap adil

kepada siapapun sehingga melahirkan masyarakat Ternate sejahtera. Penelitian Nugraha et al, (2022) membenarkan sistem pemerintahan tidak hanya dilihat pada tataran kompetensi kerja tetapi juga wajib memperhatikan aspek lainnya seperti visi, misi serta sumber daya manusia.

Jika dilihat dari kualitas SDM di Ternate sangat baik dengan indeks pembangunan manusia (IPM) Kota Ternate yang tertinggi di Provinsi Maluku Utara dan dari segi jenjang pendidikan sarjana (S1), magister (S2), dan doktor (S3) yang lebih banyak. Sesuai dengan pernyataan Rahardjo (2010:18) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia itu bukan hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya. Karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan membuat seseorang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Salah satu contohnya para calon tenaga kerja yang mengikuti pelatihan kerja akan memiliki kemampuan dan keterampilan yang lebih dari sebelumnya. Dengan demikian kualitas sumber daya manusia yang dimiliki juga lebih unggul. Semakin berpengalaman dalam bekerja, semakin baik pula dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu sehingga, semakin baik juga kualitas sumber daya yang ada (Anjarwati et al, 2020).

Pada inti hasil penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia di Kota Ternate dari aspek pendidikan dan indeks pembangunan manusia (IPM) sudah baik dibandingkan daerah lain di Provinsi Maluku Utara tetapi dalam menjalankan visi Ternate Andalan (Mandiri dan Berkeadilan) SDM/ASN belum sepenuhnya memahami visi tersebut. Sehingga peran implementasi visi Ternate andalan (mandiri dan berkeadilan) dalam meningkatkan SDM di Kota Ternate belum sepenuhnya berjalan dengan baik.

Visi Ternate Mandiri dan berkeadilan telah ditetapkan dalam sebuah peraturan Daerah Kota Ternate no 4 tahun 2021 tentang rencana pembangunan jangka menengah Daerah Kota Ternate tahun 2021-2026. Dokumen RPJMD setelah dicermati peneliti berisi tujuan, sasaran, strategi, arah kebijakan, pembangunan Daerah dan keuangan Daerah serta program OPD di lingkungan Pemerintah

Kota Ternate. Dokumen RPJMD tahun 2021-2026 menyebutkan visi Pemerintah Kota Ternate adalah “Terwujudnya Ternate Mandiri dan Berkeadilan”. Pada catatan salah satu media elektronik BeritaMalut.co telah dilakukan sosialisasi dan evaluasi Perda nomor 4 tahun 2021 tentang RPJMD Kota Ternate tahun 2021-2026 di Royal Resto, Selasa, 20 September 2022. Walikota Ternate mengatakan, dalam Ketentuan Pasal 29 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, mengamanatkan bahwa perencanaan pembangunan disusun secara terpadu oleh Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya, dan akan dievaluasi sebagai bahan bagi penyusunan rencana pembangunan Daerah.

Oleh karena itu, SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kelembagaan atau organisasi. Karena meskipun Daerah tersebut mempunyai sumber daya alam yang sangat berlimpah, namun Daerah tersebut tidak dapat berkembang kecuali didukung oleh SDM yang unggul (Rahman, 2020).

4.2 Program Pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang Profesional Sebagaimana Penjabaran Program Prioritas Ternate Andalan

Berdasarkan observasi yang dilakukan dalam penelitian ini terdapat beberapa inovasi hasil pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) baik jenjang dua dan tiga yang langsung diaplikasikan pada OPD BKPSDMD namun hal itu tidak langsung digunakan pada OPD lainnya bahkan akses informasi terhadap inovasi tersebut juga masih pasif. Pelayanan administrasi pada Bagian Umum SETDA Kota Ternate juga masih bersifat manual sehingga ini berbanding terbalik dari inovasi hasil Diklatpim ASN Pemerintah Kota Ternate yang mengarah pada layanan administrasi online kepegawaian. Hal ini tentu juga berpengaruh pada efektifitas dan profesionalisme ASN dalam bekerja. Pada observasi yang dilakukan juga terlihat informan sangat membuka ruang untuk berdiskusi tentang visi Ternate yang mandiri dan berkeadilan.

Hasil wawancara dari keempat informan program-program prioritas visi Ternate mandiri dan berkeadilan pada poin enam yakni pembinaan ASN yang profesional, setelah diteliti bahwa setiap OPD informan

mempunyai beberapa program demi meningkatkan ASN yang lebih profesional. Karena profesionalisme menyangkut kesesuaian antara kemampuan birokrasi yang dimiliki dengan kebutuhan tugas (*task requirements*).

