

KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM IMPLEMENTASI KEBIJAKAN STRATEGIS PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

Muhammad Ramli

Dosen Pada Prodi Ilmu Politik

UIN Alauddin Makassar

E-mail: muhammadramli1960@gmail.com

Abstract

This article is aimed at seeking and analyzing the application of innovative leadership in the implementation of urban strategic policy of the City of Makassar such as Clean Makassar (Makassar Tidak Rantasa-MTR) and Smart City (Kota Dunia) based on local wisdom using the tagline of Makassar Sombere. Innovative leadership should be loaded with innovation as the significant impact of sustainable transformation towards smart city with three main goals: to reconstruct the existing miserable community fate for the better future, to restore urban planning to be more convenient and livable, and lastly to reform leading bureaucracy to have globally recognized and standardized services. This in turn will be beneficial in fighting against corruptive practices and will be applicable in achieving international standard of public services as intended. The fundamental issues to overview are the real condition of Makassar city leadership in enhancing community welfare, the implementation of innovative leadership, and determinant factors of such leadership to be applied within the public policy of Makassar city government.

Keywords:

Leadership , Model Of Innovative Leadership, Public Policy

Pendahuluan

Masalah krusial yang dihadapi pemerintah di era otonomi daerah berdasarkan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 dengan tugas utama sebagai pelayanan public, adalah munculnya pandangan masyarakat terhadap rendahnya kinerja birokrasi, politik mendominasi pemerintahan, sehingga kebijakan selalu mengacu pada orientasi politik menyebabkan kepentingan masyarakat sering terabaikan. Perilaku kepemimpinan yang didominasi oleh politik menjadikan kebijakan strategis selalu menguntungkan kepentingan politik penguasa sehingga apapun yang dilakukan, disatu sisi untuk pencitraan tetapi substansinya adalah kepentingan politik. Makanya era reformasi memberi nuansa untuk melahirkan pemimpin yang inovatif dengan kewenangannya

sebagai daerah otonom sehingga birokrasi pemerintahan terus-menerus melakukan reformasi diri demi menunjang program manajemen aparatur negara berbasis kinerja.

Reformasi birokrasi pemerintahan yang mengarah kepada perbaikan tata kelola pemerintahan yang efektif dan prima yang professional di masa depan. Substansi reformasi birokrasi pemerintahan khususnya kepemimpinan di lingkungan departemen/lembaga menjadi sesuatu yang sangat penting untuk menghadirkan tata kelola pemerintahan yang baik, mengingat semakin besarnya tuntutan masyarakat di era globalisasi yang penuh tantangan dan persaingan.

Makanya anda bisa jadi pemimpin, tapi belum tentu anda pemimpin sejati. Karena “pemimpin sejati singgasananya ada di dalam hati yang dipimpin, bukan di ruang dingin ber-AC, bermeja lebar, berkarpet tebal” (*Wong Kam Fung*).

Kepemimpinan merupakan salah satu hal yang substansial dan krusial dalam kehidupan bermasyarakat, bernegara dan berbangsa, utamanya pada aspek pemerintahan, politik, ekonomi dan kemasyarakatan juga keagamaan. Hal ini menjadi fenomena yang paling sedikit dipahami dan paling banyak diamati. Fenomena kepemimpinan telah membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh sangat besar terhadap kehidupan bernegara, berpolitik serta berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidupnya.

Kepemimpinan adalah sebuah kebutuhan dan tuntutan dari berbagai kehidupan masyarakat baik lokal, regional, nasional maupun internasional sehingga dibutuhkan kepemimpinan yang memiliki idealisme yang tinggi dalam memikirkan dan memajukan anak negeri. Pemimpin yang merakyat adalah yang dapat merasakan denyut jantungnya rakyat dalam kepedihan dan kesusahan, bukan pemimpin yang pragmatis yang jauh dari orientasi kerakyatan dan kepedulian terhadap keadaan nasib rakyat, hanya memikirkan dirinya sendiri dan golongan.

Kepemimpinan memainkan peranan penting dalam organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh sumber daya yang ada dalam organisasi, di samping itu faktor yang sangat berperan penting adalah factor kepemimpinan. Peran utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Era globalisasi membawa perubahan besar sehingga dibutuhkan perbaikan yang terus menerus (*Continuous improvement*) dalam membentuk keunggulan kompetitif

untuk mengembangkan organisasi yang tentunya harus dilandasi oleh keluwesan, tim kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Kepemimpinan sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi, maka seharusnya mampu menyikapi perkembangan zaman.

Globalisasi membutuhkan kepemimpinan yang berkarakter social (*Social Leadership*), politik, (*political leadership*) dan negarawan (*state leadership*) dalam mentransformasikan berbagai masukan dari berbagai aspek kehidupan bangsa kedalam bentuk administrative kebijakan dan untuk mewujudkan pelaksanaannya yang berdaya guna serta berhasil guna.

