PROSIDING

KNIA 4.0 | 2020

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Rekonstruksi Nilai serta Modal Manusia dalam Era New Normal untuk Membangun Kembali Daya Saing serta Keberlanjutan bagi Organisasi

KONFERENSI KE - 4

26 November 2020

POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

https://stialanbandung.ac.id/

politeknik_stialanbandung

Politeknik STIA LAN Bandung

@stialan_bdg

Prosiding

Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0
(KNIA 4.0 – 2020)

"Rekonstruksi Nilai serta Modal Manusia dalam Era New Normal untuk Membangun Kembali Daya Saing serta Keberlanjutan bagi Organisasi."

26 November 2020
Bandung, Indonesia

Politeknik STIA LAN Bandung
Jalan Hayam Wuruk 34 – 38 Bandung
Tel: (022) 4237375
Email: info@stialanbandung.ac.id
Website: http://www.stialanbandung.ac.id/

Tidak ada bagian dari publikasi ini yang boleh direproduksi, didistribusikan, atau ditransmisikan dalam bentuk apa pun atau dengan cara apa pun, termasuk fotokopi, pencatatan, atau metode elektronik atau mekanis lainnya, tanpa izin tertulis sebelumnya dari pemilik hak cipta dan penerbit.
ISBN 978-602-5718-48-9

Copyright © 2020 Belong to the Writers
4th KNIA © 2020 Politeknik STIA LAN Bandung. All rights reserved.

Prosiding

Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0
(KNIA 4.0 – 2020)

Koordinator Program	:	Dr. Nefi Aris Ambar Asmara, M.A.
Sekretaris	:	Lidia Maasir, B.Comm.(Hons.), M.HRM
IT dan Website	:	Fikri Aditya Tri Andikaputra, S.Kom
		Anggi Syahadat Harahap, ST., M.Kom
		Adhika Bergi Nugroho, ST., M.A.B
		Katharina Rahayu Candrawati, ST.
		Opik Idham Taufik
Administrator Konferensi	:	Achmad Sodik Sudrajat, S.H., M.H.
		Nadiarani Anindita, S.Psi., M.A.
		Riky Rinaldy Maulana, S.IP., M.AP
		Metha Djuwita Supriatna, S.Si., MM
		Ricky Adi Putranto, S.E., M.M.
Publikasi dan Dokumentasi	:	Dessy Deliana, S.Sos.
		Melati Dewi Asri , S.Pd., M.E.
		Frida Novianty, A.Md.
Steering Committee	:	Dr. Joni Dawud, D.E.A.
		Dr. Edah Jubaedah, MA.
		Dr. Ir. Ely Sufianti, MA.
		Dra. Tetty Kurniati, M.Ed., Adm.
Reviewer	:	Dr. Abdul Rahman, S.K.M., M.Si
		Dr. Nita Nurliawati, S.Sos., M.Si.
		Dr. Teni Listiani, S.E., M.M.
		Dr. Hafid Aditya Pradesa, SE., MM.
		Dr. Sait Abdullah, S.Sos.,M.Pol.Adm
		Endah Mustika Ramdani, S.IP., M.AP.
		Deni Fauzi Ramdani, S.Sos., MA.
		Pepi Zulvia, S.Pd., M.Si.
Dewan Editor Konferensi	:	Prof. Dr. Deddy Mulyadi, M.Si.
		Prof. Dr. Endang Wirjatmi TL., M.Si
		Dr. R. Sutarto Mochtar, MA., M.Si.
		Drs. Wahyu Gia Uliantoro, M.T.
		Arundina Pratiwi, Ph.D.
		Dr. Hendrikus T. Gedeona, S.I.P., M.Si.

Dra. F. Laksmi Fitriani, M.M.
Ati Rahmawati, S.I.P, M.E
Ir. Budi Setiawan, M.MT.
Drs. Sabar Gunawan, MA.
Muhamad Nur Afandi, S.Pd., M.T.

Editor : Nisha Faradilla Sofiani, S.T., M.T.
Fandi Ahmad, ST., MT
Ika Wulandari, S.Sos., M.IKom
Rodlial Ramdhan Tackbir A., S.IP., M.AP
Shinta Puspasari, S.H.

POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG
Jalan Hayam Wuruk 34 – 38 Bandung
Tel: (022) 4237375
Email: info@stialanbandung.ac.id
Website: http://www.stialanbandung.ac.id/

Copyright © 2020 Belong to the Writers
4th KNIA © 2020 Politeknik STIA LAN Bandung. All rights reserved.

SAMBUTAN
KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI (KNIA) 4.0
POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG

Oleh:
DIREKTUR POLITEKNIK STIA LAN BANDUNG
Bandung, 26 November 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh
Selamat pagi dan salam sejahtera bagi kita semua. Yang saya hormati Bapak Wikan Sakarinto, S.T.M., M.Sc., Ph.D dari Direktur Jenderal Pendidikan Vokasi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Yang saya hormati Bapak Dede Yusuf, S.T., M.Si, anggota komisi X DPR RI. Yang saya hormati Ibu Atalia Praratya, S.IP., M.I.Kom selaku Ketua TIM Penggerak PKK Provinsi Jawa Barat. Yang saya hormati Bapak Yogi Suprayogi Sugandi, S. Sos., M.A., Ph.D selaku Dosen Universitas Padjajaran. Yang saya hormati para peserta KNIA ke 4 tahun 2020 dan civitas akademika Politeknik STIA LAN Bandung.

Pertama-tama marilah kita panjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah Subhanahu wa ta'ala pada hari ini kita melaksanakan kegiatan Konferensi Nasional Ilmu Administrasi yang ke-4 Tahun 2020 ini, mudah-mudahan kegiatan ini dapat berjalan lancar dari awal sampai akhir dan mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan. Tidak kalah penting, mudah-mudahan kita semua mendapatkan ridha dari Allah SWT.

Bapak Ibu narasumber dan peserta yang saya hormati,
Politeknik STIA LAN Bandung ini merupakan lembaga yang baru beralih bentuk dari Sekolah Tinggi menjadi Politeknik di awal tahun 2020. Kegiatan yang dilaksanakan ketika masih berbentuk sekolah tinggi masih dipertahankan, salah satunya kegiatan KNIA ini karena kegiatan ini merupakan salah satu kegiatan yang strategis dalam mendiskusikan persoalan bangsa.

KNIA dilakukan dalam rangka untuk memperkuat keberadaan Politeknik STIA LAN Bandung sebagai salah satu yang mendapatkan amanah dari negara untuk mengembangkan sumber daya manusia atau human capital. Maka, pada kesempatan ini kegiatan KNIA mengambil topik berkaitan dengan nilai vital sumber daya manusia dikaitkan pada persaingan ke depan di era kenormalan baru ini. Pada saat

pembahasan akan dibahas tuntas, bagaimana ke depan nanti pengembangan modal manusia dalam menghadapi perubahan yang tentunya merupakan tantangan dimana kita harus menyesuaikan diri dalam menjawab tantangan tersebut.

Hadirin yang saya hormati,

Mudah-mudahan hasil dari kegiatan ini dapat kita jadikan referensi dalam konteks pendidikan dan konteks penelitian. Mungkin nanti kita dapat kita tindaklanjuti dengan melakukan penelitian atau dengan melakukan pengabdian pada masyarakat. Demikian yang dapat saya sampaikan. Terima kasih kepada hadirin yang sudah hadir pada kesempatan ini. Semoga, kita dapat bertemu kembali dalam pertemuan-pertemuan ilmiah yang lainnya. Semoga situasi dan kondisinya segera kembali normal sehingga kita dapat berdiskusi langsung baik di Politeknik STIA LAN Bandung maupun di tempat lainnya.

Sekian dan terima kasih.
Wabilahittaufiq wal hidayah,
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Bandung, 26 November 2020

Dr. Joni Dawud, D.E.A

DAFTAR ISI

Sambutan iv
Daftar Isi vi
1. Peranan Kepemimpinan Transformasional, *Knowledge Sharing* dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Organisasi 1
2. Optimalisasi Kompetensi Melalui Kolaborasi Dalam Menghadapi Era New Normal 8
3. Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Biro SDM dan Umum Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia (SETJEN ORI) 14
4. Faktor-Faktor Pendorong Dan Penghambat Dalam Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN Di Era Adaptasi Kebiasaan Baru 21
5. Strategi Dalam Sukseskan Inovasi IPKAM Bersama UMKM Cibodas Menggunakan Analisis TOWS 27
6. Integrasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Dengan Perencanaan Pembangunan 32
7. Peran Sdm Pada Pergeseran Wilayah Tambang Menjadi Kawasan Wisata 38
8. Peningkatan Kreativitas SDM Di Tengah Pandemi Bagi Generasi Millenial 43
9. Strategi Pengembangan SDM Bagi Warga Arjasari Dalam Menghadapi New Normal 49
10. Analisis Pengembangan Berdasarkan Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Garut 55
11. Model Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Program *Reward And Punishment* 61
12. Inovasi Daerah Sebagai Sumber Peningkatan Pendapatan Asli Daerah (Pad) Dan Percepatan Pemulihan Ekonomi 67
13. Program Inovasi Nusantara Sehat Tim (Nst) Di Era Pandemi Covid-19 73

14. Penerapan Inovasi Jak 5 Induksi Sebagai Wujud Adaptasi *Era New Normal* Pelayanan Publik Di Tengah Pandemi 78
15. Perang Lawan Corona (Pelakor): Kegiatan Inovasi Di Puskesmas Tapunggaya Pada Masa Pandemi Covid-19 85
16. Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik Melalui *Smart City* Menuju Revolusi Industri 4.0 90
17. Pengujian Penerapan Prototype Rumah Cerdas Widyaiswara Sebagai Jejaring Karya Widyaiswara 96
18. Collaborative Governance Dalam Program PPM Minerba Di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka 103
19. Model *Collaborative Governance* Dalam Pengendalian Pencemaran Air Limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta 110
20. Diseminasi Model Kolaboratif Dalam Pengelolaan Bencana Di Provinsi Lampung: Studi Terhadap Penanganan Covid-19 117
21. Kesiapan Masyarakat Jawa Barat Dalam Penerapan Karantina Mandiri Bagi Pemudik 122
22. Pembuatan CD Interaktif Profil Lembaga Administrasi Negara Ri 128
23. *Collaborative Governance* Dalam Penanganan Penyebaran Kasus *Corona Virus Disease-19* Di Kota Padang 133
24. Penguatan Kapasitas Pemerintah Daerah Kabupaten Solok Dalam Penanganan Covid-19 Melalui *Collaborative Governance* 138
25. Inovasi Pelayanan Administrasi Kependudukan Di Indonesia Selama *Pandemi Covid-19* 142
26. Peningkatan Aksesibilitas Informasi Melalui Inovasi Perpustakaan Digital Berbasis Aplikasi (Studi Di Aplikasi Isumbar Mambaco) 148
27. Implementasi Asas Keterbukaan Layanan Informasi Di Masa Pandemi Oleh Lembaga Pemasyarakatan Di Batam 154

28. Sistem Monitoring Kartu Kredit Pemerintah (Simontok) Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum Dan Keamanan Ri Sebagai Wujud Adaptasi *Era New Normal* 160
29. Inovasi Pelayanan Publik E-Samsat Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah Di Provinsi Jawa Barat 166
30. Strategi Peningkatan Pendapatan Daerah Melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kota Bandung 173
31. Strategi Peningkatan Kualitas Produk Dan Keunggulan Kompetitif Dalam Industri UKM 177
32. Sociopreneurship Sebagai Upaya Pemberdayaan Di Kota Tasikmalaya 181
33. Studi Literatur: Transformasi Metode Pembelajaran Pasca Pandemi Dari Pedagogi, Andragogi Ke Heutagogi 186
34. Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Dalam Inovasi Pengelolaan Ekonomi Desa: *Lesson Learned* Dari Bumdes Terbaik Nasional 192
35. Pemberdayaan Masyarakat Melalui Model Koopetisi Dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata Di Lampung Selatan 199
36. Model Pemberdayaan Bumdes Berbasis Syariah Di Kabupaten Nagan Raya 205
37. Optimalisasi Konsep Reinventing Government Pada Pemerintah Desa Di Masa Pandemi Covid-19 211
38. Analisis Efektivitas Penggunaan Media Webinar Dalam Pengembangan Kualitas Guru 216
39. Harapan Metode Pembelajaran Oleh Siswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Covid-19 222
40. Keefektifan Pembelajaran Jarak Jauh Dalam Konteks Merdeka Belajar 228
41. Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas Kedalam Jabatan Fungsional Di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia 233
42. Upaya PT. Hotel Sahid Jaya International Menghadapi *"New Normal"* 239

43. Analisis Kebijakan Bantuan Tunai Langsung Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Kota Bandung.....242

WEBINAR
Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0
"Rekonstruksi Nilai serta Modal Manusia dalam Era New Normal untuk Membangun Kembali Daya Saing serta Keberlanjutan bagi Organisasi"
26 November 2020

PERANAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *KNOWLEDGE SHARING* DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI

REZA ASHARI[a]
[a]Bappeda Provinsi Kepulauan Bangka Belitung
e-mail : asharireza29@gmail.com

Abstrak

Peranan Kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan knowledge sharing (berbagi pengetahuan) sangat penting dalam peningkatan daya saing organisasi dalam menghadapi new normal, teknologi industri 4,0 dan VUCA (era penuh dengan perubahan yang tidak pasti). Penelitian ini melakukan identifikasi peranan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan dari beberapa literatur atau sumber penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Hasil identifikasi penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa peranan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja dan daya saing organisasi, kepercayaan, pengembangan kompetensi, pengelolaan emosional, motivasi, kepuasan kerja dan peningkatan kualitas pelayanan. Secara keseluruhan, hal yang terpenting dalam kepemimpinan transformasional, berbagi pegetahuan dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah komunikasi, inovasi dan manajemen konflik.

Kata Kunci: *Kepemipinan transformasional; kecerdasan emosional ; berbagi pengetahuan;review literatur*

The Role of Transformational Leadership, Knowledge Sharing, and Emotional Intelligence on Organizational Performance

Abstract

The role of transformational leadership, emotional intelligence and knowledge sharing is very important in increasing organizational competitiveness in facing the new normal, industrial technology 4.0 and VUCA (an era full of uncertain changes). This study identifies the role of transformational leadership, emotional intelligence and sharing knowledge from some literature or research sources that have been conducted by previous researchers. The identification results of previous research indicate that the role of transformational leadership, emotional intelligence and knowledge sharing affects organizational performance and competitiveness, trust, competency development, emotional management, motivation, job satisfaction and improved service quality. Overall, the most important things in transformational leadership, sharing knowledge and emotional intelligence in improving organizational performance are communication, innovation and conflict management.

Keywords: *Transformational Leadership ; Emotional Intelligence ; knowledge sharing;literature review*

A. PENDAHULUAN

Pandemi coronavirus menyebabkan laju perekonomian Indonesia mengalami penurunan dan pembatasan sosial secara menyeluruh. Pada triwulan ke II laju pertumbuhan ekonomi Indonesia mengalami penurunan sebesar 5,32 persen (BPS, 2019). Penurunan laju pertumbuhan ekonomi berdampak besar pada pendapatan sektor bisnis sehingga menyebabkan terjadinya pengurangan tenaga kerja pada sektor ini. Untuk mengatasi hal tersebut pemerintah membuat kebijakan new normal yang berfokus pada peningkatan dan pemulihan sektor bisnis terutama peningkatan daya saing sumber daya manusia.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dalam menggerakkan kinerja organisasi. Faktor yang menjadi pendorong dalam meningkatkan kinerja organisasi adalah pelatihan, kompetensi, motivasi (Nugroho, M, & Paradifa, 2020), kepemimpinan, suasana organisasi dan efektivitas kelompok kerja (Mayo, 2000). Keseluruhan faktor ini merupakan pembentuk dari modal manusia (*human capital*) dalam peningkatan dan keberlangsungan organisasi menuju industri 4.0.