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa demi mewujudkan ASN yang profesional maka setiap OPD melakukan pembinaan dengan mengikutsertakan ASN pendidikan dan pelatihan kepemimpinan (Diklatpim) jenjang tiga dan dua yang ditangani BKPSDMD Kota Ternate. Menurut dua informan khusus untuk Bappelitbangda mereka melakukan kerja sama setiap tahun dengan pusat pembinaan, pendidikan, dan pelatihan perencana (Pusbindiklatren) Bappenas. Pendidikan dan pelatihan pegawai memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektifitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi pegawai harus diberikan secara berkala agar setiap kompetensi pegawai tetap terjaga demi peningkatan kinerja organisasi. Oleh karena itu program pelatihan harus mendapat perhatian melalui perencanaan kebutuhan diklat bagi setiap pegawai (Rivai, 2009:213).

Hasil penelitian peneliti juga ditemukan bahwa saat ini Pemerintah Kota Ternate juga sedang menerapkan sistem merit demi menunjang kinerja dan karir kepegawaian ASN. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 1, sistem merit didefinisikan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Sehingga dari hasil penelitian terdapat dua langkah yakni mengikutsertakan ASN diklat dan penerapan *merit system* untuk mewujudkan ASN yang profesional sebagaimana tertuang dalam RPJMD Kota Ternate yakni mewujudkan Ternate yang mandiri dan berkeadilan.

Berkaitan dengan penerapan merit system dan berdasarkan fakta yang terjadi di lapangan yakni, merit system belum tersosialisasikan dengan baik kepada seluruh ASN. Masih banyak ASN yang belum sepenuhnya mengetahui apa itu merit system. Profesionalisme yang dimaksudkan dalam program prioritas tidak serta merta dilakukan pada tingkatan ASN pelaksana hal itu dapat dilihat dari OPD teknis DLH merupakan OPD yang membidangi permasalahan sampah. Telah

disalurkan armada pengangkut sampah pada beberapa Kelurahan di Kota Ternate tetapi tidak dapat mengurangi volume sampah perkotaan karena antar OPD masih saling lempar tanggungjawab akan persoalan tersebut. Selain itu, pergantian Direktur Utama PDAM Kota Ternate merupakan contoh lain dari profesional/integritas ASN yang masih kurang baik ditengah krisis air bersih di Kota Ternate. Sampah dan air bersih merupakan fenomena yang saat ini terjadi pada Pemerintah Kota Ternate dengan visi Ternate Andalan. ASN yang profesional tentunya akan menjawab permasalahan pelayanan publik sehingga kesejahteraan seperti tujuan visi Ternate Andalan dapat diwujudkan. Sehingga untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat tersebut Pemerintah harus melaksanakan pembangunan berdasarkan aspirasi masyarakat, dan memberikan pelayanan publik yang sebaik-baiknya (Harni 2016).

Terdapat dua peraturan Walikota Ternate hasil inovasi ASN yang mengikuti Diklatpim administrator yang dijadikan regulasi dalam bekerja pada lingkup Pemerintah Kota Ternate. Pertama peraturan Walikota Ternate no 40 tahun 2022 tentang pedoman pengelolaan aplikasi perkantoran/*e-office* kolaborasi layanan online administrasi kepegawaian (Kololi) di lingkungan Pemerintah Kota Ternate. Kedua peraturan Walikota Ternate no 41 tahun 2022 tentang standar operasional prosedur pemanfaatan barang milik Daerah Kota Ternate. Kedua peraturan ini merupakan inovasi layanan online. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan implementasi *e-government* untuk pelayanan publik adalah adanya komitmen pimpinan Pemerintahan Daerah, dan kompetensi sumber daya manusias (Faizah *et al*, 2009).

4.3 Implementasi pengembangan Kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa sebagaimana Penjabaran Program Prioritas Ternate Andalan

Hasil observasi pada pengembangan Kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa terlihat bahwa upaya pemerintah Kota Ternate untuk merealisasi program prioritas pengembangan Kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa belum terlihat satu pemahaman yang jelas dari informan yang diwawancarai masing-masing memiliki pemahaman tersendiri akan program