Kualitas kepemimpinan seyogyanya perlu terus ditingkatkan agar memenuhi segi-segi kompetensi, komitmen, profesionalitas, jujur, adil, amanah, berintegritas tinggi dan berpola pikir, pola sikap dan pola tindak yang komprehensif, integral dan holistic demi kepentingan rakyat dan masyarakatnya.

Kepemimpinan visioner harus dapat menjawab dan merubah keadaan serta mampu mengembalikan harkat dan martabat bangsa dan tidak bergantung terus pada asing tetapi harus mandiri. Harus dapat memanfaatkan serta mampu menggali sumber daya alam untuk kemakmuran rakyat. Kekuatan sains dan teknologi dan kekuatan SDM harus ditingkatkan, sehingga negeri menjadi tangguh dan unggul dalam memainkan peran dunia kedepan. Kepemimpinan visioner harus selalu menatap kedepan, membangun hari esok yang lebih baik, sejahtera dan berkeadaban serta masa depan gemilang demi bangsa. Ciri ini pada hakekatnya adalah kepemimpinan yang inovatif.

Kepemimpinan yang kuat dan visioner serta inovatif yang dapat membuat organisasi bertahan hidup dan berkembang dan berkembang baik walaupun penuh banyak tantangan. Tanpa ada kemimpinan visioner dan inovatif, organisasi akan seperti perahu penyelamat yang terombang-ambing di laut penuh gelombang tanpa dayung, tanpa penunjuk arah, tanpa harapan.

Pemimpin yang berhasil selalu mengatakan bahwa visi adalah cahaya yang membimbing dan kekuatan yang mendorong bagi organisasi. Para ahli mengatakan bahwa visi adalah factor vital bagi pemimpin . salah satu tujuan visi, untuk memudahkan proses manajemen strategis, dan hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, pemimpin dapat mulai mengembangkan strategi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Kepemimpinan yang efektif selalu mempunyai rencana, berorientasi penuh pada hasil, mengadopsi visi baru yang menantang, dibutuhkan dan bisa dijangkau. Kepemimpinan efektif berperan dalam penentu arah dalam menetapkan sasaran dan mencapai visi organisasi. Bertindak jadi agen perubahan dalam mengantisipasi perkembangan global dan membuat skala prioritas serta mampu mempromosikan eksprimen yang telah dirancang.

Kepemimpinan inovatif dalam implementasi kebijakan strategis, khususnya pada pemerintah Kota Makassar sebagai kota metropolitan yang penuh dengan dinamikanya merupakan fokus tulisan ini. Salah satu asumsinya adalah masalah kepemimpinan sudah dipahami sebagai suatu yang substansi yang sering diidentikkan dengan kepentingan politik sehingga implementasi kebijakan sering mengalami hambatan sehingga masyarakat Kota Makassar yang pluralitas sering tidak terpenuhi kebutuhannya. Berdasarkan hasil pengamatan awal, kepemimpinan kota Makassar belum maksimal dalam memberi kenyamanan dan kesejahteraan bagi masyarakatnya, walaupun sudah ada beberapa program strategis yang dijadikan sebagai acuan kerja pemerintahan kota Makassar. Asumsi sementara adalah nahkoda pemerintahan masih baru dan programnya juga belum berjalan maksimal, namun beberapa karya inovatif telah mulai berjalan.

Acuan program pemerintah kota Makassar berdasarkan visi dan misinya adalah menjadikan kota Makassar sebagai kota dunia berdasarkan kearifan local. Programnya adalah Smart City, Inovasi Wali Kota Makassar Moh. Ramdhan Pomanto diawali dengan Makassar' Tidak Rantasa. Program smart city akan meminimalkan korupsi dan meningkatkan pelayanan public. Makassar akan menjadi kota pintar. Itulah yang dijanjikan Wali Kota Moh. Ramdhan Pomanto.

Dua program unggulan, yakni smart city dan Makassar' Tidak Rantasa (MTR). program tersebut merupakan jawaban segala kesemrawutan yang terjadi di Kota Makassar. Smart city alias kota pintar merupakan program yang mengintegrasikan pelayanan masyarakat secara elektronik. Di bidang kesehatan, misalnya, warga yang akan berobat ke puskesmas bisa mendaftar melalui SMS. SMS itu akan masuk ke sistem registrasi pasien secara otomatis. Warga bisa mengetahui nomor antrean dan jam berapa akan dilayani. "Dokter juga bisa melihat riwayat kesehatan pasien sehingga *treatment* yang diberikan lebih tepat. Contoh lain, *e-office* akan

mengintegrasikan 42 SKPD (satuan kerja perangkat daerah) di Pemkot Makassar. Itu dimaksudkan untuk memudahkan komunikasi dan distribusi surat antar-SKPD. Dengan begitu, surat-menyurat antardinas sudah *paperless*. Semua menggunakan surat elektronik.