Berdasarkan pada laporan Bank Dunia, modal manusia (*human capital*) Indonesia pada tahun 2018 berada pada peringkat 87 dengan poin sebesar 0.53 (World Bank, 2019) . Tentunya ini menjadi tantangan tersendiri bagi para pengambil kebijakan dalam melakukan pengembangan kompetensi sumber daya manusia.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia ini sebagai bentuk upaya suatu organisasi menghadapi era digital, VUCA (*Volatile, Uncertainty, Complexity, Ambiguity)* dan daya saing global. Untuk menghadapi situasi ini organisasi membutuhkan pemimpin yang berkualitas dan berkompeten terutama tipe transformasional. Tipe kepemimpinan transformasional ini mengintegrasikan kreativitas, ketekunan dan semangat, intuisi dan kepekaan terhadap kebutuhan orang lain dengan mengintegrasikan strategi dengan budaya organisasi(Bass, Avolio and Binghamton, 1993). Selain itu, Kepemimpinan bertipe transformational ini mampu menggerakkan sumber daya manusia dalam menciptakan inovasi untuk meningkatkan kualitas dan kinerja organisasi. Untuk itu, seorang pemimpin harus mempunyai kecerdasan emosional dalam mengatur emosi diri sendiri dan orang lain, hubungan dengan pekerja, dan rasa empati(Barling, Slater and Kelloway, 2000).

Ketidakmampuan pemimpin dalam mengelola emosi dan tidak adanya empati dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi dan konflik. Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh ada perbedayaan budaya pegawai, rendah komunikasi, kompetisi tidak sehat, kegagalan dalam menerima perbedaan(Fiala, 2017) , ekspektasi pekerjaan yang tidak jelas, dan kebiaasan bekerja yang buruk(Variety, 2019).

Faktor-faktor konflik ini menyebabkan lingkungan kerja yang buruk sehingga mempengaruhi mental pekerja, kinerja dan daya saing pada organisasi.

Daya saing ini suatu ukuran keberhasilan organisasi dalam pengembangan kompetensi dan pelatihan pekerja. Pada tahun 2019, indeks daya saing global Indonesia mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2018 yaitu dari peringkat 45 menjadi peringkat 50 dan kemampuan modal manusia Indonesia berada pada peringkat 65 dari 140 negara(Schwab, 2019).

Peningkatan daya saing dan penurunan konflik dalam organisasi ini memerlukan kebijakan dan regulasi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi peranan kepemimpinan transformasional, *knowledge sharing* dan kecerdasan emosional dalam meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi. Peranan ketiga faktor ini sangat vital dalam mencapai visi dan misi, target kinerja dan inovasi dalam menghadapi kompetisi global yang semakin meningkat. Kombinasi ketiga faktor dalam penelitian ini dan inovasi dengan teknologi terbaru dapat menjadikan organisasi tersebut menjadi dinamis dan kualitas pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

B. PEMBAHASAN HASIL EMPIRIS TERDAHULU

Kepemimpinan transformasional

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam menyampaikan visi, misi dan strategi dalam mencapai target kinerja yang telah disusun. Pencapaian kinerja dalam organisasi ini tergantung pada tipe kepemimpinan yang dibawa dalam suatu organisasi. Salah satu tipe kepemimpinan yang paling banyak menjadi diteliti adalah tipe kepemimpinan transformasional. Hasil beberapa penelitian menunjukkan bahwa :

Kepemimpinan transformasional ini mampu membangun komitmen, loyalitas dan kepercayaan kepada individu dalam organisasi sehingga individu tersebut merasa dihargai dan diberikan kepercayaan terhadap kemampuannya(Bass, M, B & Riggio, 2006)

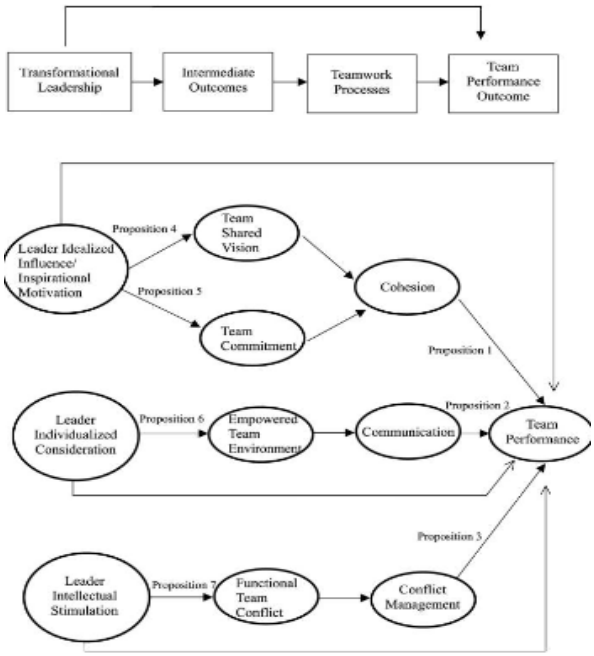
Kepemimpinan transformasional dalam suatu organisasi berkorelasi dengan dukungan untuk melakukan inovasi dengan didukung oleh iklim organisasi yang tinggi. Integrasi antara kepemimpinan transformasional dengan inovasi dapat membentuk kinerja organisasi meningkat(Eisenbeiss and Boerner, 2008).

Kepemimpinan transformasional berkorelasi dengan pengembangan sumber daya manusia melalui pembelajaran dan kinerja kepemimpinan. Pembelajaran dan kinerja kepemipinan ini dilakukan dengan pemberian dukungan terhadap perilaku budaya dalam sumber daya manusia

sehingga berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja dan konsumen dalam organisasi pelayanan(Akdere and Egan, 2020).

Kepemimpinan transformasional ini secara langsung berpengaruh terhadap perilaku/kinerja masyarakat, budaya dan visi organisasi. Selain itu, kepemimpinan transformasional ini juga berpengaruh terhadap karakteristik individu tertentu seperti pemberdayaan, komitmen, kepercayaan terhadap kemampuan individu, kepuasan pekerjaan, kepercayaan dan motivasi. Kemudian kepemimpinan transformasional ini memberikan inspirasi terhadap staf dalam organisasi sehingga staf tersebut percaya akan kesempatan dan visi baru dari pemimpin tersebut(Givens, 2008).

Kepemimpinan transformasional ini berkorelasi dengan peningkatan kinerja secara tim dalam organisasi. Korelasi antara kepemimpinan dan kinerja tim membentuk suatu kohesi, motivasi dan komunikasi dalam organisasi. Kohesi yang terjadi dalam tim berkorelasi terhadap penyampaian visi dan komitmen dari seorang pemimpin sehingga kinerja tim meningkat(Dionne *et al.*, 2015). Dari korelasi ini dapat dibentuk model kepemimpinan transformasional dan kinerja tim sebagai berikut



Gambar 1. Model kepemimpinan transformasional dan kinerja tim
(Sumber: Dionne et al.,2015).

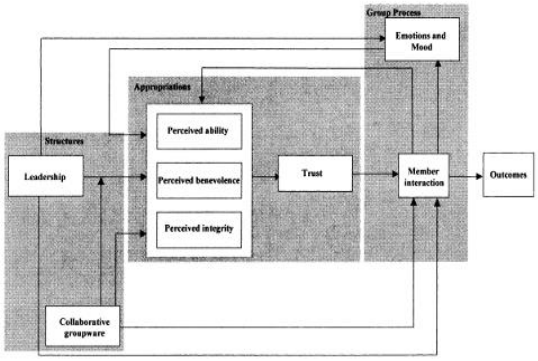
Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional ini dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pengembangan sumber daya manusia melalui penciptaan pemimpin baru melalui pelatihan, edukasi dan aktivitas pengembangan profesi. Pelatihan pada sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan dan menyediakan panduan dalam memimpin dan mengatur perubahan dalam organisasi yang kompleks, cepat dan perubahan yang sulit untuk diperkirakan(Usman, 2020).

Penelitian yang lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja tim dalam organisasi secara virtual daripada bertatapan langsung. Tipe kepemimpinan ini lebih cocok dalam kondisi menggunakan komunikasi secara virtual(Purvanova and Bono, 2009).

Penggunaan komunikasi yang dilakukan oleh pemimpin dengan tim dalam organisasi secara virtual menjadi hal yang jamak dilakukan dalam era digital dan pandemi coronavirus. Pengembangan teknologi virtual ini membentuk sistel elektronik kepemimpinan (*e-leadership*). Beberapa penelitian mengintegrasikan sistem *e-leadership* ini dengan kepemimpinan transformasional.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai korelasi dengan kepercayaan secara interpersonal dalam lingkungan bisnis secara virtual. Kemudian tingkat pendidikan dan umur dari anggota tim secara virtual mempunyai pengaruh terhadap kepercayaan terhadap kinerja rekan kerja dimana kepercayaan ini dibangun dari sebuah kepercayaan secara interpersonal(Vought, 2017). Efektivitas kinerja tim secara virtual dipengaruhi oleh bahasa motivasi dari pemimpin dan beberapa faktor diantaranya pengalaman kolaborasi terhadap anggota tim secara online, tipe pekerjaan, sistem penghargaan, kemampuan bahasa tim, dan latar belakang budaya(Fan *et al.*, 2014)

Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap penggunaan sistem e-leadership oleh pemimpin dalam memberikan arahan dan ide kepada tim secara virtual. Berikut model integrasi kepemimpinan transformasional dengan *e-leadership* (teknologi informasi)



Gambar 2 Model integrasi kepemimpinan transformasional dan teknologi informasi (*e-leadership*)
(Sumber: Avolio *et all,2001)*

Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa struktur kolaborasi antara kepemimpinan transformasional dengan teknologi informasi dipengaruhi oleh kepercayaan anggota tim secara virtual, emosi dan mood dan berdampak pada interaksi antar anggota secara virtual tersebut(Avolio, Dodge and A, 2001).

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tipe kepemimpinan transformasional ini mampu beradaptasi pada organisasi tradisional yang menggunakan tatap muka dalam berinteraksi dengan sumber daya manusia maupun secara virtual dengan menggunakan komunikasi secara digital.

Kecerdasan emosional *(Emotional Intelligence)*

Kemampuan pengelolaan emosi dalam suatu organisasi sangat berperan penting. Emosi ini berhubungan dengan mental, motivasi dan tekanan dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Kecerdasan emosional ini berkorelasi dengan komitmen dalam organisasi yang dipengaruhi oleh harga diri individu. Harga diri yang tinggi membuat individu menjadi lebih termotivasi dan optimis sehingga kualitas pekerjaan menjadi lebih baik(Sarawati, 2014).

Kecerdasan emosional ini berkorelasi dengan pengembangan kompetensi dari individu dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang berpengaruh tersebut adalah kesuksesan seseorang, sistem yang baik dan kesuksesan sendiri *(self-succes)* sehingga dapat meningkatkan kinerja serta modal manusia dalam organisasi(Singh, 2010).

Kecerdasan emosional ini berkorelasi dengan peningkatan kinerja dalam tim dalam organisasi pembelajaran. Organisasi pembelajaran merupakan organisasi yang berkomitmen dalam melakukan pelatihan dan pengembangan pegawai(Bal and Firat, 2017).

Kecerdasan emosional berkorealasi dengan kedermawanan (*generosity*) dan semangat serta fleksibilitas dari individu yang berdampak pada perilaku kreatifitas dari setiap individu(Carmeli, McKay and Kaufman, 2014).

Kecerdasan emosional ini berkorelasi dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Indikator ini berkorelasi dengan kecerdasan emosional berhubungan dengan pengambilan keputusan, pemberdayaan karyawan dan pengembangan diri pegawai (Gunu, 2014).

Kecerdasan emosional ini berkorelasi dengan tipe kepemimpinan transformasional yang berdampak pada kohesivitas tim atau kelompok dalam suatu organisasi. Selain itu, individu yang mempunyai kejernihan dan regulasi dalam emosi mampu menjadi pemimpin yang bertipe transformasional. Regulasi emosi ini berhubungan dengan pengaturan perasaan, reaksi fisiologis, dan kognisi yang berhubungan dengan emosi(López-zafra, Garcia-retamero and Landa, 2007).

Pengelolaan kecerdasan emosional ini sanat penting dalam organisasi agar terjadi keterikatan yang kuat diantara kelompok.

Knowledge Sharing (berbagi pengetahuan)

Indikator berbagi pengetahuan juga berperan dalam peningkatan sumber daya manusia dalam organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Faktor suasana dalam kelompok (keterikatan, kepercayaan dan inovasi) dan pemberdayaan dalam kepemimpinan (pengambilan keputusan secara bersama, informatif, pelatihan, dan pemberian contoh) berpengaruh terhadap sikap serta perilaku individu untuk berbagi pengetahuan(Xue, Bradley and Liang, 2011).

Faktor pelatihan terhadap pekerja, sistem gaji, dukungan dari pemimpin dan keterbukaan komunikasi berpengaruh terhadap berbagi pengetahuan dan peningkatan pekerjaan melalui mediator faktor kepercayaan(Kang, Kim and Chang, 2008).

Berbagi pengetahuan dengan menggunakan teknologi dapat meningkatkan kemampuan dalam

pengambilan keputusan, efisiensi dalam pemecahan masalah, kompetensi dan peningkatan kualitas kerja dalam suatu organisasi. Ada empat faktor yang mempengaruhi integrasi antara teknologi dengan berbagi pengetahuan tersebut yaitu faktor individu (reputasi, efikasi diri, dan kepuasan tersendiri), faktor sosial (timbal balik, interaksi sosial, kepercayaan, norma sosial), faktor teknologi (kualitas sistem, kemudahan yang dirasakan, kegunaan yang dirasakan) dan faktor organisasi (upah, dukungan manajemen, komitmen, tujuan bersama dan kepemimpinan)(Nguyen, 2020).

Berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) ini berperan penting dalam organisasi untuk menghindari terjadinya perbedaan (gap) antar pekerja. Sosial media menjadi sumber yang efektif dalam memberikan berbagi pengetahuan melalui blog, forum diskusi, *google docs*, wiki dan jaringan sosial lainnya. Melalui teknologi sosial media indivu maupun pekerja dapat mendapatkn info secara cepat tentang aktivitas organisasi baik misi, visi maupun pelatihan yang akan dilakukan oleh organisasi tersebut.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Persaingan global dan kebijakan new era membutuhkan pemimpin yang mampu menggerakkan roda organisasi dengan baik. Pergerakan organisasi ini membutuhkan sumber daya manusia yang terlatih dan berkualitas.

Faktor yang mempengaruhi pergerakan sumber daya manusia dalam organisasi adalah kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan. Peran kepemimpinan transformasional dalam organisasi berhubungan dengan loyalitas, komitmen, pengembangan pegawai, kepercayaan dan inovasi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Salah satu inovasi teknologi yang berhubungan dengan kepimpinan ini adalah *e-leadership.*

Tipe kepemimpinan transformasional ini berhubungan dengan kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan antara kelompok dalam organisasi. Menurut pendapat penulis, hal yang terpenting dari kepemimpinan transformasi, kecerdasan emosional dan berbagi pengetahuan dalam menggerakkan kinerja organisasi adalah inovasi, manajemen konflik dan komunikasi

Untuk itu, penulis berpendapat bahwa korelasi antara inovasi, manajemen konflik, komunikasi dalam menggerakkan kinerja organisasi dapat dibuktikan secara empiris pada penelitian selanjutnya.

Rekomendasi yang diperlukan adalah

1. Perlu adanya pengukuran secara berkala terhadap kecerdasan emosional setiap individu serta konsultasi psikologi bila angka kecerdasan emosional individu di bawah normal.
2. Perlu adanya pelatihan, *sharing* dan pembuatan modul secara berkelanjutan dalam pengembangan pemimpin dengan tipe transformasional agar mampu beradaptasi dan memotivasi kelompok dalam organisasi.
3. Perlu adanya evaluasi secara berkala dan umpan-balik dalam penilaian kompetensi individu maupun manajer agar dayang saing dan kualitas organisasi dapat terjaga
4. Perlu adanya SOP, protokol dan evaluasi dalam peningkatan efektifitas berbagi pengetahuan secara virtual agar individu tetap berkomitmen terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Perlu adanya pelatihan dan pengembangan kompetensi terhadap kecerdasan emosional disamping kemampuan teknis yang didapat individu agar motivasi, mental, semangat, mood dan komitmen terhadap organisasi tetap terjaga.
6. Perlu adanya pengembangan inovasi *e-leadership* dalam penilaian kinerja pemimpin dalam suatu organisasi

REFERENSI

Akdere, M. and Egan, T. (2020) 'Transformational leadership and human resource development : Linking employee learning , job satisfaction , and organizational performance', *Human resource Development quarterly*, pp. 1–29. doi: 10.1002/hrdq.21404.