prioritas. Ternate sebagai Kota jasa dan perdagangan tentu memiliki peran yang sangat strategis bukan hanya sebagai pintu masuk Maluku Utara tetapi pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa. Hasil faktual di lapangan memang sebagai pintu masuk Pelabuhan, Terminal angkutan umum dan Bandara di Ternate setiap harinya terjadi pergerakan barang/jasa. Konsolidasi barang konsumtif masyarakat pada angkutan laut terlihat terjadi pergerakan yang sangat masif. Volumennya pun sangat besar yang diekspor ke Kabupaten Morotai, Halmahera Barat, Selatan, Tidore Kepulauan, Pulau Kayoa, Makian dan beberapa Daerah lainnya di Provinsi Maluku Utara. Implementasi program prioritas ini harusnya mampu dijadikan satu pandangan sehingga mulai dari pembuat kebijakan sampai pelaksana kebijakan visi Ternate Andalan merasa penting dalam rangka peningkatan SDM.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa upaya Pemerintah Kota Ternate melalui visi Ternate Andalan dalam rangka mendukung hal tersebut. Pertama mendorong Ternate menjadi *smart city* untuk berkembang terbuka. Menurut informan SM pemerintah Kota Ternate melalui BKPSDMD juga menyiapkan SDM untuk disekolahkan pada bidang barang dan jasa. Penguatan program literasi bagi masyarakat. Memperbaiki kualitas sarana prasarana pada pintu masuk Ternate dan pembangunan infrastruktur telekomunikasi. Pemerintah Kota Ternate juga melakukan kerja sama segitiga emas (Ternate, Tidore, Halbar.) dan pada tahun 2022 ditambah Kabupaten Halmahera Timur dalam rangka pengendalian inflasi serta kerja sama konsolidasi barang/jasa.

Hasil implementasi di lapangan saat ini Pemerintah Kota hanya merevitalisasi Terminal Pelabuhan Sultan Mudaffar Sjah II, Terminal angkutan umum Gamalama, dan Terminal Angkutan umum Pelabuhan Bastiong. Berbanding terbalik dengan Pelabuhan Hiri yang terbengkalai dan tidak kunjung dapat diselesaikan oleh Pemerintah Kota Ternate. Akses menuju Pelabuhan Hiri sangat tidak diperhatikan oleh Pemerintah Kota Ternate. Kondisi faktual sampai saat ini juga kecamatan Batang Dua belum mendapatkan akses internet 4G. Padahal akses internet merupakan sarana informasi komunikasi yang mendasar di era globalisasi saat ini. Akses informasi merupakan hal mendasar yang harus didapatkan

masyarakat untuk mendorong suatu Daerah keluar dari terisolasi.

Disisi lain Keterbukaan informasi, berkaitan dengan pelayanan mendorong kesadaran masyarakat tentang kewajiban dan haknya. Oleh karena itu, harapan untuk mendapatkan pelayanan prima dibebankan kepada organisasi public/pemerintah (Agus Prianto, 2006) sehingga menjadikan Ternate sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa juga hal yang memiliki efek pelayanan kepada masyarakat. Melalui website resmi Pemerintah Kota Ternate tanggal 04 Januari 2023 telah dilaksanakan bimtek smart city dan penyerahan dokumen master plan smart city kepada Walikota Ternate. Kota Cerdas (smart city) didefinisikan sebagai Kota yang mampu menggunakan SDM, modal sosial, dan infrastruktur telekomunikasi modern untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan dan kualitas kehidupan yang tinggi, dengan manajemen sumber daya yang bijaksana melalui pemerintahan berbasis partisipasi masyarakat (Shaffer dan Kipp, 2010:3).

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas SDM di Kota Ternate dilihat dari indeks pembangunan manusia (IPM) dan dari jenjang pendidikan masih lebih baik dibandingkan daerah lain di Provinsi Maluku Utara tetapi peran SDM dalam implementasi visi Ternate Andalan (Mandiri dan Berkeadilan) untuk meningkatkan SDM belum sepenuhnya berjalan dengan baik itu dapat dilihat dari masih banyak hambatan yang dikemukakan oleh informan. Akan tetapi di dalam program prioritas visi Ternate Andalan ada beberapa upaya dalam mendorong peningkatan SDM di Kota Ternate yakni pembinaan ASN yang profesional dan pengembangan Kota sebagai pusat informasi serta konsolidasi barang/jasa. Dua program prioritas tersebut diterjemahkan dalam bentuk program.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional sebagaimana penjabaran program prioritas Ternate Andalan dilakukan dengan mengikutsertakan ASN pada bidang pendidikan dan pelatihan

kepemimpinan (Diklatpim) jenjang dua dan tiga serta pemerintah Kota Ternate juga melakukan penerapan merid system.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa program prioritas pengembangan Kota sebagai pusat informasi dan konsolidasi barang/jasa adalah mendorong Ternate menjadi smart city untuk berkembang terbuka. Penyiapan SDM untuk disekolahkan pada bidang barang dan jasa. Pemerintah Kota Ternate melalui visi Ternate Andalan juga menekankan program literasi bagi masyarakat dalam rangka penguatan SDM untuk bersaing dengan daerah lain. Memperbaiki kualitas infrastruktur di pintu masuk Kota Ternate dan pembangunan infrastruktur telekomunikasi. Pemerintah Kota Ternate juga melakukan kerja sama segitiga emas (Ternate, Tidore, dan Halbar) ditambah Kabupate Halmahera Timur dalam rangka konsolidasi barang dan jasa yang berefek pada penurunan biaya logistik.