Satu lagi program unggulan, yakni Makassar' Tidak Rantasa (MTR). Penggunaan kata rantasa (jorok) memang sengaja dipilih sebagai bentuk penyadaran masyarakat terhadap penggunaan bahasa lokal. "Jadi rantasa itu artinya luas. Bukan sekadar masalah sampah, tapi juga soal perilaku masyarakat. Makassar yang dulu terkenal anarkis, kota penuh sampah, banjir, serta pelayanan birokrasi kurang maksimal harus berubah dengan adanya program ini. Satu per satu suplemen dari MTR di-*launching*. Mulai lisa (lihat sampah ambil), sampah tukar beras, hingga aku dan sekolahku tidak rantasa diperkenalkan kepada masyarakat.

Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen pemerintahan. Kepemimpinan adalah suatu proses di mana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kualitas kepemimpinan seyogyanya perlu terus ditingkatkan agar memenuhi segi-segi kompetensi, komitmen, profesionalitas, jujur, adil, amanah, berintegritas tinggi dan berpola pikir, pola sikap dan pola tindak yang komprehensif, integral dan holistic demi kepentingan rakyat dan masyarakatnya.

Pemimpin yang berhasil selalu mengatakan bahwa visi adalah cahaya yang membimbing dan kekuatan yang mendorong bagi organisasi. Para ahli mengatakan bahwa visi adalah factor vital bagi pemimpin. salah satu tujuan visi, untuk memudahkan proses manajemen strategis, dan hanya pada organisasi yang telah menyatu dengan visinya, pemimpin dapat mulai mengembangkan strategi yang diperlukan untuk mewujudkan visi tersebut.

Konsep kepemimpinan inovatif mengarah kepada kepemimpinan yang efektif yakni kepemimpinan yang menjadi panutan, perintis, penyelaras, dan pembudaya sehingga melahirkan pemimpin yang memiliki prinsip kuat dan berkarakter. Pemimpin yang berprinsip harus selalu belajar, berorientasi pada pelayanan, memancarkan energy

positif, mempercayai orang lain, hidup seimbang, melihat hidup sebagai petualangan dan bersinergi.

Kepemimpinan yang diterapkan selama ini terutama dalam hal rekrutmen, penempatan dan promosi pegawai lebih banyak didasarkan pada pertimbangan politis (politik lokal/pilkada) dan etnis, bukan pada pertimbangan kompetensi dan kinerja. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kinerja atau pegawai yang merasa memiliki kompetensi dan kinerja yang baik tetapi tidak dipromosikan, maka kondisi semacam ini tidak mendorong pegawai untuk berlomba memberikan prestasi kerja terbaik, tetapi mereka frustrasi dan merasa tidak perlu bekerja keras.

Inovasi merupakan salah satu faktor yang mendukung kesuksesan pemimpin dalam kepemimpinannya. Pemimpin yang sukses sejatinya adalah pemimpin yang inovatif. Di era globalisasi seperti sekarang ini, sangat dibutuhkan pemimpin yang kreatif dan inovatif.

Ada beberapa ciri pemimpin yang inovatif: 1) Memiliki passion Dia fokus pada hal-hal yang ingin diubah, tantangan-tantangan yang ada, serta strategi untuk menghadapi tantangan-tantangan tersebut. Passion akan mendorong pemimpin mencapai mimpinya; 2) Memiliki visi Inovasi memiliki tujuan. Pemimpin tidak bisa mengharapkan timnya bisa berinovasi jika mereka tidak mengerti arah tujuan organisasi; 3) Memandang perubahan sebagai tantangan Pemimpin yang inovatif memiliki ambisi dan tak pernah puas dengan kondisi “nyaman”; 4) Berani bertindak di luar aturan Untuk berinovasi, tak jarang seorang pemimpin perlu menantang aturan yang ada; 5) Tidak takut gagal Pemimpin yang inovatif menganggap kegagalan sebagai bagian dari pelajaran untuk mencapai kesuksesan.⁶ Mau berkolaborasi Kolaborasi menjadi kunci bagi banyak pemimpin untuk sukses dengan inovasi.

Pemimpin inovatif adalah sosok yang berani mengambil risiko dengan senantiasa menciptakan hal-hal baru. Mereka adalah orang yang berpikiran positif terhadap para pengikutnya dan memperlakukan para pengikut dengan penuh kepercayaan agar mereka dapat mewujudkan potensi kreatifnya semaksimal mungkin. Bekal fundamental yang dimiliki pemimpin inovatif adalah: (a)Integritas; (b)Motivasi; (c) Kapasitas/kemampuan; (d) Pemahaman/pengertian; (e) Pengetahuan serta (f) Pengalaman.

Setiap kebijakan publik yang telah diputuskan menuntut implementasinya sebab tanpa implementasi ia tidak mempunyai apa – apa. Disini dituntut birokrasi sebagai aktor implementasi melaksanakan tugas secara profesional dan akuntabel.