Avolio, B. J., Dodge, G. E. and A, W. T. (2001) 'E-Leadership : Implications For Theory, Research, and Practice', *Leadership Quarterly*, 11(4), pp. 615–668.

Bal, C. G. and Firat, I. (2017) 'The Impact of Emotional Intelligence on Team Performance and Learning Organization of Employees', *International Journal of Academic Research in*

Business and Social Sciences, 7(7), pp. 304–325. doi: 10.6007/ijarbss/v7-i7/3097.

Barling, J., Slater, F. and Kelloway, E. K. (2000) 'Transformational leadership and emotional intelligence : an exploratory study', *Leadership & organization Development Journal*, 21(3), pp. 157–161.

Bass, M, B & Riggio, R. (2006) *Transformational Leadership*. 2nd edn. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publisher.

Bass, B. M., Avolio, B. J. and Binghamton, S.- (1993) 'Transformational Leadership and Organizational Culture', *Journal of Public Administration Quarterly*, 17(1), pp. 112–121.

BPS (2019) *Berita Resmi Statistik : Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan II-2020*, *BPS*.

Carmeli, A., McKay, A. S. and Kaufman, J. C. (2014) 'Emotional intelligence and creativity: The mediating role of generosity and vigor', *Journal of Creative Behavior*, 48(4), pp. 290–309. doi: 10.1002/jocb.53.

Dionne, S. D. *et al.* (2015) 'Transformational leadership and team performance', *Journal of Organizational Change Management*, 17(2), pp. 177–193. doi: 10.1108/09534810410530601.

Eisenbeiss, S. A. and Boerner, S. (2008) 'Transformational Leadership and Team Innovation : Integrating Team Climate Principles', *Journal of Applied Psychology*, 93(6), pp. 1438–1446. doi: 10.1037/a0012716.

Fan, K. *et al.* (2014) 'E-leadership effectiveness in virtual teams : motivating language perspective', *Journal of Industrial Management & Data Systems*, 114(3), pp. 421–437. doi: 10.1108/IMDS-07-2013-0294.

Fiala, M. (2017) 'Common causes of workplace conflict, Organizational design human resources *consulting*. Available at: http://oahumanresources.com/common-causes-workplace-conflict/ (Accessed: 18 September 2020).

Givens, R. (2008) 'Transformational leadership: The impact on organizational and personal outcomes', *Emerging Leadership Journeys*, 1(1), pp. 4–24.

Gunu, U. (2014) 'Impact of Emotional Intelligence on Employees' Performance and Organizational Commitment: A Case Study of Dangote Flour Mills Workers', *University of Mauritius Research Journal*, 20, pp. 1–32.

Kang, Y. J., Kim, S. E. and Chang, G. W. (2008) 'The impact of knowledge sharing on work performance: An empirical analysis of the public employees' perceptions in South Korea', *International Journal of Public Administration*, 31(14), pp. 1548–1568. doi: 10.1080/01900690802243607.

López-zafra, E., Garcia-retamero, R. and Landa, J. M. A. (2007) 'The Role of Transformational Leadership, Emotional Intelligence, and Group Cohesiveness on Leadership Emergence', *Journal of Leadership Studies*, 2(3), pp. 37–49. doi: 10.1002/jls.

Mayo, A. (2000) 'The role of employee development in the growth of intellectual capital', *Journal of Personnel Review*, 29(4), pp. 521–533. doi: 10.1108/00483480010296311.

Nguyen, T. M. (2020) 'Four-dimensional model: a literature review in online organisational knowledge sharing', *VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*. doi: 10.1108/VJIKMS-05-2019-0077.

Nugroho, M, & Paradifa, R. (2020) 'Pengaruh pelatihan, motivasi, kompetensi terhadap kinerja sumber daya manusia', *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), pp. 149–168. doi: http://doi.org/10.21009/JRMSI.

Purvanova, R. K. and Bono, J. E. (2009) 'Transformational leadership in context : Face-to-face and virtual teams', *The Leadership Quarterly*. Elsevier Inc., 20(3), pp. 343–357. doi: 10.1016/j.leaqua.2009.03.004.

Sarawati, S. (2014) 'The Influence of Emotional Intelligence and Self-Esteem', *Global Journal of Management and Business research*, 14(1), pp. 1–8.

Schwab, K. (2019) *The Global Competitiveness Report*.

Singh, K. (2010) 'Developing human capital by linking emotional intelligence with personal competencies in Indian business organizations', *International Journal of Business Science and Applied Management*, 5(2), pp. 29–42.

Usman, M. (2020) 'Transformational Leadership and Organizational Change: In The Context of Today's Leader', *International Business Education Journal*, 13(1), pp. 95–107.

Variety, M. (2019) *6 Common Causes of Workplace Conflict and How to Avoid Them*, *Vital Learning*. Available at: https://www.vital-

learning.com/blog/causes-of-workplace-conflict (Accessed: 18 September 2020).

Vought, W. X. (2017) *E-leadership in Practice : The Components of Transformational Leadership in Virtual Business Environments How has open access to Fisher Digital Publications benefited you ? E-leadership in Practice : The Components of Transformational Leadership in*.

World Bank (2019) *World Development Report 2019: The changing nature of work*, *World Bank Group*. doi: 10.1007/s11159-019-09762-9.

Xue, Y., Bradley, J. and Liang, H. (2011) 'Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing', *Journal of Knowledge Management*, 15(2), pp. 299–312. doi: 10.1108/13673271111119709.

Optimalisasi Kompetensi Melalui Kolaborasi Dalam Menghadapi Era New Normal

Nico Hutabarat
Universitas Sriwijaya
e-mail : nicoreynaldi30@gmail.com

Abstrak

Pandemi COVID-19 di Indonesia telah berdampak cukup signifikan pada tatanan hidup bermasyarakat baik perekonomian, sosial maupun politik. Kini masyarakat harus mampu menyikapi keadaan tersebut dengan mengkatualisasi diri agar memiliki daya saing sesuai dengan kebutuhan masyarakat dalam mempercepat laju pergerakan roda organisasi baik dalam situasi offline (Tradisional) dan online (Digital) yang di dukung dengan komitmen organisasi yang terdiri dari tiga variabel, yaitu kesetiaan, kemauan dan kebanggaan. Perubahan-perubahan yang mendasar dalam lingkungan organisasi telah menyebabkan pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia sedang berubah menjadi fungsi manajemen yang penting. Menurut pendapat para peneliti dan teoretisi, aset sumber daya manusia dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelajutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit ditiru oleh para pesaing. Persaingan di dalam setiap sendi kehidupan masyarakat tidak dapat dihadapi dengan cara persaingan one by one sehingga diperlukan strategi berupa kolaborasi guna menutupi kelemahan yang satu dengan yang lain agar tercipta persaingan yang sehat dan kokoh dalam menggerakan organisasi yang berkelanjutan.
Kata Kunci : organisasi; sumber daya manusia; persaingan

Abstract

The COVID-19 pandemic in Indonesia has had a significant impact on the social order of life, be it economic, social and political. Now the community must be able to respond to this situation by self-actualizing so that it has competitiveness in accordance with the needs of the community in accelerating the pace of movement of the wheels of the organization both in offline (traditional) and online (digital) situations which are supported by organizational commitment consisting of three variables, namely loyalty. , will and pride. Fundamental changes in the organizational environment have led to a shift in the order of importance of human resource management and the function of human resources. This happens because the human resource function is changing into an important management function. In the opinion of researchers and theorists, human resource assets can be a sustainable source of competitive advantage because these human assets have knowledge and social complexity that is difficult for competitors to imitate. Competition in every aspect of people's life cannot be faced by one by one competition, so a strategy in the form of collaboration is needed to cover one another's weaknesses in order to create healthy and strong competition in moving a sustainable organization.
Keywords: *organization; human Resources; competition*

A. PENDAHULUAN

Seiring dengan digitalisasi dalam berbagai kehidupan masyarakat membawa perubahan yang cukup signifikan yang mempengaruhi seluruh lapisan kegiatan masyarakat, hal ini juga yang melatarbelakangi perlunya *upgrading skill* guna meningkatkan kompetensi dalam menghadapi *new normal*. Banyaknya organisasi brilian yang mengalami kegagalan dan tidak dapat mempertahankan eksistensinya disebabkan karena organisasi-organisasi tersebut berhenti belajar dan tidak

dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan jaman dan teknologi. Untuk dapat terus mempertahankan eksistensi dan kinerja organisasi maka dibutuhkan sebuah proses pembelajaran organisasi. Proses pembelajaran dapat dicapai jika organisasi dapat memiliki kemampuan dalam berpikir dan bertindak secara lebih cepat dalam merespon setiap perubahan (Senge, 1990). Organisasi yang mampu melakukan proses pembelajaran tersebut dinamakan dengan organisasi pembelajar

Kompetensi yang dibangun dari pemanfaatan aset internal organisasi melalui pembelajaran organisasi yang berkelanjutan akan menghasilkan kemampuan dan keunggulan yang berkelanjutan (*sustained competitive advantage*) dan kinerja usaha yang unggul. Barney (1991) menyajikan struktur yang lebih konkret dan komprehensif untuk mengidentifikasi pentingnya kompetensi untuk memperoleh keunggulan bersaing yang berkesinambungan. Konsep fundamental dari keunggulan daya saing (competitive advantage) dapat ditelusuri kebelakang pada konsep-konsep yang pernah diungkapkan oleh Chamberlin (1939); Selznick (1957); Hofer and Schendel (1978) dalam Reswanda (2011) yang menggambarkan keunggulan daya saing sebagai posisi unik yang dikembangkan sebuah organisasi yang secara langsung dibandingkan dengan pesaingnya melalui pola penggunaan sumber dayanya.

Hubungan yang dibangun di dalam organisasi tersebut, baik bersifat formal maupun informal dalam semua lapisan, pada kenyataannya memberikan pengaruh yang besar pada operasional organisasi tersebut. Interaksi yang terjadi ini tidak dapat dibatasi dalam ruang lingkup hanya sebatas komunikasi yang tejadi di dalam lingkungan organisasi. Karena pada kenyataannya pola hubungan yang terjadi di dalam organisasi pada akhirnya ditujukan pada publik di luar organisasi yang bersangkutan. Sehingga organisasi atau perusahaan berhubungan dengan publik yang berada dalam lingkungan eksternalnya secara terus menerus. Mengingat kehadiran organisasi sesungguhnya tidak hanya menyangkut kepentingan internal semata yaitu pemilik dan karyawan, namun lebih jauh kehadiran organisasi dimaksudkan guna memenuhi hajat hidup masyarakat luas yang banyak berada di luar organisasi.

Di sinilah peran komunikasi internal menjadi strategis untuk dibicarakan. Hal ini karena komunikasi internal yang berjalan dengan baik akan memberikan kepuasan kepada seluruh publik internal. Kepuasan tersebut akan mendorong karyawan mengerjakan tugas yang diembannya dengan baik yang pada akhirnya akan menghasilkan kinerja optimal dan menghasilkan produk berkualitas dan atau pelayanan prima yang memuaskan semua publik terkait.

B. PEMBAHASAN

Pembelajaran organisasional adalah proses memperoleh pengetahuan secara individu dan kelompok yang bersedia mengaplikasikannya ke dalam pekerjaan mereka dalam membuat keputusan dan saling mempengaruhi sebagai kapabilitas dinamik sebagai sumber keunggulan bersaing (Khandekar and Sharma, 2006). Organisasi yang bersedia untuk melakukan eksperimen dan mampu belajar dari pengalamanpengalamannya akan lebih sukses dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukannya (Wheelen dan Hunger, 2002). Agar dapat mencapai dan mempertahankan keunggulan bersaing dalam lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, organisasi harus dapat meningkatkan kapasitas pembelajarannya (Marquardt, 1996).

Menurut Damanpour (1991) inovasi merupakan sebuah pengenalan peralatan, system, hukum, produk atau jasa, teknologi proses produksi yang baru, sebuah struktur atau sistem administrasi yang baru, atau program perencanaan baru yang untuk diadopsi sebuah organisasi. Sedangkan tipe dari inovasi merupakan perilaku adopsi dan faktor yang menentukan dari inovasi tersebut. Penelitian Damapour (1991) mengklasifikasikan inovasi menjadi beberapa tipe, antara lain: *administrative innovation, technical innovation, product/service innovation, process innovation, radical innovation, incremental innovation.*

Beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain:

1. **Pembelajaran cepat**.

Aliansi, merger dan akuisisi merupakan bentuk respon dalam menghadapi lingkungan kompetitif yang memungkinkan aktivitas penambahan nilai dengan biaya yang lebih rendah atau waktu turnaround yang lebih cepat. Integrasi vertikal untuk membangun skala ekonomis mungkin tidak lagi menjadi strategi kompetitif yang tepat, khususnya dalam industri yang terus mengalami perubahan yang radikal dan berfrekuensi tinggi.

2. **Dari rantai nilai fisik ke virtual.**
   Hal ini dimungkinkan dengan perkembangan teknologi internet dan media digital yang memungkinkan munculnya jaringan penciptaan nilai yang memiliki tingkat penyebaran tinggi dan ruang pasar yang jauh lebih luas.
3. **Evolusi teknologi penciptaan nilai.**
   Aktivitas penciptaan nilai terus berkembang, dengan pesat dalam industri manufaktur maupun jasa. Misalnya penggunaan jaringan informasi yang kompleks dalam bidang pelayanan kesehatan sehingga para dokter dan ahli medis lebih seperti "knowledge broker" yang bekerja dengan klien tertentu dan melayaninya dengan berbagai jasa

Pendidikan dan pelatihan menitik beratkan pada beberapa jenis ketrampilan dan keahlian yang relatif sejenis serta dilakukan dalam jangka pendek, sedangkan proses pengembangan SDM lebih berorientasi pada peningkatan ketrampilan dan keahlian yang lebih luas dan beragam serta dapat dilakukan dalam jangka panjang (Carrel, Elbert, dan Hatfield, 1995).

Sedangkan skill yang harus dimiliki adalah general skill (*conceptual, interpersonal, technical, maupun political*) dan special skill. Special skill ini meliputi kemampuan untuk mengontrol lingkungan organisasi dan sumer daya yang dimiliki, *organizing dan coordinating, handling information*, memimpin kegiatan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi, memotivasi tenaga kerja dan mengatasi masalah yang ada, serta sebagai strategic problem solving. Fungsi SDM berbasis kompetensi sebagai salah satu sumber keunggulan kompetitif akan lebih memberikan manfaat yang besar jika dikelola secara efektif dan efisien.

Kekuatan evolusioner memungkinkan penekanan strategi berpindah dari satu kuadran ke kuadran yang lain sebagai akibat interaksi antara kondisi dan pilihan organisasi. Mengaji terciptanya integrasi tersebut, setidaknya terdapat tujuh faktor penting yang berpengaruh:

1. lingkungan, dalam bentuk meningkatnya persaingan, perubahan teknologi dan perubahan demografi pasar tenaga kerja.
2. Sejarah dan budaya organisasional .
3. Strategi.
4. Nilai- nilai dan skill para eksekutif.
5. Keahlian dan nilai-nilai karyawan.
6. Sistem manajemen, yang meliputi system ganjaran (reward), system komunikasi dan system informasi SDM.
7. Data base- data base SDM.

Ketujuh Faktor tersebut membawa pada suatu muara kesimpulan bahwa keberhasilan organisasi bukan terletak pada tingkatan seberapa jauh integrasi SDM dan fungsi lain tetapi seberapa jauh tingkat integrasi perencanaan strategis dan SDM sesuai dengan lingkungan ekksternal organisasi

Salah satu indicator keberhasilan organisasi adalah kemampuanya memiliki keunggulan kompetitif (Schuler, 1987). Konsep keunggulan kompetitif dijelaskan oleh porter sebagai sari pati dari strategi kompetitif. Tiga strategi kompetitif yang dapat digunakan oleh organisasi adalah Inovation, Quality-enchancement dan cost reduction. Strategi yang pertama digunakan untuk mengembangkan produk yang berbeda dengan para pesaing melalui pemberian tawaran yang berbeda.