6. REFERENSI

- Abdullah, B., & Saebani, B. A. (2014). *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*. Bandung: Cv Pustaka Setia.
- Al Dhaheri, F., Ameen, A., & Isaac, O. (2022). The Influence Of Strategy Formulation (Vision, Mission, And Goals) On The Learning And Growth. *Journal Of Critical Reviews*, 7(17), 1976-1985.
- Anjarwai, M., Mursito, B., & Sarsono. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Di Balai Latihan Kerja (Blk) Technopark Ganesha Sukowati Sragen. *Jurnal Edunomika*, 04(01), 218-226.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Predana Media.
- Christalisana, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Dan Karakter Sumber Daya Manusia Konsultan Manajemen Kontruksi Terhadap Kualitas Pekerjaan Pada Proyek Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Fondasi*, 7(1), 87-98.
- Creswell, Jhon W. (2016). *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- David, F. (2018). *Strategic Management : A Competitive Advantage Apporach, Concepts, And Cases*. (15 Ed.). New Jersey: Pearson Education.

- Fadli, M. R. (2021). Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Jurnal Humanika*, 21(1), 33-54.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen* (2 Ed.). Yogyakarta: PT. BPFE.
- Harni, W., & Suprojo, A. (2016). Efektivitas Kinerja Kepala Desa Dalam Mewujudkan Visi Misi Pembangunan Desa. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Politik*, 5(3), 85-88.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya*.
- Hasibuan, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*. Surakarta: Uhammadiyah University Press.
- Hasyem, M., & Ferizaldi. (2020). Fenomena Pungli Dan Patologi Birokrasi. *Jurnal Sosiologi*, 14(02), 147-162.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. *Perbankan Syariah*, 1-16.
- Juliarso, A. (2019). Analisis Implementasi E-Government Dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Publik Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis. *Jurnal Ilmu Administrasi*. 10(01).
- Labolo, M., Rowasiu, H., & Magandaru, W. K. (2008). *Beberapa Pandangan Dasar Tentang Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Bayumedia Publishing.
- Lyle, S., & Signe, S. (1993). *Competence At Work: Models For Superior Performance*. New York: John Wily & Son, Inc.
- Mardawani, & Relita, D. T. (2019). Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Sintang Dalam Mewujudkan Visi Pemerintahan Dan Good Governance. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 4(1), 109-116.
- Mathison, S. (1988). *Why Triangulate?* New York: Educational Researcher.
- Merentek, T.C., Sumual, T.E., Usuh, E.J., & Kampilong, J.K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(01), 1-10
- Muharam, R. S. (2019). Inovasi Pelayanan Publik Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 39-47.
- Muqsith, A., Vestikowati, E., & Nursetiawan, I. (2017). Kinerja Kepala Desa Dalam Pencapaian Visi Misi Organisasi. *Jurnal Manajemen*, 3393-3400.
- Musianto. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif Dengan Pendekatan Kualitatif Dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(2), 12-21.
- Muslim, M. (2017). Membangun Visi Perusahaan. *Jurnal Bisnis*, 2(3), 144-152.
- Nasution. (2011). *Metode Research Penelitian Ilmiah*. Jakarta: Pt Bumi Aksara. .
- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,.
- Ningrum, E. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. *Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1-9.
- Nugraha, A. R., Sjoraida, D. F., & Novianti, E. (2022). Analisis Strategi Humas Pemerintahan Era Milenial Dalam Menghadapi Tata Kelola Informasi Publik. *Jurnal Profesi Humas*, 6(2), 286-310.
- Nurahma, G. A., & Hendriani, W. (2021). Tinjauan Sistematis Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Mediapsi*, 119-129.
- Rahardjo, M. D. (2010). *Intelektual, Intelegasi, Dan Perilaku Politik Dan Bangsa*. Bandung: Mizan
- Rijali, A. (2018). Analisis Data Kualitatif. *Jurnal Alhadharah*, 17(33), 81-95.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada,.
- Sartika, I. (2021). Analisis Pencapaian Visi Misi Bupati Simeulue Periode 2017-2022. *Jurnal Sosial Dan Ilmu Politik*, 1-20.
- Shaffer, D. R., & Kipp, K. (2010). *Developmental Psychology: Childhood And Adolescence*, Eight Edition. Belmont: Wadsworth Cengage Learning.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta Cv.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada.

- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umanailo, H., Franklin, P., & Waani, J. (2017). Perkembangan Pusat Kota Ternate (Studi Kasus : Kecamatan Ternate Tengah). *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*, 4(3), 222-233.
- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi. (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Wardani, D. K., & Andriyani, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Laporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 1-11.
- Wibisono, D. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Erlangga.