Pandangan Edwards III, mengemukakan bahwa implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variabel, yakni: 1). Komunikasi; 2). Sumber daya; 3) Disposisi, Adalah watak dan karakteritik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis; 4) Struktur Birokrasi.

Aspek Kepemimpinan Dalam Mensejahterakan Masyarakatnya

Smart city merupakan inovasi Walikota Makassar Moh Ramdhan Pomanto dan diawali dengan Makassar tidak rantasa. Ia bertekad mewujudkan program smart city, program tersebut akan meminimalisir korupsi dan meningkatkan pelayanan public. Makassar akan menjadi kota pintar walaupun belum maksimal tetapi progresnya begitu terasa.

Dia mencanangkan dua program unggulan, yakni smart city dan Makassar' Tidak Rantasa (MTR). Sesungguhnya bahwa dua program tersebut merupakan jawaban segala kesemrawutan yang terjadi di Kota Makassar. Smart city alias kota pintar merupakan program yang mengintegrasikan pelayanan masyarakat secara elektronik. Di bidang kesehatan, misalnya, warga yang akan berobat ke puskesmas bisa mendaftar melalui SMS. SMS itu akan masuk ke sistem registrasi pasien secara otomatis. Warga bisa mengetahui nomor antrian dan jam berapa akan dilayani. "Dokter juga bisa melihat riwayat kesehatan pasien sehingga *treatment* yang diberikan lebih tepat.

Contoh lain, *e-office* akan mengintegrasikan 42 SKPD (satuan kerja perangkat daerah) di Pemkot Makassar. Itu dimaksudkan untuk memudahkan komunikasi dan distribusi surat antar-SKPD. Dengan begitu, surat-menyerurat antardinas sudah *paperless*. Semua menggunakan surat elektronik. Masyarakat yang akan mengurus KTP, KK, surat keterangan waris, surat keterangan tidak mampu, hingga surat keterangan domisili usaha bisa dilayani dengan sistem *online*.

Selain itu, masyarakat akan dibekali kartu pintar atau *smart card*. Kartu tersebut bisa multifungsi. Pertama, sebagai uang elektronik untuk bertransaksi di supermarket, hotel, restoran, rumah sakit, parkir, dan sebagainya. Nanti kartu itu juga bisa digunakan untuk transaksi di kendaraan umum. Tinggal diisi, saat transaksi saldonya akan

berkurang dengan sendirinya. Dengan demikian, ke mana-mana warga Makassar tidak perlu membawa uang *cash*. Kedua, *smart card* berfungsi sebagai kartu akses pelayanan publik.

Begitu dilantik, Danny melakukan penandatanganan kerja sama dengan BRI guna pengembangan proyek *smart card*. Pemkot Makassar juga bekerja sama dengan PT Telkom terkait pengembangan akses *wifi* perkotaan, akses informasi pemerintahan, serta pembangunan infrastruktur *smart city*. Danny juga menggandeng Microsoft untuk mewujudkan program tersebut. "Saat ini pendataan sudah rampung.

Adanya *smart card*, lanjut Danny, akan meminimalkan korupsi. Segala pembayaran menggunakan kartu. Lapornya juga bisa dilihat setiap waktu. Tidak ada peluang bagi pegawai pemkot untuk *me-mark up* atau menyelewengkan anggaran. Satu lagi program unggulan Danny, yakni Makassarta' Tidak Rantasa (MTR). Penggunaan kata rantasa (jorok) memang sengaja dipilih sebagai bentuk penyadaran masyarakat terhadap penggunaan bahasa lokal. "Jadi rantasa itu artinya luas. Bukan sekadar masalah sampah, tapi juga soal perilaku masyarakat. Makassar yang dulu terkenal anarki, kota penuh sampah, banjir, serta pelayanan birokrasi kurang maksimal harus berubah dengan adanya program ini.

Satu per satu suplemen dari MTR di-*launching*. Mulai lisa (lihat sampah ambil), sampah tukar beras, hingga aku dan sekolahku tidak rantasa diperkenalkan kepada masyarakat. "Kita gerakkan semua pemerintahan di tingkat kecamatan dan kelurahan. Semua wajib turun ke masyarakat untuk memperkenalkan MTR. Di setiap lingkungan kelurahan harus ada kegiatan kerja bakti minimal seminggu sekali. Dampak program tersebut memang sangat besar. Banjir dan genangan akibat musim hujan tidak lagi separah biasanya.

Keluhan paling banyak adalah soal angkutan sampah yang tidak teratur. Begitu menerima keluhan, Danny meneruskannya kepada kepala dinas yang menangani. Dengan begitu, penyelesaiannya lebih cepat daripada masyarakat melapor ke dinas terkait. "Kalau kepala dinas tidak cepat merespons, saya tegur langsung.