Secara ringkas, kondisi paling penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif berkelanjutan adalah bahwa para pesaing yang ada potensial tidak mampu atau tidak akan mengambil tindakan untuk menutup gap kapabilitas yang mendasari diferensiasi. Bila para pesaing dapat dan akan menutup gap, keunggulan kompetitif tersebut menjadi tidak sustainable (tidak dapat berkelanjutan). Untuk mempertahankan

keunggulan kompetitif berkelanjutan maka pengelolaan SDM secara efektif menjadi isu sentral.

Permasalahanya untuk menerjemahkan konsep tersebut menghadapi tantangan utama dalam mengarahkan organisasi untuk melakukan dua perubahan konseptual vital, pertama, perusahaan seharusnya tidak percaya bahwa orang merupakan asset paling penting tetapi juga menerjemahkan keyakinanya ini kedalam praktek- praktek MSDM sehari- hari, kedua perusahaan harus mengubah mindsets " kos" SDM sebagai investasi.

Dewasa ini, para peneliti telah menganjurkan bahwa psychological capital dapat memainkan peran penting untuk menjelaskan hubungan pemimpinanak buah dan bagaimana para anak buah selanjutnya bertindak (misalnya, Avolio & Luthans (2006); Luthans & Avolio (2003); Walumbwa et al. (2009) dalam Walumbwa & Peterson et.al. (2010)). Sekali para pemimpin organisasi mampu menguasai dan memperlihatkan psycap yang positif, selanjutnya akan lebih mudah bagi para anggota organisasi di tingkat yang lebih rendah untuk mengikutinya (Toor dan Ofori (2010)).

Organisasi-organisasi terus mengembangkan rencana-rencana dan filosofi-filosofi yang mendorong penerimaan revolusi teknologi dan mencegah penolakan perubahan (resistance to change). Tindakan-tindakan ini memberikan perubahan besar pada jumlah pekerjaan, tipe pekerjaan, dan ketrampilan yang dibutuhkan. Pendidikan, pelatihan, struktur organisasional, dan fleksibilitas organisasi perlu pula diubah.

Dengan revolusi teknologi terjadi pengaruh psikologis seperti rasa takut tidak dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang cepat. Perubahan teknologi memiliki implikasi utama terhadap fungsi-fungsi SDM. Kemajuan teknologi memberikan peluang bagi manajer SDM maupun manajer lini untuk menjadi pemain penting dalam tim manajemen (Hammer dan Champy, 1993).

Inovasi menyiratkan kapasitas untuk secara terus menerus mengembangkan kombinasi-kombinasi baru sumber daya. Inovasi juga dipahami sebagai hasil dari penelitian dan pengembangan dan telah menjadi syarat penting bagi keberhasilan kompetitif. Rodriguez, Ricart, dan Sanchez (2002) membahas tentang pembangunan berkelanjutan (*sustainable development*) yang mempengaruhi cara perusahaan mencapai Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. Mereka mengemukakan bahwa pembangunan berkelanjutan mengubah arena kompetisi dan karenanya mempengaruhi cara perusahaan mengembangkan sumber dayanya, kapabilitas, dan aktifitas, serta mendorong keberlangsungan KK yang berbasis pada pengetahuan dan inovasi. Untuk itu, Rodriguez, Ricart, dan Sanchez (2002) menawarkan pandangan suatu perusahaan yang dinamis dan berkelanjutan (a dynamic and sustainable view of the firm). Pandangan ini merupakan kombinasi dari pandangan perusahaan yang dinamis (dynamic view of the firm) dan pandangan perusahaan yang berkelanjutan (the sSustainable view of the firm). Kapital intelektual adalah perangkat yang diperlukan untuk menemukan peluang dan mengelola ancaman dalam kehidupan. Banyak pakar yang mengatakan bahwa kapital intelektual sangat besar peranannya di dalam menambah nilai suatu kegiatan. Berbagai organisasi yang unggul dan meraih banyak prestasi adalah organisasi yang terus menerus mengembangkan sumberdaya manusianya. Berdasarkan pendekatan ini manusia harus memiliki sifat proaktif dan inovatif untuk mengelola perubahan lingkungan kehidupan (ekonomi, sosial, politik, teknologi, hukum dll) yang sangat tinggi kecepatannya. Dalam kondisi yang ditandai oleh perubahan yang super

Sebuah organisasi belajar melalui beberapa cara, Dixon dalam Pearn et al. (1995:180) menyatakan pembelajaran organisasi menekankan penggunaan proses pembelajaran pada tingkat individu, kelompok dan organisasi untuk mentransformasikan organisasi kedalam berbagai cara yang dapat meningkatkan kepuasan para stakeholder. Dalam hal ini ditekankan pentingnya hubungan antara pembelajaran individu dengan menyatakan bahwa organisasi terutama belajar dari anggota organisasi, sehingga pembelajaran individu dan

pembelajaran organisasi tidak dapat dipisahkan.

Tujuan dari strategi bersaing adalah untuk mendapatkan keberlanjutan keunggulan bersaing dan pada gilirannya memperbesar performa usaha. Keahlian yang unik dan aset dijadikan sebagai sumber keunggulan bersaing. Porter (1998) menyatakan keunggulan bersaing merupakan hasil dari implementasi penciptaan nilai bukan hasil simultan dari implementasi pesaing potensial maupun yang eksisting saat ini, ataupun melalui eksekusi superior atau penerapan strategi yang sama dengan pesaing. Namun keberlanjutan prestasi keunggulan daya saing berkelanjutan diperoleh ketika keuntungan dapat diperoleh dan mampu bertahan dalam menghadapi tantangan perilaku pesaing lain.

Dalam kondisi ini organisasi yang dapat menyesuaikan diri adalah organisasi yang lebih bersifat desentralisasi (tanggung jawab lebih dekat pada level pengoperasian). Organisasi yang terdesentralisasi memiliki kepemimpinan yang partisipatif dan memiliki kerjasama yang baik dengan pemasok, konsumen, karyawan pemegang saham dan masyarakat (stake holdernya). Selain itu perusahaan harus menciptakan produk baru memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan dengan mencari dan menjaga keunggulan.

Organisasi harus mengembangkan perspektif global. Kecepatan dan ketangkasan akan menjadi syarat mutlak bagi organisasi modern. Kebijaksanaan-kebijaksanaan SDM perlu mencerminkan karakteristik-karakteristik organisasi yang diperlukan. Organisasi memerlukan manajer internasional yang tidak hanya memiliki kemampuan teknis saja tetapi harus pula memiliki kemampuan beradaptasi dengan lingkungan dan budaya yang dihadapi. Seringkali manajer gagal karena tidak dapat menyatu dengan adat dan budaya di negara asing di mana organisasi beroperasi (Christoper dan Goshal, 1992).

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam dinamika kehidupan bermsayarakat persaingan masih cenderung tidak seimbang yang mengakibatkan pemiliki skill yang akan berkuasa. Hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk menganalisa dan memberikan suatu jalan keluar agar adanya keseimbangan yang menciptakan iklim persaingan yang sehat dan tergeraknya roda organiasasi.

Upgrading merupakan upaya yang tepat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam mengalokasikan kemampuannya di tengah pandemi. Di Era New Normal setiap lapisan masyarakat mampu meningkatkan skillnya melalui platform penyedia layanan conferrence atau upload video seperti youtube. Dengan demikian, meskipun tidak menempuh pendidikan formal setiap individu tetap memiliki kompetensi melalui kolaborasi antara satu dan yang lain sehingga konsensus daripada organisasi dapat tercapai dengan melibatkan semua potensi yang dimilki anggota oraganisasi.

Hal demikian harus kian disemarakkan agar nantinya dapat menyokong organisasi dalam menghadapi derasnya arus globalisasi yang memaksa setiap insan untuk mampu beradaptasi dan mengikuti perkembangan zaman, hal ini belum termasuk dengan bonus demografi yang akan dihadapi Indonesia pada 2030 dimana ketika inidividu tidak memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan belum mampu berkolaborasi dengan rekannya maka roda organisasi akan terhenti yang mengakibatkan akan terjadinya peningkatan yang masif dalam tatanan persaingan kompetensi.

Solusi yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah agar setiap organisasi mampu memberikan inovasi dan ide kreatif dalam meningkatkan kemampuan anggota agar nantinya dapat dijadikan sebuah keunggulan dan memperkokoh kedudukannya dalam menghadapi berbagai situasi yang akan berdatangan dikemudian hari.

REFERENSI

Anatan, L. 2005. *Meraih Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan Melalui Pengintegrasian Fungsi Sumber Daya Manusia Dalam Strategi Bisnis*. Jurnal Manajemen Maranatha, Vol. 4 (2), p 1-11

Ellitan, L. 2002. *Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan.* Jurnal Manjemen dan Kewirausahaan. Vol. 4 (2), p 66-76

Hendrawan, H. 2018. *Pengembangan Kompetensi UMKM dengan Pembelajaran Organisasi.* Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, Vol 1 (4), p 489-496

Herdiansyah, J. 2015. *Optimalisasi Fungsi SDM Sebagai Meciptakan Keunggulan Kompetitif.* Jurnal STIE Semarang, Vol. 7 (3), p 1-13

Ishak, A. 2012. *Peran Public Relations dalam Komunikasi Organisasi.* Jurnal Aspikom. Vol. 1 (4), p 373-381

Novitasari, D. 2015. *Pengaruh Orientai Kewirausahaan dan Kompetensi Wirausaha Terhadao Daya Saing.* Jurnal Riset Manajemen, Vol. 1 (2), p 165-179

Nur, M. 2007. *Peran Strategi, Sumber Daya Serta Perubahan Teknologi, dan lingkungan terhadap Penciptaan Keunggulan Kompetitif yang berkesinambungan.* Jurnal Ekonomi dan Pendidikan. Vol. 4 No. 1, p 89-101

Reswanda. 2012. *Pengaruh Orientasi Kewirausahaan Terhadap Pembelajaran Organisasi, Keunggulan Daya Saing Berkelanjutan dan Kinerja Usaha Pada UMKM Kerajinan Kulit BerorientasiEkspor di Sidoarjo.* Jurnal Ekonomi, Akuntasi, dan Manajemen. Vol. 11 (2), p 65-92

Rizki, A. 2013. *Kajian Atas Konsep "Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan" Dari Nicole P. Hoffman dan Pengembangannya.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 23 (3), p 1-23

Ruhana, I. *Pengembagan Kualias Sumber Daya Manusia VS Daya Saing Global.* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 6 (1), p 50-56

PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI BIRO SDM DAN UMUM SEKRETARIAT JENDERAL OMBUDSMAN REPUBLIK INDONESIA (SETJEN ORI)

Wawan Suhandi
Ombudsman Republik Indonesia
e-mail : wawansuhandi28@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI dilihat dari aspek preventif dan aspek korektif. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukan bahwa secara preventif, hampir rata-rata pegawai belum sepenuhnya memahami isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam mengenai peraturan dimaksud. Secara korektif, tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada pegawai juga masih belum sesuai ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan. Untuk itu diberikan saran kepada Kepala Biro SDM dan Umum agar melakukan pembinaan kepada setiap pegawai terkait disiplin yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan membuat sistem penilaian disiplin secara elektronik dan transparan yang dapat mencatat/merekam pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dalam pemberian hukuman dapat disesuaikan dengan aturan yang berlaku serta memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berdisiplin sebagai motivasi pegawai lain untuk dapat menjaga kedisiplinannya.
Kata Kunci: Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Enforcement of Civil Servant Discipline at the Bureau of Human Resources and General Secretariat General of the Ombudsman of the Republic of Indonesia

Abstract

This study aims to determine how the discipline enforcement of Civil Servants at the Bureau of Human Resources and General of the Ombudsman General Secretariat of the Republic of Indonesia in terms of preventive and corrective aspects. The research method used a qualitative approach and data collection techniques were carried out by interview and document review. The results show that: preventively, almost the average employee does not fully understand the contents of Government Regulation Number 53 of 2010 concerning Civil Servant discipline, so it is necessary to have an in-depth understanding of the regulation in question. Correctively, disciplinary action given to employees is still not in accordance with the provisions and is at the level of giving a light disciplinary sentence. For this reason, advice is given to the Head of the Bureau of Human and General Resources to provide guidance to each employee related to discipline and to create an electronic and transparent discipline assessment system that can record disciplinary violations committed so that the punishment can be adjusted to the applicable rules and provide rewards. for employees who are disciplined as motivation for other employees to be able to maintain their discipline.
***Keywords**: Civil Servant Discipline*

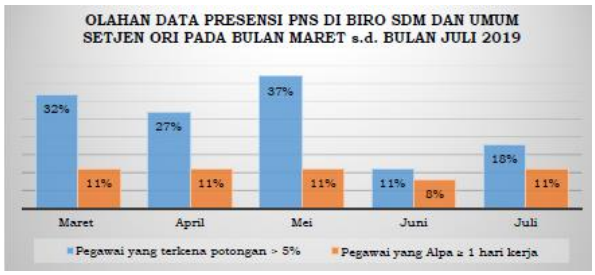
A. PENDAHULUAN

Dalam pidatonya sebagai presiden terpilih pada pilpres 2019 lalu Joko Widodo menyampaikan lima poin penting visi Indonesia kedepan dalam pemerintahannya pada periode 2019-2024, salah satu poin tersebut antara lain adalah dengan mereformasi birokrasi dalam tubuh penyelenggara pemerintahan. Reformasi birokrasi dilaksanakan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) sekaligus menjadi langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya dan berhasil guna dalam mengemban tugas pemerintahan, beliau menekankan bahwa kecepatan melayani menjadi kunci keberhasilan reformasi birokrasi, tidak ada lagi pola pikir lama, tidak ada lagi kerja di zona nyaman dan harus berubah.

Hal inilah yang menjadi salah satu fokus beliau untuk melakukan perubahan disisi penyelenggara pemerintahan khususnya dalam merubah mental aparatur yang harus memiliki budaya kerja postif dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Salah satu langkah tepat untuk membangun mental aparatur tersebut adalah dengan menerapkan disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), diharapkan dengan penegakan disiplin ini dapat mendorong perubahan sikap perilaku setiap PNS dan peningkatan profesionalisme dalam bekerja yang melayani. Hal ini sejalan dengan apa yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dijelaskan bahwa untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemerintahan yang baik (*good governance*), PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk bersikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akutabel dalam melaksanakan tugasnya agar dapat mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral. Berdasarkan hal tersebut dapat kita cermati bahwa disiplin merupakan tuntutan pertama bagi seorang PNS dalam melaksanakan tugasnya dan apabila kita maknai secara luas disiplin juga bisa menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan, karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari setiap pegawainya maka organisasi tersebut akan sulit mewujudkan visinya.

Sebagai unit kerja yang mendukung terwujudnya keberhasilan pembangunan nasional pemerintah dalam hal pengawasan pelayanan publik, Biro SDM dan Umum di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia (Setjen ORI) diharuskan memiliki pegawai yang berdisiplin dalam menjalankan tugasnya, namun berdasarkan kenyataan yang ada disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI masih belum dikatakan baik, hal tersebut dapat dilihat dari sisi kehadiran dimana masih banyaknya pegawai yang terkena potongan tunjangan kinerja lebih dari 5% setiap bulannya. Pegawai yang terkena potongan tersebut dapat diartikan bahwa pegawai itu dimungkinkan datang terlambat atau bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (alpa). Hal ini terlihat dalam olahan data presensi PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI yang diperoleh dari Bagian Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai dari bulan Maret sampai dengan bulan Juli 2019 sebagai berikut:



Sumber: Bagian Administrasi dan Kesejahteraan Pegawai, 2019

Dari diagram diatas, dapat terlihat masih besarnya persentase pegawai yang terpotong tunjangan kinerjanya lebih dari 5%, misalkan saja pada bulan Mei 2019 pegawai yang datang terlambat masuk kerja masih sebesar 37%, selain itu terlihat juga masih terdapatnya PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (alpa) setiap bulannya. Hal ini tentunya sangat berpengaruh sekali terhadap tanggung jawab pegawai terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaan, pegawai yang terlambat atau tidak masuk kerja secara tidak langsung dapat menghambat dan bahkan meninggalkan tugas pekerjaannya. Akibatnya, tentu akan berdampak buruk kepada etika kerja PNS di Biro SDM dan Umum Setjen

ORI, baik terhadap pekerjaan atau tugas-tugas maupun hubungan antar sesama pegawai.