Bahkan, dia tidak segan untuk turun langsung ke masyarakat atas berbagai aduan tersebut. Misalnya, pada awal musim hujan November lalu, Danny memantau kegiatan kerja bakti sejumlah kelurahan untuk pembersihan drainase. Atas aduan warga pula, Danny berkeliling kota untuk memantau lokasi genangan yang menjadi langganan saat

musim hujan. itu menargetkan, pada 2015 dirinya mengintensifkan aduan warga hingga ke tingkat kelurahan. Seluruh jajaran pemerintahan dan kepala SKPD harus ikut menyebarkan nomor HP kepada masyarakat.

Ada tiga misi utama DIA untuk warga kota Makassar yang menjadi bahan rembuk yakni merekonstruksi nasib rakyat menjadi masyarakat sejahtera standar dunia, merestorasi tata ruang kota menjadi kota nyaman kelas dunia, serta mereformasi tata pemerintahan menjadi pelayanan publik kelas bebas korupsi dengan masing – masing 8 titik konsentrasi, yakni: masyarakat sejahtera standar dunia yakni;

- 1) menuju bebas pengangguran
- 2) jaminan sosial keluarga serba guna untuk semua
- 3) pelayanan kesehatan darurat gratis ke rumah 24 jam
- 4) deposito pendidikan gratis semua bisa sekolah
- 5) sampah kita DIA tukar beras
- 6) training keterampilan gratis dan dana bergulir tanpa agunan
- 7) rumah kota murah untuk rakyat kecil
- 8) hidup hijau dengan kebun kota

KOTA NYAMAN KELAS DUNIA

- 1) atasi macet, banjir, sampah, dan masalah perkotaan lainnya
- 2) bentuk badan pengendali pembangunan kota
- 3) bangun waterfront city selamatkan pesisir dan pulau-pulau Makassar
- 4) bangun sistim transportasi publik kelas dunia
- 5) lengkapi infrastruktur kota berkelas dunia
- 6) bangun birringkanal citu dan delapan ikon kota baru lainnya
- 7) bangun taman temati
- 8) tata total lorong

PELAYANAN PUBLIK KELAS DUNIA BEBAS KORUPSI

- 1) menuju PAD Rp 1 triliun
- 2) insentif progresif semua aparat RT dan RW Rp 1 juta per bulan
- 3) kuota anggaran kelurahan Rp 2 miliar per kelurahan per tahun
- 4) pelayanan publik langsung ke rumah
- 5) fasilitas pelayanan publik terpusat terpadu di kecamatan
- 6) pembayaran pajak dan retribusi tahunan online terpadu

7) bebas bayar internet di ruang publik kota “Makassar Cyber City”

8) bentuk Makassar incorporated dan Bank of Makassar

Penerapan kepemimpinan inovatif dalam implementasi kebijakan strategis untuk mewujudkan visi kota dunia dengan pelayanan akan smart city dan MTR, sebagai upaya untuk mewujudkan kepemimpinan inovatif yang mampu membawa masyarakatnya kepada tingkat kesejahteraan, tentunya membutuhkan sosok kepemimpinan yang kaya akan inovasi dalam meraih peluang dengan program strategis, tentunya ada beberapa hal yang diperlukan dalam implementasi kebijakan yakni integritas, motivatif, kemampuan, pemahaman, pengetahuan pengalaman, kejujuran, kepatuhan, keteguhan dan kecendekiawanan (kearifan lokal).

Kebijakan strategis yang menjadi acuan dalam mensejahterakan masyarakatnya adalah program Smart City dan Makassar tidak rantasa (MTR) dengan berlandaskan semboyan Kota Sombere yakni kota yang santun dan berperadaban yang tentunya berdasarkan kearifan local yang menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

Dari kepemimpinan inovatif yang dimiliki pemerintah kota dalam mempercepat akselerasi pembangunan kota Makassar menuju kesejahteraan masyarakat yang tentunya dengan program strategis yakni Smart city, MTR, diantaranya, bidang kesehatan, pelayanan public, kebersihan, komunikasi. Tentunya integritas, motivatif, keteguhan dan kecerdasan menjadikan program strategis bisa terimplementasi.

Di bidang kesehatan inovasi yang dilakukan dan menciptakan program kesehatan gratis dimana telah mendatangkan 48 unit *Home Care* yakni mobil kesehatan reaksi cepat yang dapat melayani masyarakat dari kerumah. *Home care* dilengkapi peralatan memadai untuk tindakan medis cepat. Masyarakat tinggal menghubungi dengan reaksi cepat mobil datang dengan dokternya untuk melakukan tindakan medis terhadap pasien.

Selain itu, bidang kebersihan dengan mengdangkan mobil sampah yang cukup memadai dengan symbol Tangkasaki, mobil patroli setiap Kecamatan dan juga membentuk Brigade anti macet. Setiap kelurahan dilengkapi mobil sampah reaksi cepat dengan motor fukuda yang beroperasi di lorong.