Berdasarkan pengamatan, terlihat masih adanya pegawai yang tidak ada ditempat kerja pada saat jam kerja apalagi setelah makan siang padahal sudah ditetapkan dalam aturan bahwa waktu istirahat mulai pukul 12.00-13.00. Hal ini yang pada akhirnya PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI terkesan masih kurangnya menghargai waktu. Pegawai merasa hal ini sudah menjadi suatu kebiasaan dilakukan karena merasa hukuman yang diberikan bagi mereka hanya berupa teguran lisan saja. Menurut informasi dari Sub Bagian Mutasi dan Disiplin Pegawai, pernah sesekali pimpinan memberikan arahan untuk berdisiplin terkait kehadiran dan etika kerja namun seiring berjalannya waktu pelanggaran disiplin tersebut terulang kembali.

Berdasarkan hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi pada tahun 2018, dilihat dari komponen penilaian penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang salah satu pengukurnya terkait dengan penegakan aturan disiplin, belum dapat mencapai bobot maksimal dan bahkan menurun dari tahun sebelumnya. Hal ini dapat kita lihat dari surat Menteri PAN&RB Nomor B/200/M.RB.06/2018 tanggal 31 Desember 2018 perihal Hasil Evaluasi Pelaksanaan Reformasi Birokrasi Tahun 2018 yang menunjukan bahwa penilaian reformasi birokrasi Ombudsman RI sebagai berikut:

HASIL EVALUASI PELAKSANAAN REFORMASI BIROKRASI TAHUN 2018
(dilihat dari komponen Pengungkit)

No.	Komponen Penilaian	Bobot	Nilai	
			2017	2018
A.	Komponen Pengungkit			
1.	Manajemen Perubahan	5.00	2.57	2.08
2.	Penataan Peraturaan Perundang-undangan	5.00	2.71	1.98
3.	Penataan dan Penguatan Organisasi	6.00	3.84	3.84
4.	Penataan Tatalaksana	5.00	3.22	2.19
5.	Penataan Sistem Manajemen SDM	15.00	12.78	11.86
6.	Penguatan Akuntabilitas	6.00	2.91	3.76
7.	Penguatan Pengawasan	12.00	7.11	6.31
8.	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	6.00	3.67	4.13
	Total Komponen Pengungkit (A)	**60.00**	**38.81**	**36.15**

Sumber: Surat Menpan Nomor B/200/M.RB.06/2018

Dari tabel diatas menunjukan bahwa total capaian masih berada jauh dibawah bobot ideal yang diharapkan, di dalam penilaian penataan sistem manajemen sumber daya manusia yang salah satu pengukurnya adalah penegakan aturan disiplin terlihat adanya penurunan nilai dari nilai 12.78 di tahun 2018 menjadi nilai 11.86 di tahun 2018. Hal ini yang menjadi catatan agar perlu adanya langkah perbaikan khususnya di sisi penegakan disiplin.

Dilihat pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yulia Eryani (2019) yang berjudul Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung, diperoleh hasil bahwa penegakan disiplin preventif melalui sosialisasi dan implementasi sudah dilakukan tetapi tidak berjalan dengan baik, masih ada peraturan yang belum pernah disosialisasikan dan belum ada standar tentang proses penegakan disiplin kerja secara preventif berdasarkan peraturan yang berlaku, sedangkan disiplin korektif melalui implementasi peraturan sudah dilaksanakan namun penjatuhan disiplin atau sanksi belum dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta belum dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai pada Balai Besar POM di Bandung.

Apabila diambil inti permasalahan dari uraian latar belakang dan kajian literatur terdahulu diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum Setjen ORI dilihat dari aspek preventif dan aspek korektif.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap lima informan kunci dan didukung dengan telaah dokumen yang terkait dengan kedisiplinan. Selanjutnya analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan mendeskripsikan secara keseluruhan keterkaitan antar satuan-satuan gejala yang diteliti dan memasukan penilaian penulis terhadap hasil penelitian yang ditemukan.

C. PEMBAHASAN

Konsep Disiplin

Dapat diyakini bahwa suatu organisasi harus selalu berupaya menegakan disiplin, dimana berbagai peraturan atau tata tertib harus ditaati dan dipatuhi oleh para pegawaianya agar tidak

salah arah. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin juga merupakan tindakan manajemen yang mendorong terciptanya ketaatan pada standar-standar organisasi (Marwansyah, 2014:410).

Sutrisno (2017:85) mengemukakan bahwa disiplin pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Dalam kaitan yang sama Hasibuan (2018:193) menambahkan pula bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebab, hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin yang baik dari para pegawai akan sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Siagian (2016:305) mengatakan bahwa terdapat dua jenis pendisiplinan dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif.

1) Disiplin preventif, merupakan tindakan pencegahan yang dilakukan sebelum terjadinya pelanggaran, dengan adanya pemahaman dan kejelasan tentang pola sikap, tindakan, dan perilaku sesuai dengan ketentuan kepada pekerja diharapkan semua pekerja tidak akan berperilaku negatif.
2) Disiplin Korektif, merupakan tindakan yang dilakukan sesudah terjadinya pelanggaran dan berupa suatu bentuk hukuman yang biasa disebut tindakan pendisiplinan. Tindakan ini bertujuan agar tidak terjadi pelanggaran lebih jauh dan untuk menjamin bahwa di masa mendatang para pekerja akan mengikuti standar atau aturan organisasi.

Kebijakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Disiplin bagi PNS secara nasional diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dijelaskan dalam aturan tersebut bahwa yang dimaksud dengan disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Selain itu terdapat pula 17 kewajiban dan 15 larangan bagi PNS dan untuk menghindari adanya pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka perlu adanya hukuman atau sanksi. pelanggaran disiplin diartikan sebagai setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan dispilin PNS, hukuman dalam peningkatan kedisiplinan merupakan alat untuk mendidik pegawai agar mentaati peraturan yang berlaku.

Hasil Penelitian

Penegakan Disiplin PNS Di Biro SDM dan Umum Dilihat Secara Preventif

Berdasarkan hasil wawancara terhadap informan kunci secara keseluruhan PNS di Biro SDM dan Umum sudah mengetahui aturan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, namun hanya sekedar mengetahui saja dan belum memahami sepenuhnya isi dari peraturan dimakud sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa "*untuk lingkup Biro SDM dan Umum ya, kalo untuk mengetahui saya yakin semua mengetahui terkait peraturan tersebut, tetapi mungkin belum sepenuhnya memahami dari isi ee… aturan tersebut karena ee... disitu kan dijelaskan secara detail mulai dari ee… apa jenis hukuman ee… pejabat yang berwenang memberikan hukuman sampai ee...apa sanksi-sanksi nya lah gitu, jadi memang perlu dipelajari lebih dalam oleh masing-masing ee… atau setiap pegawai yah untuk memahami aturan tersebut*". Kemudian dijelaskan pula bahwa saat ini belum adanya penilaian disiplin yang dilakukan secara tersistem sebagai bahan evaluasi pegawai, yang diakukan saat ini baru sebatas pengawasan dari atasan langsung dari masing-masing PNS. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh

informan kunci yang mengatakan bahwa "*Kalo secara rutin disetiap unit kerja kita belum ada penilaiannya belum ada, hanya ee... apa masing masing pengawasan ee… pengawasan dari masing masing unit kerja atasannya*". Selain itu, upaya pencegahan yang dilakukan di Biro SDM dan Umum sendiri dibungkus dalam bentuk nasihat dari pimpinan kepada setiap jajaran unit kerja yang ada dibawahnya, terkadang nasihat tersebut disampaikan pada saat apel rutin setiap hari senin atau juga disampaikan melalui pesan singkat pada *Whatshap Group* mengingatkan kepada setiap pegawai agar dapat lebih berdisiplin. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa "*Ee… untuk pencegahan ee... itu beberapa kali di Biro SDM Umum ee… membuat suatu peringatan aja atau mengingatkan kepada pada masing masing pegawai bahwa aturan kedisiplinan harus tetap ditegakan sesuai dengan PP 53 tahun 2010, kita mengingatkan tersebut kemudian eee...untuk di instansi kita Ombudsman setiap hari ada apel eee... setiap hari senin dilaksanakan apel dsitupun juga eee... adalah bentuk dari memupuknya suatu kedisiplinan pegawai, di setiap hari senin kita harus hadir untuk apel menerima pengarahan dari para piimpinan, itu menurut saya salah satu bentuk ini apa upaya untuk eee... apa mencegah terjadinya pelanggaran disiplin sekaligus membangun sikap sikap kedisiplinan*". Sedangkan untuk upaya pencegahan seperti sosialisasi Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS kepada pegawai memang belum dilakukan dan baru akan direncanakan seperti apa yang dikatakan oleh informan kunci yaitu "*Memang untuk upaya pencegahan itu kita akan direncanakan ya belum memang ya kedepan kita akan melaksanakan sosialisasi tentang peraturan berkaitan tentang disiplin ke unit kerja masing masing untuk jadwal nya eee... nanti direncanakan mungkin apakah di bulan juli apa agustus bisa dilaksanakan ya*".

Penegakan Disiplin PNS Di Biro SDM dan Umum Dilihat Secara Korektif

Berdasarkan telaah dokumen yang diakukan terhadap data PNS yang telah melakukan pelanggaran disiplin, bentuk penegakan disiplin yang diberikan kepada PNS saat ini masih berfokus pada sisi kehadiran saja, artinya apabila terdapat pegawai yang melanggar aturan tentang kehadiran baik datang terlambat ataupun tidak masuk kerja maka dilakukan pemotongan tunjangan kinerja. Hal ini juga dikonfirmasi oleh pernyataan informan kunci yang mengatakan bahwa "*…terlihat dari rekap absensi kehadiran pegawai, saat ini kita sudah mulai menerapkan disiplin dari eee… apa ketepatan waktu datang dan pulang jam kantor nah untuk eee… penerapannya memang harus ada pengawasan untuk jam kehadiran tersebut seperti itu. Pegawasan jadi seperti eee… rekap bulanan dari masing-masing eee.. pegawai ya khususnya di Biro SDM dan Umum kita harus kita rekap, siapa yang datang terlambat atau berapa banyak keterlambatan jam nya dalam sebulan tersebut*". Tindakan pendisiplinan yang dilakukan juga masih belum sesuai dengan ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan. Hal demikian dikemukakan oleh informan kunci yang mengatakan bahwa "*…iya teguran lisan untuk saat ini eee...sebatas teguran masih hukuman disiplin ringan ya teguran lisan eee... teguran tertulis maksudnya teguran lisan dan tertulis*". Berdasarkan telaah dokumen, apabila kita lihat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada tingkat hukuman disiplin ringan maka hukuman yang diberikan oleh Biro SDM dan Umum terhadap PNS yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan langsungnya, padahal pendisiplinan dapat berjalan efektif apabila ada komitmen dan ketegasan dari atasan langsung atau pimpinan, jangan ada pembiaran dan juga toleransi dimana hal tersebut dijelaskan oleh infoman kunci yang mengatakan bahwa "*…pimpinan atau atasan lah yang paling enak, atasan langsung tuh tegas kebawahannya, harus tegas, janga jangan terlalu kasih toleransi jangan terlalu pembiaran, karna memperbaiki pembiaran tuh makin susah*". Selain itu, menurut informasi terdapat pula faktor-faktor mengapa pelanggaran disiplin di Biro SDM dan Umum dapat terjadi diantaranya yaitu dikarenakan adanya masalah pribadi, kurangnya pengawasan dan juga faktor ekonomi dimana kesejahteraan PNS di Biro SDM dan Umum yang dirasa masih kurang. Hal ini dijelaskan secara rinci oleh informan kunci yang mengatakan bahwa "*Kalo dari yang ada disini sih kebanyakan faktor eee… masalah masalah pribadi yang terbawa ke kantor, contohnya dia punya pinjaman dibank, pihak bank ada penagihan ke kantor dia ada rasa malu di kantor karna ada utang atau aib lah mungkin mereka kan jadi tau temen-temen tau dia malu ah dia jadi tidak mau masuk ke kantor, trus ada konflik internal seperti di papua seperti itulah yaa, internal kalo internal tu biasa*

konflik antar individu klo eksternal tu ada pihak pinjaman atau lain atau ada macem macem".

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penegakan disiplin PNS di Biro SDM dan Umum sudah berjalan walaupun implementasinya belum optimal. Secara keseluruhan mengenai kesimpulan tersebut dapat disajikan berdasarkan aspek-aspek berikut ini:

1. Dilihat secara preventif, upaya yang dilakukan Biro SDM dan Umum dalam melakukan pencegahan saat ini adalah baru sebatas pemberian nasihat dari pimpinan kepada jajaran yang ada dibawahnya agar selalu lebih disiplin dan hampir rata-rata PNS di Biro SDM dan Umum belum sepenuhnya memahami isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin PNS sehingga memang perlu adanya pemahaman secara mendalam mengenai peraturan dimaksud.
2. Dilihat secara korektif, sesuai kondisi saat ini tindakan pendisiplinan yang diberikan kepada PNS di Biro SDM dan Umum masih belum sesuai dengan ketentuan dan berada pada pemberian tingkat hukuman disiplin ringan yaitu berupa teguran lisan, teguran tertulis dan pernyataan tidak puas secara tertulis dari atasan langsungnya dengan alasan kemanusiaan, penegakannya juga masih berfokus pada sisi kehadiran/pemotongan tunjangan kinerja dan dalam penilaianya pun masih sebatas pengawasan dari atasan langsung terhadap bawahannya yang terkesan subjektivitas.

Saran

Berkaitan dengan kesimpulan penelitian diatas, maka dapat diberikan saran kepada Kepala Biro SDM dan Umum, untuk:

1. Melakukan pembinaan kepada setiap PNS di Biro SDM dan Umum terkait disiplin pegawai yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.
2. Membuat sistem penilaian disiplin secara elektronik dan transparan yang dapat mencatat/merekam pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga dalam pemberian hukuman dapat disesuaikan dengan aturan yang berlaku dan memberikan penghargaan bagi pegawai yang telah berdisiplin sebagai motivasi pegawai lain untuk dapat menjaga kedisiplinannya.

REFERENSI

Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Dessler, G. 2005. *Human Resource Management: Tenth Edition*. USA: Pearson Prentice-Hall.

Fathoni, A. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.

Gomes, F.C. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Hariandja, M.T.E. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.

Hartatik, I.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jakarta: Laksana.

Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

_____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irawan, P. 2004. *Logika Dan Prosedur Penelitian: Pengantar Teori Dan Panduan Praktis Penelitian Sosial Bagi Mahasiswa Dan Peneliti Pemula*. Jakarta: STIA-LAN Press.

Mardalis. 2004. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Marwansyah. *2014. Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Alfabeta.

Mangkunegara, A.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R.L dan Jackson, J.H. 2011. *Human Resource Management: Thirteenth Edition.* USA: South-Westrn Cengage Learning.

Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Mandar Maju.

Moenir, A.S. 1983. *Pendekatan Manusia & Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian.* Jakarta: PT. Gunung Agung.

Moleong, L.J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitati.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Panggabean, M.S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Rivai, V. et.al. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sastrohadiwiryo, S. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Saydam, G. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke-3*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif,* Bandung: Alfabeta.

Surakhmad, W. 1998. *Pengantar Penelitian Ilmiah: Dasar Metode Teknik*. Bandung: Tarsito.

Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syuhadhak, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktek Pelaksanaan Dilingkungan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: STIA-LAN Press.

Triton PB .2010. *Megelola SDM: Kinerja, Motivasi, Kepuasaan Kerja Dan Produtivitas*. Yogyakarta: ORYZA.

Yuniarsih, T dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Eryani, Y. 2019. *Penegakan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan di Bandung*. STIA LAN Jakarta.

Bharata, A. 2016. *"The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on The Employees' Performance in The Research Center of Science and Technology (Puspiptek)"*. Jurnal The WINNERS Vol.17 No.1 March 2016: 1-8

Demak, J.R.K dan Pangemanan, S.S. 2014. *"Employee Discipline and Attitude to Job Satisfaction in Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa"*. Jurnal EMBA Vol.2 No.3 September 2014, Hal 298-306, ISSN 2303-1174.

Salawati, V.S. 2015. *"The Effect of Punishment and Employee Discipline on Employee Work Achievement at Bank Sulut Tomohon"*. Jurnal EMBA Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal 358-366, ISSN 2303-1174.