Program Smart City yang berupaya membawa kota Makassar menjadi kota dunia dengan berbagai program, diantaranya:

1) E-Sibuntulu yakni situs inspirasi dan aspirasi masyarakat

- 2) E-Gallery yakni situs gallery Kota Makassar
- 3) Perizinan online
- 4) E-Puskesmas
- 5) U-Dokter
- 6) GIS Smart City
- 7) E-Wisata yakni aplikasi wisata kota

Berbagai inovasi yang telah dilakukan walaupun masih baru kepemimpinannya, namun telah mendapatkan penghargaan Walikota sebagai pemimpin inovatif. Dia mengatakan kepemimpinan harus selalu berinovasi terhadap fakta-fakta yang dihadapi oleh masyarakat yang membutuhkan penanganan yang efektif sehingga kepemimpinan sangat penting. Seorang pemimpin harus punya kemampuan beradaptasi *on the board*.

Sebagai amanah dalam kepemimpinannya yang berupaya melakukan gebrakan untuk menyejahterakan masyarakat maka visi, misinya dilaksanakan dengan strategi 8 jalan menuju masa depan yakni pelayanan public berkelas dunia yakni merubah masyarakat dengan revolusi mental yakni merubah pola pikir masyarakat, misalnya lorong sebagai konotasi jorok dan pusat kemiskinan dirubah menjadi city sel (kota baru) dengan berbagai variasinya, misalnya lorong garden, apartemen (apartemen lorong). Smart city Barcelona dan Prancis terbesar di dunia dan diakui dunia. Karena keberhasilan Walikota dalam menerapkan Smart City di kota Makassar, maka Barcelona mengundang untuk membawakan makalah dan mempresentasikan konsep Smart City Makassar. Ini menjadi salah bentuk pengakuan dunia akan Kota Makassar.

Memang system *bottom up dan top down* dilaksanakan secara bersamaan dalam menyejahterakan masyarakat. Kota Makassar sebagai kota metropolitan menjadikan permasalahan sampah sebagai prioritas, maka inovasi yang dilakukan adalah MTR (Makassar tidak rantasa). Hal ini dilakukan dengan menyiapkan sarana dan prasarana dan pendukung lainnya, tetapi yang tidak kalah pentingnya adalah melibatkan masyarakat untuk mengatasi persampahan, maka telah dibentuk komunitas kebersihan yang hampir semua lorong sudah asda yakni 90 %.

Memang beberapa program dalam mengimplementasi kebijakan strategis dengan Smart city, Makassar tidak rantasa, Makassar sumber, namun masih ada beberapa ide yang belum familier sehingga belum mampu diwujudkan oleh masyarakat secara

luas. Untuk pelaksanaan beberapa program telah diadakan Restra SKPD dan Rencana kerja. Tahapan perencanaan sudah dilakukan, penguatan APBD secara berjenjang dan visi misi sudah tercover.

MTR sombere merupakan varian yang dapat mempercepat visi dan misi dan merupakan inisiatif pemerintah dalam member akselerasi percepatan pembangunan, maka Brand Sombere dan smart city tidak boleh terserabut dengan nilai local, halini mendapat dukungan dari berbagai pihak yang cukup signifikan

Penerapan Kepemimpinan Inovatif Dalam Pemerintahan

Penerapan kepemimpinan inovatif dalam implementasi kebijakan strategis, meliputi; komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Memang dalam melakukan perubahan, dibutuhkan inovasi dari pemimpin yang tentunya dengan komunikasi yang intens, antara sesama pimpinan, staf dan masyarakat secara luas dengan memanfaatkan media yang cukup signifikan sehingga sangat membantu dalam penerapan kepemimpinan yang menjadi bagian dalam melaksanakan amanah yang diembannya.

Memang program pembangun yang telah dilakukan cukup baik dimana, sarana prasarana secara bertahap. Untuk Makassar tidak Rantasa, dimana telah disiapkan perangkat pengelola sampah, baik tempat sampah maupun pengangkut sampah semakin bertambah, juga aparatur relative siap dan dukungan masyarakat sudah cukup bagus, tinggal kesinambungan dan koordinasi yang efektif akan mencapai program ini.

Penerapan kepemimpinana dalam implementasi program strategis tidak terlepas dari komunikasi yang efektif dari berbagai aspek yakni komunikasi dengan aparatur sebagai pelayanan public, masyarakat sebagai penerima pelayanan terlbih lagi komunikasi dengan masyarakat dunia sebagai penjabaran program dalam melahirkan kota dunia. Maka tentunya harus mengkomunikasi pelayanan public berstandar dunia, menarik komunikasi dengan pergaulan dunia, tawaran dunia ditangkap sebagai hal yang baru, system yang mudah dan siap.