Singal, F.S, et.al. 2015. *"The Influence of Work Discipline and Career Development to The Employee performance at The BPJS Ketenagakerjaan Branch Office North Sulawesi"*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 569-578, ISSN 2303-1174.

Suwuh, M. 2015. *"He Influence of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at Bank Sulut KCP Likupang"*. Jurnal EMBA Vol.3 No.4 Desember 2015, Hal 611-619, ISSN 2303-1174.

Tumilaar, B.R. 2015. *"The Effect Of Discipline, Leadership, and Motivation On Employee Performance at BPJS Ketenagakerjaan Sulut"*. Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal 787-797, ISSN 2303-1174.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Sekretaris Jenderal Ombudsman Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.

Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. 2016. *Disiplin*. https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/disiplin. diakses 10 Oktober 2019.

KOMPASTV. 2019. *[FULL] Pidato Presiden Terpilih Joko Widodo: VISI Indonesia*. https://www.youtube.com/watch?v=JCrS7UN9Qxk. diakses 16 Juli 2019.

Faktor-Faktor Pendorong dan Penghambat dalam Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi ASN di Era Adaptasi Kebiasaan Baru

Renny Savitri S.IP, M.A [a] dan Madya Putra Yaumil Ahad S.IP, M.Si [b]
[ab] PIMBANGKOM ASN - Lembaga Administrasi Negara
e-mail : [a] renny.savitri86@gmail.com, [b] madyaputraahad@gmail.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah memberikan dampak luar biasa pada setiap aspek kehidupan masyarakat. Begitu juga dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN yang selama ini cenderung dilakukan melalui jalur klasikal, terpaksa diarahkan ke jalur non klasikal. Perubahan yang dilakukan secara tiba-tiba ini tentu saja menghadapi berbagai dinamika dalam penerapannya. Untuk itu, penulis ingin mengidentifikasi faktor pendorong dan faktor penghambat dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di era adaptasi kebiasaan baru. Berdasarkan studi kepustakaan yang dilakukan, penulis menemukan beberapa poin yang menjadi faktor pendorong yaitu, makin banyaknya jenis kompetensi baru yang dibutuhkan di masa depan, kehadiran platform ASN Unggul sebagai sarana pendukung pembelajaran virtual bagi ASN, penghematan anggaran karena penyelenggaraan pembelajaran virtual, dan banyaknya jalur dalam pelatihan non klasikal yang masih berpeluang untuk dikembangkan. Sedangkan dari sisi faktor penghambat, gangguan lingkungan saat *work from home* (WFH) dan kekurangan fasilitas bagi peserta, keterbatasan kemampuan untuk pemanfaatan teknologi pembelajaran bagi pengajar, masih banyak instansi penyelenggara yang belum memiliki platform pembelajaran virtual, dan jaringan internet yang tidak stabil dan belum merata.
Kata Kunci: pengembangan kompetensi, pendorong, penghambat, *new normal*, pandemi, covid-19

Driving and Inhibiting Factors in the Implementation of ASN Competency Development in The New Normal Era

Abstract

The Covid-19 pandemic has had a tremendous impact on every aspect of people's lives. Likewise, the implementation of ASN competency development, which has tended to be carried out through the classical methode, has to be directed to the non-classical methode. This sudden change of course faces various dynamics in its application. For this reason, the authors want to identify the suppoting and inhibiting factors in the implementation of ASN competency development in the new normal era. Based on the literature study conducted, the authors found several points that were driving factors, i.e, the increasing number of new types of competencies needed in the future, the presence of the ASN-Unggul platform as a means of supporting virtual learning for ASNs, budget savings due to virtual learning, and the number of methode in training non-classical which still has the opportunity to be developed. Meanwhile, the inhibiting factors are environmental disruption during WFH and lack of facilities for participants, limited ability to use learning technology for teachers, there are still many administering agencies that do not have virtual learning platforms, and internet networks that are unstable and uneven.
Keywords: *competency development, driving, inhibiting, new normal, pandemic, covid-19*

A. PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir, kita sangat sering mendengar istilah VUCA. VUCA merupakan akronim dari *Volatility, Uncertainty, Complexity,* dan *Ambiguity*. Istilah ini memang sangat populer terutama dalam dunia bisnis yang menggambarkan kondisi dunia yang kita tinggali sekarang, dimana perubahan terjadi sangat cepat, tidak terduga, dipengaruhi berbagai faktor yang sangat kompleks dan kebenaran menjadi sangat subyektif. Ini sangat berbeda dengan kondisi dunia pada beberapa dekade sebelumnya yang cenderung stabil, dan lebih mudah diprediksi.

Salah satu hal yang tidak terduga yang dihadapi dunia saat ini misalnya adalah pandemi covid-19. Berdasarkan data WHO per tanggal 28 Oktober 2020, sebanyak 43.766.712 orang telah terkonfirmasi positif covid-19 yang tersebar di 219 negara di dunia. Dari jumlah itu 1.163.459 diantaranya sudah meninggal dunia. Tidak ada yang menyangka serangan virus ini akan merenggut nyawa jutaan orang di seluruh dunia hanya dalam waktu 8-9 bulan saja.

Akibatnya saat ini, aktivitas masyarakat pun dibatasi. Untuk mengurangi potensi penularan covid-19 maka pemerintah menetapkan kebijakan pembatasan sosial dimana masyarakat tidak bisa lagi beraktivitas dengan bebas. Pilihan pemerintah ini tentu saja memiliki implikasi pada berbagai sektor misalnya sektor ekonomi, pendidikan, pariwisata dan juga pemerintahan.

Di sektor pemerintahan, para ASN mau tidak mau harus menjalankan kebijakan *work from home* (WFH). Kebijakan WFH merupakan sesuatu yang baru bagi PNS. Beberapa waktu yang lalu sebelum covid sebenarnya pemerintah memang sedang menggodok kebijakan *flexible working management* (FWA) yang memungkinkan beberapa jabatan di ASN bisa melaksanakan pekerjaannya dengan cara yang lebih fleksibel baik dari waktu maupun tempat. Pembahasannya pun menjadi panjang karena ada pro-kontra dari masyarakat. Namun ketika ada pandemi covid-19, mau tidak mau, semua ASN harus melaksanakan kebijakan WFH. Sesuatu yang sebelumnya masih sebatas wacana, secara tiba-tiba harus dilaksanakan.

Lalu bagaimana dengan produktivitas ASN ketika menjalankan kebijakan ini? Berdasarkan pendapat Menteri PAN&RB (kompas, 2020), terdapat kelompok ASN yang pekerjaannya *overload* karena harus mengerjakan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan oleh sekelompok ASN lainnya yang teryata tidak bisa produktif ketika bekerja dari rumah.

Dari kondisi tersebut kita dapat katakan bahwa ternyata belum semua ASN siap untuk memanfaatkan teknologi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka. Berbagai faktor menjadi alasannya, mulai dari kekurangan fasilitas, kendala jaringan internet, kendala aturan yang kurang fleksibel, gangguan lingkungan atau mungkin karena keterbatasan kemampuan yang bersangkutan. Berangkat dari kenyataan tersebut, maka salah satu hal yang bisa kita lakukan untuk memastikan roda pemerintahan tetap berjalan adalah dengan mengembangkan kompetensi ASN agar mampu menghadapi kondisi krisis seperti pandemi covid-19.

Sama halnya dengan pola kerja ASN sebelum pandemi melanda, penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN lebih didominasi oleh pembelajaran klasikal. Walaupun ada yang non klasikal, namun belum banyak instansi yang menyelenggarakannya. Namun sejak pandemi, pembelajaran klasikal pun diarahkan menjadi pembelajaran jarak jauh/*distance learning*. LAN sebagai instansi pembina diklat, telah mengeluarkan Surat Edaran No. 10 Tahun 2020 tentang Panduan Teknis Penyelenggaraan Pelatihan dalam Masa Pandemi *Corona Virus Disease* (COVID-19). Sejak itu program-program diklat daring dan webinar pun menjadi populer dan menjamur dimana-mana.

Sejalan dengan laporan *World Economy Forum* (WEF) dalam *The Future of Jobs Report* 2020 yang menemukan bahwa saat ini pembelajaran dan pelatihan *online* sedang meningkat. Terdapat peningkatan 4 kali lipat jumlah individu yang mencari peluang untuk mengikuti pembelajaran dan pelatihan *online*. Sedangkan dari sisi organisasi juga terdapat peningkatan 5 kali lipat untuk menyelenggarakan pembelajaran online bagi para pegawainya.

Dalam praktiknya di Indonesia, pembelajaran daring dan webinar ini sangat memudahkan para ASN untuk menambah wawasannya tanpa perlu memikirkan biaya-biaya yang sebelumnya ada ketika harus ikut seminar yang konvensional misalnya biaya transport, akomodasi, dll.

Selain itu dari segi penyelenggara juga memungkinkan penyelenggara untuk menerima jumlah peserta yang lebih banyak tanpa harus memikirkan biaya untuk konsumsi, sewa ruangan, dll.

Namun disisi lain, program pembelajaran daring juga dinilai belum cukup fleksibel dan hanya memindahkan tempat dari kelas fisik ke kelas virtual. Hal ini disebabkan karena dalam kelas daring, peserta harus berada di depan laptop/PC/HP di waktu yang telah ditentukan.

Beberapa poin yang penulis sampaikan tersebut tenyata hampir senada dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Suharsono (2020) tentang pembelajaran daring latsar CPNS

from home dalam masa pandemi covid-19. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa pembelajaran daring memiliki kelebihan yaitu menarik, menyenangkan, mengasah kecekatan diri dalam mencari dan menemukan jawaban. Sedangkan kekurangannya adalah pemahaman materi dan kendala jaringan internet yang tidak stabil.

Berdasarkan fenomena ini, maka penulis tertarik untuk membahas sebenarnya apa saja faktor-faktor pendorong dan penghambat dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di era adaptasi kebiasaan baru?

B. PEMBAHASAN

Pandemi covid-19 yang melanda dunia saat ini bagaikan dua sisi mata uang. Di satu sisi pandemi ini tentu saja menyebabkan krisis yang memberikan dampak buruk pada berbagai aspek. Namun disisi lainnya, pandemi ini justru menjadi *trigger* untuk kita semua menciptakan perubahan atau inovasi. Misalnya dalam pemerintahan, sebaiknya pandemi bisa dijadikan sebagai momentum untuk melakukan lompatan besar dalam rangka mewujudkan Smart ASN dan birokrasi berkelas dunia di tahun 2024.

Langkah penting yang harus ditempuh untuk mewujudkan Smart ASN itu salah satunya adalah pengembangan kompetensi ASN. Melihat situasi pasca pandemi covid-19 yang telah merubah pola interaksi antar manusia, tentunya pola penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN ke depan juga harus disesuaikan.

Untuk menyusun strategi penyesuaian program pengembangan konpetensi ASN tersebut, maka sebelumnya kita perlu memperhatikan faktor-faktor penting yang bisa menjadi pendorong dan penghambat penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di era adaptasi kebiasaan baru ini.

1. Faktor Pendorong :

Perubahan pola kerja ASN dari sistem konvesional menjadi berbasis teknologi tentu saja akan berpengaruh pada kompetensi yang dibutuhkan ke depan. Bahkan sebelum covid pun, ketika memasuki revolusi industri 4.0, sudah banyak ahli yang memprediksikan bahwa beberapa tahun mendatang banyak jenis pekerjaan saat ini akan hilang dan digantikan dengan jenis-jenis pekerjaan baru. Dalam *The Future of Jobs Report* 2020 (WEF, 2020) disampaikan beberapa pekerjaan yang permintaannya meningkat dimasa mendatang diantaranya : *data analysts and scientist, AI and machine learning specialist, big data spesialist, digital marketing and strategy specialist, digital transformation specialist, internet of thing specialist*, dll. Sedangkan disisi lain terdapat beberapa pekerjaan yang permintaannya menurun di masa mendatang diantaranya: petugas *entri* data, sekretaris eksekutif, akuntan, auditor, *customer service*, petugas layanan pos, dll.

Semakin banyaknya kompetensi-kompetensi baru yang dibutuhkan di masa mendatang tentu saja menjadi pendorong semakin banyaknya penyelenggaraan program pengembangan kompetensi. WEF (2020) menyampaikan dalam laporannya, akibat berubahnya kompetensi ini, maka nantinya 50% pegawai yang ada saat ini akan membutuhkan pelatihan keterampilan ulang agar tetap bisa berkontribusi bagi organisasinya di masa datang.

Selanjutnya, akibat diberlakukannya sistem kerja dari rumah di berbagai sektor pekerjaan, Presiden Joko Widodo pun menginstruksikan untuk melakukan akselerasi transformasi digital secara besar-besaran. Pandemi covid-19 ini harus dimanfaatkan sebagai momentum untuk menerapkan teknologi digital dalam semua aspek kehidupan masyarakat. Hal ini sudah menjadi komitmen pemerintah, khususnya Kemenkominfo, dimana mereka telah menargetkan tahun 2022 seluruh wilayah Indonesia telah terkoneksi dengan jaringan internet (postel.go.id, 2020).

Begitu juga dalam hal penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN. LAN sebagai instansi pembina diklat, juga berusaha memulai transformasi digital di bidang diklat dengan meluncurkan sebuah platform sebagai sarana pembelajaran jarak jauh yang dinamakan ASN Unggul. Platform pembelajaran ini telah di*launching* pada tanggal 6 Agustus 2020.

Saat ini ASN Unggul sudah digunakan oleh para peserta diklat yang mengikuti diklat di LAN baik itu latsar, diklatpim, diklat teknis, diklat sosial kultural dan diklat fungsional. Diharapkan ke depan platform ini bisa dijadikan sebagai *learning management system* (LMS) yang dapat dimanfaatkan oleh semua ASN secara nasional. Keberadaan platform ASN Unggul ini juga menjadi pendorong untuk mengembangkan

penyelenggaraan program pembelajaran virtual di era adaptasi kebiasaan baru.

Penyelenggaraan program pembelajaran virtual ini tentunya juga berimplikasi pada efisiensi anggaran. Sebagaimana kita ketahui, penyelenggaraan pengembangan kompetensi secara klasikal membutuhkan biaya-biaya pendukung seperti biaya konsumsi, transportasi, akomodasi, dll. Sedangkan dengan metode digital/virtual, biaya-biaya pendukung tersebut bisa dipangkas.

Penelitian yang dilakukan Sugiri dan Pratama (2020), juga menyimpulkan bahwa biaya *e-learning* dan biaya PJJ cenderung lebih murah dibandingkan pembelajaran secara klasikal. Hal ini disebabkan karena perbedaan detail aktivitas di dalamnya.

Dengan adanya efisiensi anggaran tersebut, maka akan mendorong instansi untuk menambah jumlah program pengembangan kompetensi pegawainya di masa mendatang. Hal ini tentunya dapat mendukung upaya pemenuhan dan pengembangan kompetensi-kompetensi baru yang diprediksi akan sangat dibutuhkan di masa mendatang.

Melihat banyaknya faktor pendorong dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN di masa depan, maka metode pembelajarannya juga harus dikembangkan. Terbatasnya pelaksanaan pembelajaran klasikal, akan membuat metode pembelajaran non klasikal menjadi pilihan utama di masa depan.

Dalam Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS, disebutkan bahwa pelatihan non klasikal dapat dilakukan melalui beberapa jalur diantaranya : *coaching; mentoring; e-learning*; pelatihan jarak jauh; detasering (*secondment*); pembelajaran alam terbuka (*outbond*); patok banding (*benchmarking*); pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta/BUMN/BUMD; belajar mandiri (*self development*); komunitas belajar (*community of practices*); bimbingan di tempat kerja; magang/praktik kerja, dll.

Dari sekian banyak jalur pelatihan non klasikal tersebut, ternyata selama ini penerapannya belum maksimal. Hal ini disebabkan karena beberapa jalur tersebut belum ada pedoman pengaturan teknisnya. Nanti ini bisa dijadikan pendorong untuk lebih mengembangkan jalur-jalur pelatihan non klasikal. Bahkan kalau bisa beberapa jalur pelatihan non klasikal ini perlu diinternalisasi dalam organisasi. Jadi jalur-jalur ini tidak hanya dilakukan dalam konteks diklat. Misalnya kita perlu membudayakan *coaching, mentoring*, belajar mandiri dan bimbingan di tempat kerja. Dengan begitu, maka pengembangan kompetensi ASN menjadi semakin berkembang dan mendarah daging dalam rutinitas pekerjaan para ASN.

2. Faktor Penghambat :

Transisi dari pembelajaran klasikal ke pembelajaran virtual dalam pengembangan kompetensi tentu juga memiliki beberapa faktor penghambat baik dari sisi peserta, pengajar, penyelenggara, maupun kesiapan infrastruktur pendukung.

Bagi peserta, faktor lingkungan ketika mengikuti proses pembelajaran secara virtual menjadi faktor pertama yang cukup menghambat. Gangguan-gangguan kecil seperti suara kendaraan atau kondisi rumah yang ramai berakibat peserta menjadi tidak fokus mengikuti pembelajaran. Hal lain yang tidak dapat dipungkiri juga, bahwa tidak semua ASN memiliki fasilitas berupa laptop atau komputer di rumah untuk mendukung pelaksanaan WFH atau keikutsertaannya dalam pembelajaran secara virtual.

Bagi pengajar, faktor penguasaan dan kemampuan pemanfaatan teknologi menjadi faktor kedua yang cukup menghambat dalam proses pengembangan kompetensi, karena selama ini mereka terbiasa memberikan pembelajaran secara klasikal. Misalnya tidak semua pengajar dapat membuat video pembelajaran karena keterbatasan kompetensi tentang metode maupun platform untuk editing video. Akibatnya pola pembelajaran virtual yang dilakukan sekarang hampir sama dengan pola pembelajaran klasikal, hanya berpindah tempat.

Berikutnya bagi penyelenggara, saat ini ternyata belum semua penyelenggara pengembangan kompetensi memiliki platform LMS yang dapat mendukung pembelajaran secara virtual. Hanya beberapa instansi yang sudah memiliki platform pembelajaran virtual seperti Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, BPKP, Kementerian PUPR, Kementerian Perhubungan, dll. Akses ke platform itu juga masih terbatas di lingkungan pegawai instansi tersebut. Padahal, konten yang terdapat dalam

platform tersebut bisa saja digunakan oleh ASN diinstansi lain untuk pengembangan kompetensinya.

Terakhir adalah faktor penghambat terbesar yaitu dari segi infrastruktur dimana jangkauan jaringan internet belum menjangkau seluruh wilayah Indonesia secara merata. Mengutip pernyataan dari Menteri Komunikasi dan Informatika (bisnis.tempo.co 3 mei 2020), yang menjelaskan bahwa sebagian wilayah Indonesia memiliki kontur geografis berupa pegunungan dan banyak sungai. Kondisi ini menyebabkan kendala terhadap pembangunan infrastruktur fisik termasuk infrastruktur telekomunikasi.

Kendala jaringan internet ini tentu saja sangat mengganggu penyelenggaraan kompetensi baik bagi peserta, pengajar maupun penyelenggara. Jika ini dibiarkan begitu saja, maka akan memperbesar *gap* kompetensi ASN antar daerah karena penyelenggaraan pengembangan kompetensi hanya bisa dilakukan di daerah-daerah yang memiliki jaringan internet yang kuat. Selain itu pemenuhan hak pengembangan kompetensi bagi PNS minimal 20JP per tahun juga akan sulit tercapai.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

a. Beberapa faktor yang menjadi pendorong penyelenggaraan pengembangan kompetensi di era adaptasi kebiasaan baru adalah : pertama, makin banyaknya kebutuhan kompetensi baru di era disruptif tentu saja akan membutuhkan jenis pengembangan kompetensi yang semakin banyak. Kedua, kehadiran platform ASN Unggul yang diluncurkan LAN sebagai instansi pembina diklat menjadi pendorong untuk mengembangkan penyelenggaraan pengembangan kompetensi di era adaptasi kebiasaan baru. Ketiga, efisiensi anggaran sebagai implikasi dari pembelajaran virtual dapat dialihkan untuk mengakomodir penyelenggaraan program pengembangan kompetensi lainnya. Keempat, banyaknya jalur dalam pelatihan non klasikal yang masih berpeluang untuk dikembangkan karena ke depan pelatihan non klasikal akan menjadi pilihan utama.

b. Sedangkan faktor penghambat penyelenggaraan pengembangan kompetensi di era adaptasi kebiasaan baru adalah : pertama dari segi peserta gangguan lingkungan saat WFH dan kekurangan fasilitas teknologi seperti laptop/PC. Dari segi pengajar terdapat keterbatasan kemampuan untuk pemanfaatan teknologi pembelajaran. Dari segi instansi penyelenggara masih banyak yang belum memiliki platform pembelajaran virtual, dan dari segi infrastruktur ada kendala jaringan internet yang tidak stabil dan belum merata.

2. Saran

a. Setiap instansi perlu melakukan evaluasi ulang terhadap dokumen anjab dan ABK serta pemetaan kompetensi sehingga bisa terlihat kebutuhan kompetensi instansi di masa yang akan datang sebagai acuan/arah perencanaan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

b. LAN sebagai instansi pembina diklat harus bisa melakukan optimalisasi penggunaan platform pengembangan kompetensi seperti SIPKA dan ASN Unggul untuk mendukung penyelenggaraan pengembangan kompetensi agar bisa dimanfaatkan secara nasional.

c. LAN dan instansi-instansi pembina kompetensi teknis perlu menyusun program pembelajaran yang lebih fleksibel agar bisa diakses oleh peserta dimana saja dan kapan saja. Sehingga peserta bisa menyesuaikan jadwal pembelajaran dengan kegiatan lainnya.

d. Selain itu LAN juga harus menyiapkan pedoman guna menginternalisasi penggunaan bentuk-bentuk pelatihan nonklasikal lainnya misalnya menjadikan program *self development, coaching dan mentoring* sebagai budaya dalam organisasi, sehingga bentuk pembelajaran ini tidak harus terikat dalam program diklat.

e. LAN perlu melibatkan Kemenkominfo dalam upaya meningkatkan penguasaan teknologi digital terutama bagi para Widyaiswara atau fasilitator sehingga penyelenggaraan pembelajaran virtual menjadi lebih efektif.

f. Perlu komitmen dan kolaborasi sinergis dari berbagai pihak untuk mempercepat penyediaan infrastruktur telekomunikasi/ internet di seluruh wilayah Indonesia yaitu Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, BUMN, Swasta.

REFERENSI

Kompas.com. 19 Juni 2020. Banyak ASN yang Tak

Produktif Selama WFH, Tjahjo Berencana Menguranginya. https://nasional.kompas.com/read/2020/06/19/11280091/banyak-asn-yang-tak-produktif-selama-wfh-tjahjo-berencana-menguranginya

Peraturan Lembaga Administrasi Negara No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS

Postel.go.id. 2 Oktober 2020. Pandemi Covid-19 Momentum Transformasi Digital. https://www.postel.go.id/berita-pandemi-covid-19-momentum-transformasi-digital-27-4993

Sugiri, D., & Pratama, A. A. (2020). Aktivitas Pembentukan Biaya Layanan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) sebagai dampak Pandemi Covid-19. Edumaspul: Jurnal Pendidikan, 4(2), 19-24.

Suharsono, A. (2020). Pembelajaran Daring Latsar CPNS From Home dalam Masa Pandemi Covid-19. SAP (Susunan Artikel Pendidikan), 5(1).

Tempo.co. 3 Mei 2020. Penyebab Internet RI Lemot, Dari Geografi hingga Infrastruktur. https://bisnis.tempo.co/read/1338234/penyebab-internet-ri-lemot-dari-geografi-hingga-infrastruktur/full&view=ok

WHO. 2020. *Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, Numbers at a glance.* https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=Cj0KCQjwreT8BRDTARIsAJLI0KJ3u8qmPJZJXimo7UOnkwAzqjs37669A8uOSt5QaqV7bew4ndzQ-4EaAhUSEALw_wcB

World Economic Forum. 2020. *The Future of Jobs Report* 2020.

Strategi Dalam Sukseskan Inovasi IPKAM Bersama UMKM Cibodas Menggunakan Analisis TOWS

Reka Sulistya Ningrum[a], Suci Nur Indah Sari[b], dan Nisha Faradilla Sofiani[c]
[abc] Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail: [a] reka.sulistya99@gmail.com, [b] vivosuci@gmail.com, [c] nishasofiani@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Inovasi dilakukan sebagai salah satu cara bagi organisasi untuk bertahan dalam menghadapi dampak akibat pandemi. IPKAM sebagai salah satu wadah kegiatan pemuda di Kelurahan Cibodas membuat suatu inovasi dengan melibatkan UMKM di sekitarnya. Upaya tersebut dilakukan untuk membantu UMKM ditengah pandemi, misalnya dengan promosi produk hingga pada edukasi pemilik UKM atau warga setempat. Untuk mencapai hasil yang maksimal dibutuhkan prioritas strategi yang tepat. Analisis TOWS digunakan sebagai alat bantu untuk menentukan prioritas strategi yang dibutuhkan IPKAM. Analisis TOWS dipilih karena berbagai kelebihan yang dimilikinya. Salah satunya adalah analisis ini mudah digunakan dan dapat diimplementasikan di berbagai jenis organisasi. Berdasarkan analisa TOWS tersebut, didapatkan strategi yang diprioritaskan adalah strategi yang terletak pada kuadran SO (*Strength - Opportunity*) atau strategi Maxi-Maxi. Strategi ini memanfaatkan kekuatan dari organisasi yaitu sumber daya manusianya untuk mengoptimalkan peluang eksternal untuk membantu pencapaian tujuan inovasi bersama UMKM Desa Cibodas. Sehingga analalisis TOWS ini kemudian dapat digunakan organisasi sebagai bahan acuan dalam melakukan perubahan kearah yang lebih baik.

Kata Kunci: Analisis TOWS, Strategi, Inovasi

Strategy For Succesful IPKAM Innovation with Cibodas SME Using TOWS Analysis

Abstract

Innovation is carried out as a way for organizations to survive the effects of a pandemic. IPKAM, as a forum for youth activities in Cibodas Village, makes innovation by involving the surrounding MSMEs. These efforts were made to help these SMEs in the midst of a pandemic, for example by promoting products to educating SMEs Owners or local residents. To achieve maximum results, appropriate strategic priorities are needed. The TOWS analysis was used as a tool to determine the strategic priorities required by IPKAM. The TOWS analysis was chosen because of its various advantages. One is that this analysis is easy to use and can be implemented in many types of organizations. Based on the TOWS analysis, it is found that the prioritized strategy is a strategy that is located in the SO (Strength - Opportunity) quadrant or the Maxi-Maxi strategy. This strategy takes advantage of the strength of the organization, namely its human resources to optimize external opportunities to help achieve innovation goals with the Cibodas Village SMEs. So, that the TOWS analysis can than be used by organization as a reference in making changes for the better.

Keywords: *Tows analysis, strategy, innovation.*

A. PENDAHULUAN

Pandemi yang melanda seluruh dunia menyebabkan gangguan pada berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya pada aspek ekonomi. Hadirnya pandemi ini mengganggu perekonomian tidak hanya di Indonesia, namun juga di seluruh belahan dunia. Hal tersebut menciptakan tantangan bagi pelaku usaha dalam berbagai skala untuk tetap kreatif dan berinovasi untuk mempertahankan bisnisnya. Sehingga, dibutuhkan strategi untuk menjaga kelangsungan bisnis selama dan setelah pandemi berlalu.

Strategi merupakan kumpulan kebijakan yang diambil suatu organisasi berdasarkan integrasi stakeholder dengan strategi organisasi guna mencapai visi-misi organisasi tersebut. Di masa pandemi dan kenormalan baru (*new normal*) yang menciptakan berbagai tantangan bagi organisasi, strategi tentu diperlukan guna mencapai tujuan organisasi termasuk untuk pelaku usaha mikro kecil menengah (UMKM) yang juga terkena dampak pandemi.

Dalam membentuk strategi untuk mengatasi hambatan akibat pandemi, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan agar strategi yang terpilih merupakan strategi yang terbaik dan dapat diimplementasikan dalam organisasi, diantaranya adalah 1) pemetaan posisi organisasi di antara para pesaing, 2) tujuan organisasi itu sendiri, dan 3) cara organisasi guna mencapai tujuan tersebut. Untuk mengetahui ketiga hal tersebut, maka diperlukan sebuah metode analisa yang dapat membantu merumuskan strategi bagi organisasi.

Salah satu strategi untuk menghadapi tantangan akibat pandemi tersebut adalah dengan melalui inovasi. Inovasi itu sendiri merupakan proses menciptakan gagasan baru dan menjalankannya dalam praktik. Jelasnya, menerapkan ide baru ke dalam praktik sehingga hasilnya lebih baik. Dalam organisasi perusahaan, kejadian itu dapat terjadi dalam dua bentuk: (1) Inovasi produk yang menghasilkan barang atau jasa baru atau perbaikan dari yang telah ada dan (2) Inovasi proses yang menghasilkan cara baru dalam mengerjakan sesuatu. Inovasi pemasaran juga merupakan cara pemasaran yang "baru", baik dalam cara berkomunikasi dengan customer, melakukan edukasi, mengatur pengiriman barang, maupun cara pembayarannya. (Januar Heryanto, 2007: 39).

IPKAM (Ikatan Pemuda Pemudi Karya Mandiri) merupakan wadah karya pemuda (karang taruna) di wilayah Desa Cibodas Kecamatan Cimahi Selatan yang fokus terhadap pemberdayaan lingkungan dan pendidikan. Sebagai organisasi berbadan hukum, maka sebagai salah satu cara untuk merekonstruksi keunggulan dan mempertahankan keberlanjutan organisasi, sumber daya manusia di IPKAM ini dituntut untuk menghasilkan suatu karya. Pada tahun 2019, IPKAM memiliki program inovasi berkelanjutan, termasuk di dalamnya melibatkan UMKM di wilayah Desa Cibodas. UMKM tersebut dilibatkan sebagai salah satu cara dari IPKAM untuk membantu UMKM tersebut mengembangkan inovasi dan menyalurkan hasil karyanya. Namun, untuk mencapai hal tersebut, IPKAM memerlukan pendampingan, arahan, dan modal. Sehingga, perlu dilakukan analisa untuk menentukan strategi dan prioritas yang tepat agar IPKAM dapat mencapai tujuannya membantu mengembangkan UMKM.

Salah satu alat yang dapat digunakan untuk membantu pengembangan strategi adalah analisa TOWS. Analisa TOWS digunakan sebagai alat untuk melihat Tantangan (*Threat*), Peluang (*Opportunity*), Kelemahan (*Weakness*), dan Kekuatan (*Strength*) IPKAM yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi. Analisa TOWS ini dipilih karena dapat digunakan untuk berbagai jenis organisasi dan dapat membantu meningkatkan strategi. Selain itu, analisa ini juga mudah digunakan dan murah, serta dapat menghubungkan faktor internal dan eksternal organisasi ketika membangun strategi. Maka, dalam kasus ini, analisa TOWS ini dinilai tepat untuk membantu IPKAM merumuskan prioritas strategi.