Hal-hal yang telah dilaksanakan dengan pendekatan peningkatan kualitas sumber daya, disposisi aparatur dan memperbaiki system struktur birokrasi sehingga mampu melahirkan beberapa program yakni kesehatan gratis 24 jam dengan home care, bebas pengangguran dengan berbagai program yakni industry lorong, bersihkan lorong,

drainase, longgar (lorong garden), badan usaha lorong, Pendidikan usia dini di lorong dan apartemen lorong.

Standar pelayanan public standar dunia adalah bebas korupsi, standar dunia, parsial, perubahan tata pemerintahan, kejelasan dengan lembaga internasional dan sharing resources. Nasib rakyat dengan kota nyaman merupak variasi reformasi yang sangat tajam, tidak dibiarkan persaingan bebas, dibuatkan jalan untuk menghilangkan kesenjangan, meningkatkan empowerment.

Faktor-Faktor Determinan Dalam Penerapan Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis

Faktor-Faktor yang mempengaruhi penerapan kepemimpinan inovatif dengan berlandaskan etika berbasis Kearifan Lokal, yaitu komponen-komponen yang memungkinkan untuk mendukung atau menghambat penerapan kepemimpinan inovatif dalam implementasi kebijakan strategis.

Memang dalam mendukung suatu kebijakan sangat ditunjang oleh beberapa factor yakni sumber daya aparatur, keterlibatan masyarakat, tingkat penerimaan masyarakat sedangkan yang menghambat kesiapan infra struktur, kesedian dana pendukung dan kesiapan masyarakat untuk berubah.

Memang inovasi yang dikembangkan, utamanya Smart city yakni kota dunia akan berdampak pada perubahan system yang tentunya akan terjadi perubahan besar karena merubah mainseat aparatur sehingga sering mendapat penolakan yang cukup signifikan, utamanya dari sisi politik yang sering mengganggu jalannya program smart city, tetapi walaupun lambat tetapi pasti akan berubah sebab masyarakat yang tidak mau berubah akan tertinggal jauh dari pergaulan dunia.

Penerapan kebijakan strategis tidak terlepas kesiapan aparatur sebagai SDM yang mengeksekusi kebijakan belum siap sehingga semestinya dibutuhkan aparatur yang mampua memahami kebijakan dan berupaya untuk mengimplementasi walaupun tantangan yang dihadapi cukup berat, oleh karenanya dibutuhkan integritas aparatur serta kepabilitas dan profesionalisme menjadi keharusan sehingga setiap waktu dilakukan monitoring dan pengawasan sebagai acuan dalam evaluasi kinerja aparatur.

Memang dalam melakukan perubahan tidak mudah tetapi tekad untuk melakukannya dengan harapan ada kemajuan dalam mencapai tiongkat kesejahteraan

masyarakat. Maka untuk menemukan SDM aparatur yang berkualitas, maka dilakukan reformasi birokrasi dalam menentukan aparatur handal dalam menterjemahkan kebijakan strategis, maka dilakukan lelang jabatan yang menghasilkan pejabat yang mampu mengembang akselerasi pembangunan dengan kebijakan strategis. Lelang jabatan ini merupakan kompetisi sehat, bersaing dalam penilaian yang menghasilkan yang terbaik.

Untuk membina aparatur dilakukan dengan manajemen sumber yang program sentuh hati dengan memberikan reward bagi aparatur yang berprestasi dan member punishment bagi aparatur yang melanggar dan tidak mendukung program strategis pemerintah kota. Tentunya dapat diontrol melalui melalui berbagai cara yakni laporan melalui Watshap Walikota dari berbagai informasi juga inspeksi mendadak dan laporan masyarakat melalui media.

Hambatan dalam mengimplementasi program strategis adalah perilaku birokrasi dan kesiapan masyarakat yang belum sampai pemikirannya pada prpgram kota dunia juga situasi dan kondisi lingkungan yang belum siap. Aparatur yang paling bermasalah, mak diperlukan mereformasi perilaku birokrasi menjadi produktif. Kesiapan aparatur belum kompetibel

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, T., 2011, *Penelitian, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Komitmen Agen Asuransi (Studi Kasus : PT Synergi Adhi Manunggal)*, Jurnal UPN, Surabaya.
- Arikunto, S., 2006, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis*, Edisi Revisi, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M., 1991, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik*, Leberty, Yogyakarta.
- Bass, B..M. and Avolio, B.J., 1994, *Improving Organizational Effectiveness through Transformational Leadership*, Sage, Thousand Oaks.
- Bennis, W.G. and Nanus, B., 1995, *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, Harper and Row, New York

- Brahmasari, dan Suprayetno, 2009, Pengaruh Motivasi Kerja Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT.Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia), Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.10, No 2: 124-135.
- Davis, K dan Newstrom, J., W. 2002, Perilaku Dalam Organisasi, Erlangga, Jakarta
- Dwiyanto, A., 2001, Penilaian Kinerja Organisasi Publik, Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fisipol UGM, Yogyakarta
- Egrita, B., W. M., 2013, Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, Komunikasi organisasi, terhadap Kinerja Pegawai, http://www.bppk.depkeu.go.id/bdpim_magelang/index.php/pojok-sentir/249, Balai Diklat Kepemimpinan Magelang.
- Ellen, S., 2007, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Syrup "Oke"*, Thesis, Unika Soegijapranata, Semarang.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2007. Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses, Jilid 1, Edisi Ketujuh, PT. Erlangga, Jakarta.
- Hair, J.W, Black, W.C., Babin, B.J., Andeson, R.F., & Tatham, R.L. 1998 *Multivariate Data Analisis, Fifth Edition, Prentice-Hall International, Inc, New Jersey.*
- Hayatudin, 2012, Penelitian, Analisis Pengaruh kepemimpinan , Komunikasi, budaya organisasi,motivasi terhadap kinerja pegawai non struktural di sekretariat DPRD Kabupaten Sumbawa
- Hofstede, G., 2003, (Terjemahan) *Culture's and Organization: Intercultural Cooperation and Its Importance for Survival. London: Harper Collins Publishers.*
- Ivancevich, J. M, Konopaske, Robert, Matteson, Michael T, 2005, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, PT. Erlangga, Jakarta.
- Jurkeiwick, M., 2001, (Terjemahan), *Motivation in Public and Private Organization: A Comparative Study, Public Productivity and Management Review, Vol.21 No.3, March*
- Keban; T. Y., 2004, Enam Dimensi Strategic Administrasi Publik; Konsep, Teori dan Isu, Gaya Media, Yogyakarta.
- Khaerani,T., 2011, Makalah-Organisasi-Dan-Manajemen Publik, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lancang Kuning, Dumai.

- Keller, L.F., 1992, *Public Administration as Management Dalam Encyclopedia of Public Administration and Public Policy*, Edited by Jack Rabin. New York : Marcel Dekker, Inc..
- Kopelman, R.E., 1998, *Managing Productivity in Organization a Practical-people Oriented Prespective*, New York: MC. Graw Hill Book Company..
- Kotter, J. P., & Heskett, J.L.,1997, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, Alih Bahasa Benyamin Molan, Prenhallindo, Jakarta.
- Kusdi, 2009, *Teori Organisasi dan Administrasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Fajra, F, K., 2011, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan BKD Kabupaten Agam, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol.4 No. 2 1 Juni 2010:1 – 8
- Lenvine, C. H., 1990, *Public Administration : Challenges, Choices, Consequences*, Scott Foreman/Litle Brown Higher Education : Glenview, Illianos.
- Luthans, F., 1992, *Organization Behavior, Sixth Edition*, Singapore: McGraw Hill Book Co.
- Mahmudi, 2010, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, UPP STIM. YKPN, Yogyakarta
- Mahsun, M. 2006, *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P., 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi* , Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mathis Robert L., Jackson John H., 2001. *Human Resource Management* (Terjemahan) Buku 1, Edisi Kesembilan, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- McKenna, E & Beech, N., 1995, (Terjemahan), *The Essence of Human Resource Management*, Prentice Hall International Ltd
- Munawaroh, 2011, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional.....*Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No. 2, Juli 2011 138
- Nasution, 2006, *Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah: Investigasi Empiris pada Berbagai Unit Kerja di Universitas Bengkulu*. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Semarang : STIE Stikubank. Vol.13. No.2 (133-154).

- Natsir, S., 2011, *Kepemimpinan Transformasional dan Kharismatik Terhadap Perilaku Kerja dan Kinerja Karyawan*, Jurnal Usahawan No.01 TH XXXV Jakarta.
- N, Sidiq, dan M. Wahyuddin, Penelitian, Peran Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi Intern Internal dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Sumber Bengawan Plasindo Karanganyar.
- Pane, J. dan Sih Darmi Astuti, 2009, Penelitian, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Telkom Divre IV Di Semarang)
- Robbins, S.P, 2007. Perilaku Organisasi, Buku 1, Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta.
- Ryo, F. S., 2012, Pengertian Kepemimpinan, Teori-Teori Kepemimpinan, Tipe/Jenis Kepemimpinan (tugasfarrell.blogspot.com).
- Sedarmayanti, 2003, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan*, CV. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S.P., 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.:
- 2006, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Wahyusumidsjo, 2003 , *Kepemimpinan dan Motivasi*, Graha Indonesia, Jakarta
- Wibawa, 2011, *Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional*, Jurnal Ekonomi Bisnis, Th. 16, No. 2, Juli 2011 138
- Widodo, J., 2001, *Good Governance : Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi pada Era Desentralisasi dan Otonomi Daerah*, Insan Cendekia, Surabaya.