B. PEMBAHASAN

1. Analisis TOWS IPKAM Cibodas

Berdasarkan informasi yang diberikan oleh IPKAM dan stakeholder, diidentifikasi tantangan, peluang, kelemahan, dan kekuatan organisasi sebagai dasar penentuan strategi.

a) Ancaman (*Threat*)

Ancaman tentu menjadi salah satu hambatan dalam merealisasikan program inovasi IPKAM bersama UMKM. Ancaman dapat berasal dari luar maupun dari dalam

organisasi itu sendiri. Beberapa tantangan yang berasal dari luar IPKAM dalam rangka mewujudkan program inovasi tersebut, antara lain:

- **Kesulitan untuk memenuhi harapan masyarakat atas kinerja IPKAM.**
  Dalam pencapaian program, terdapat lapisan masyarakat yang pro dan kontra serta merasa kinerja IPKAM masih tidak sesuai dengan harapan. Untuk mengatasi hal tersebut, solusi yang diberikan IPKAM berupa mengadakan pendekatan kembali ke masyarakat untuk menelaah hal yang mendasari keluhan tersebut.
- **Pemalsuan atau penggunaan nama IPKAM oleh pihak yang tidak bertanggung jawab**
  Atas beberapa karya dan keberhasilan IPKAM dalam menjalankan program dan inovasi-inovasinya. IPKAM sendiri memiliki ketakutan akan adanya pemalsuan atas nama IPKAM oleh pihak yang tidak bertanggung jawab. Khususnya penggunaan nama IPKAM yang berhubungan dengan peminjamanan atau perolehan modal dana usaha/ program.
- **Ancaman dari organisasi dan usaha lain**.
  Untuk membantu proses pencapaian program kerja, organisasi perlu menggandeng stakeholder. Pada kenyataannya, hal tersebut sulit untuk dilakukan. Persaingan UMKM atau organisasi sejenis IPKAM yang memiliki reputasi dan kompetensi turut memberi dampak bagi IPKAM. Kritik dan upaya dari luar IPKAM tersebut juga berdampak pada kehilangan motivasi anggota organisasi.

b) Peluang (*Opportunity*)

Terdapat beberapa peluang yang dirasakan mampu membantu IPKAM untuk melaksanakan program inovasinya. Berikut beberapa peluang yang teridentifikasi:

- **Memanfaatkan kemajuan teknologi**
  Kemajuan teknologi dapat dimanfaatkan menjadi sarana dalam penerapan ide kreatif setiap individu dan organisasi. IPKAM memanfaatkan teknologi untuk mempromosikan produk dari UMKM yang ada disekitar wilayahnya. Selain itu, dalam keadaan pandemi seperti ini IPKAM memanfaatkan teknologi sebagai sarana komunikasi seperti rapat, musyawarah atau diskusi dengan pejabat sekitar, pelaku usaha dan para anggota IPKAM. Penggunaan media sosial dan jaringan juga dimanfaatkan sebagai sarana menyalurkan produk UMKM daerah.
- **Melakukan kerjasama dengan pihak luar IPKAM**
  Kerjasama dengan pihak lain merupakan hal yang dibutuhkan oleh setiap organisasi. Menjalin hubungan dengan organisasi lain dapat membantu IPKAM dalam mencapai tujuan strategis. Ditambah dengan potensi organisasi yang dilihat sangat matang untuk menjalin sebuah kerjasama.
  Walau mayoritas anggota IPKAM merupakan pelajar dan mahasiswa, potensi yang dimiliki anggota IPKAM cukup tinggi dari segi pengetahuan dan kemampuan sehingga sangat mungkin bagi IPKAM untuk menjalin kerjasama dengan organisasi atau pihak lain.

c) Kelemahan (*Weakness*)

Setiap organisasi memiliki kelemahan, tidak terkecuali IPKAM. Kelemahan yang dapat diidentifikasi dari IPKAM adalah:

- **Keterbatasan sumber daya manusia**
  Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam organisasi. Tanpa SDM yang mumpuni, maka organisasi tidak bisa berjalan dengan optimal. IPKAM memiliki anggota sejumlah 50 orang, namun hanya sejumlah 25 orang yang aktif berkontribusi dalam kegiatan organisasi. IPKAM diharapkan berkembang menjadi organisasi yang lebih besar, selain untuk memberikan pengalaman, dan pengetahuan bagi anggotanya, IPKAM juga diharapkan dapat berkontribusi langsung terhadap masyarakat sekitar. Sehingga untuk memenuhi harapan tersebut, dibutuhkan keterlibatan dari anggota organisasi.
- **Keterbatasan pendanaan**
  Salah satu hal lain yang berkontribusi dalam membantu pencapaian tujuan

strategis adalah terkait pendanaan. IPKAM yang dimana mayoritas adalah pelajar kewalahan dalam mengumpulkan modal, mereka terbatas dalam memberikan modal secara individu. Maka dalam mengumpulkan modal IPKAM dibantu oleh penjabat setempat dan perusahaan di sekitar wilayah IPKAM.

d) Kekuatan (*Strength*)

Kekuatan yang ada diorganisasi IPKAM ini terletak pada:

- **Kompetensi sumber daya manusia**

Dalam mencapai target yang diinginkan, maka pada prosesnya juga harus diiringi dengan kompetensi para pemudanya. Kompetensi anggota IPKAM dirasa telah cukup untuk membangun dan menjalankan program inovasi yang dicetuskan. Anggota yang kurang lebih berjumlah 25 orang aktif serta rasa empati, simpati, keratifitas, keterbukaan dan profesionalitas para anggota terbentuk dengan cukup baik.

Hal itu karena dari proses perekrutan hingga pada kegiatan-kegiatan rutin yang selama ini berlangsung anggota menempatkan mereka sebagai satu ikatan keluarga, setiap masukan dan kritikan yang diterima membuat kuat satu sama lain, sehingga tidak akan menimbulkan masalah internal (pribadi). Hal tersebut juga sebagai cerminan para anggota yang profesional. Beberapa prestasi yang diraih pula mendukung bukti kompetensi para pemuda didalamnya dalam berkreatifitas.

-**Pemimpin yang visioner**

Dari wawancara yang dilakukan, kami meihat bahwasannya ketua (pimpinan) baik dari pimpinan daerah setempat (RT) dan Ketua Karang Taruna IPKAM memiliki pandangan visioner mengenai apa yang mereka bisa lakukan untuk membantu para UMKM. Mereka juga memiliki pengetahuan yang tak dangkal megenai arti penting UMKM bagi suatu negara. Mereka menyadari dan mengedukasi anggota lain mengenai arti UMKM sebagai salah satu tonggak perekonomian untuk menjadi negara maju.

- **Rasa simpati dan empati anggota yang tinggi.**

Simpati dan empati yang turut juga dirasakan para pemuda Karang Taruna IPKAM yang dimulai dari banyaknya pegawai yang di-PHK didaerah setempat, khususnya Cibodas yang merupakan kawasan industri, hal itu sangat terlihat dari adanya alih profesi yang dulunya pegawai pabrik menjadi seorang wiraswasta (UMKM). IPKAM termotivasi untuk berusaha menemukan ide untuk membantu meringankan beban para UMKM baru tersebut, hal tersebut juga bertujuan agar IPKAM dapat lebih dekat kepada masyarakat.

- **Progres yang telah membuahkan hasil.**

Pembagian kerja anggota IPKAM cukup teratur, terdiri dari 7 devisi diantaranya adalah devisi lingkungan, pendidikan, kerohanian , olahraga, minat dan bakat, ekonomi kreatif, dan humas. Dari ke-7 (tujuh) devisi tersebut IPKAM lebih memfokuskan diri dan karya mereka terhadap pendidikan dan lingkungan. Fokus tersebut kemudian diimplementasikan dengan mengadakan inovasi berupa sanggar belajar (untuk pendidikan), dan penggarapan lahan pertanian (untuk keberlangsungan sektor ekonomi kratif). Pelaksanaan tersebut juga tak terlepas dari sosialiasi kepada para pejabat setempat, warga dan stakeholder yang ada, demi turut mendukung baik langsung ataupun tak langsung atas program yang akan dan telah terlaksana.

2. Prioritas Strategi berdasarkan Analisa TOWS

Strategi didefinisikan sebagai penentuan sasaran dan tujuan dasar jangka panjang dari organisasi serta pengadopsian seperangkat tindakan serta alokasi sumber daya yang perlu untuk mencapai sasaran-sasaran tersebut (Chandler dalam Taufiqurokhman, 2016). Berdasarkan definisi tersebut, strategi dibutuhkan untuk mencapai tujuan strategis organisasi. Maka, dibutuhkan analisa untuk menformulasikan prioritas strategi yang harus digunakan untuk

membantu tercapainya program kerja inovasi IPKAM bersama UMKM.

Berdasarkan analisa TOWS yang telah dilakukan dengan melibatkan narasumber dari IPKAM dan stakeholder, maka didapatkan prioritas strategi yang dapat digunakan oleh IPKAM untuk memastikan ketercapaian program inovasi bersama UMKM. Prioritas Strategi pertama ada pada kuadran SO dengan nilai 2.78, WO dengan nilai 1.3, ST dengan nilai 1.2 dan terakhir WT dengan nilai 0,58. Maka, berdasarkan hasil tersebut, prioritas strategi terletak pada kuadran SO (*Strength - Opportunity*) atau strategi Maxi-Maxi. Strategi SO ini, memanfaatkan kekuatan dari internal organisasi untuk mengoptimasi peluang eksternal organisasi. Berdasarkan prioritas tersebut maka strategi yang perlu dilakukan oleh IPKAM adalah dengan:

a) Pemaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk membantu mencapai tujuan program IPKAM bersama UMKM.
b) Peningkatkan motivasi serta afeksi anggota organisasi terhadap masyarakat dengan memperbanyak kerjasama.
c) Pemanfaatkan kemajuan teknologi sebagai sarana untuk membantu UMKM dan sebagai sarana organisasi untuk melakukan sosialisasi, mencari kemungkinan kerjasama dengan organisasi lain, dan sebagai sarana rekruitmen anggota baru di masa mendatang.
d) Pemberdayaan masyarakat dalam mencapai target organisasi atas dasar sistem organisasi yang terbuka
e) Pengadaan program di lingkungan masyarakat sebagai salah satu cara untuk mendapatkan kepercayaan dan dukungan dari masyarakat sekitar.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penutup

Pandemi telah memberikan dampak yang terhadap kelangsungan hidup masyarakat, tidak terkecuali di Desa Cibodas Kecamatan Cimahi Selatan. IPKAM sebagai wadah organisasi pemuda melakukan inovasi untuk membantu UMKM di daerah Kelurahan Cibodas. Untuk mencapai tujuan inovasi tersebut dilakukan analisa TOWS guna menentukan prioritas strategi.

Berdasarkan analisa TOWS tersebut, didapatkan strategi yang diprioritaskan adalah strategi yang terletak pada kuadran SO (*Strength - Opportunity*) atau strategi Maxi-Maxi. Strategi ini memanfaatkan kekuatan dari organisasi yaitu sumber daya manusianya untuk mengoptimalkan peluang eksternal sehingga membantu pencapaian tujuan program IPKAM bersama UMKM Cibodas.

Rekomendasi

Atas progress dan pencapaian IPKAM dalam Program inovasinya membantu para UMKM, dan sebagai penyandang Karang Taruna Teladan Di Kota Cimahi. Maka, ada baiknya IPKAM dijadikan sebagai percontohan ataupun studi banding bagi Karang Taruna lainnya, khususnya diwilayah Cimahi.

Diharapkan IPKAM mampu memberikan ilmu dan pengalamannya dalam mengembangkan Karang Taruna yang mampu bersaing, independen, dan visioner untuk membantu stabilitas perekonomian para UMKM setempat.

REFERENSI

Ahmad, Fandi dan Muharram, Hafidz fadel. 2018. Penentuan Jalur Distribusi Dengan Metode Saving Matriks. Competitive. Vol. 13. No. 01 Desember 2018. ISSN: 0216-2539

Fitriani, Novi dan Maryani, Sinta Yuli. 2019. Pengembangan UMKM "Opak Citaleus" Dalam Membangun Perekonomian Masyarakat Desa Citaleus Kecamatan Buahdua Kabupaten Sumedang,.

Handayaningrat, Soewarno. 1990. Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen. Jakarta: Haji Masagung.

Heryanto, Januar. 2007. Inovasi Pemasaran Untuk Produk Industri. INASEA, Vol. 8. No. 01, April 2007: 32-41.

Taufiqurokhman, 2016. Manajemen Strategik. Jakarta Pusat. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Integrasi Kebutuhan Pengembangan Kompetensi dengan Perencanaan Pembangunan

Ladiatno Samsara[a] dan Benedicta Retna Cahyarini[b]
[ab] Lembaga Administrasi Negara
e-mail : a. samsaraladiatno@gmail.com, b. benedicta.retna@gmail.com

Abstrak

Pengembangan kompetensi PNS saat ini masih dilakukan secara parsial, bahkan lebih banyak dipergunakan sebagai syarat dalam pemenuhan kebutuhan jabatan. Padahal, kebutuhan pengembangan kompetensi juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam kajian ini dibahas mengenai integrasi pengembangan kompetensi PNS dengan perencanaan pembangunan nasional yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2020-2024. Tulisan ini menggunakan metode desk research dari berbagai dokumen peraturan perundangan terkait dengan pengembangan kompetensi PNS dan perencanaan pembangunan, yaitu Peraturan Pemerintah No. 11 tahun 2018, Peraturan Pemerintah No. 17 tahun 2020, Peraturan LAN No. 10 tahun 2018 dan dokumen RPJM 2020 - 2024. Integrasi program pengembangan kompetensi dan perencanaan pembangunan nasional dilakukan secara lurus dengan membagi habis target pembangunan nasional ke K/L/D sesuai dengan kewenangannya masing-masing. Target pembangunan nasional ini yang diterjemahkan dalam analisis kebutuhan kompetensi pegawai untuk mencapai target tersebut. Dengan demikian, pengembangan kompetensi PNS diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan pembangunan nasional.
Kata Kunci: perencanaan pembangunan; pengembangan kompetensi; integrasi

Integrated Competency Development Need Analysis within National Development Planning

Abstract

Competency development is carried out partially as the prerequisite of the employee career path. Competency development not only important for the employes but also takes a crucial role in the organizational goals. This study discusses the integration between civil servant's competency development planning and national development planning as listed in The 2020 – 2024 National Medium Term Development Plan (RPJMN 2020-2024). The desk study method is used to analyse various legislations such as Government Legislation No 11 year 2017, Government Legislation No 17 year 2020, National Institute of Public Administration Legislation No 10 year 2018 and RPJMN 2020 – 2024 document. All documents and legislations are related to the civil servant's competency development planning and national development planning. The integration program is implemented by breaking down the national development goals into different sectors' goal and translated into civil servant's competency development planning to contribute in the organizational achievement. Therefore, civil servant's competency developments are aimed to support the national development goals.
Keywords:*development planning; competency development; integration*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Amanat Peraturan Pemerintah (PP) 17 tahun 2020 tentang perubahan PP 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS mewajibkan seluruh PNS untuk mendapatkan pengembangan kompetensi minimal 20 JP per pegawai per tahun. Amanat ini berimplikasi pada perubahan paradigma pengembangan kompetensi PNS. Sebelumnya, dalam pengembangan kompetensi PNS, kita mengenal pelatihan (*training*) yang didefinisikan oleh Gary Dessler sebagai proses mengajar keterampilan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler dalam Kho, 2016). Dengan adanya tuntutan dari PP 17 tahun 2020 tersebut, konsep *training* sudah tidak dapat mewadahi kebutuhan kompetensi pegawai, karena konsep pelatihan selama ini hanya didefinisikan sebagai pelatihan yang dilakukan di dalam kelas dan dengan waktu yang sangat terbatas. Untuk menjawab amanat PP 17/2020 tersebut, LAN melalui Peraturan LAN (PerLAN) no 10 tahun 2018 menawarkan pengembangan kompetensi dengan konsep "*learning*" atau pembelajaran. Artinya, pengembangan kompetensi dapat dilakukan secara terus menerus tanpa ada batas ruang dan waktu. Dengan konsep pembelajaran ini, pengembangan kompetensi dapat dilakukan tidak hanya di ruang kelas, akan tetapi juga dilakukan di tempat kerja dan sesuai dengan kebutuhan jabatan pegawai dan sejalan dengan tujuan organisasi.

Akan tetapi, pengembangan kompetensi yang dilakukan saat ini masih belum menemui titik idealnya. Konsep pembelajaran hanya mampu menjawab pemenuhan kebutuhan 20 JP per pegawai per tahun. Pada prakteknya, konsep ini belum mampu mengintegrasikan kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dengan kebutuhan pencapain tujuan organisasi. Khususnya pencapaian pembangunan prioritas yang termuat dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Nasional, khususnya tahun 2020-2024. Pengembangan kompetensi yang dilakukan masih berdasarkan pada penyelesaian masalah kompetensi individu.

Fenomena ini dapat kita lihat dari belum banyaknya instansi pemerintah yang belum memiliki dokumen perencanaan pengembangan kompetensi. Andaikata ada dokumen perencanaan pengembangan kompetensi, belum sejalan dengan kebutuhan pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Hal diatas sejalan dengan pemaparan Kemendagri yang menyatakan bahwa mayoritas pengembangan kompetensi dilakukan hanya untuk memenuhi kebutuhan pelatihan manajerial. Pelatihan yang menjadi prasyarat untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrator. Porsinya bahkan bisa mencapai 60-70% dari seluruh kegiatan pengembangan kompetensi.

Padahal, jika kita menilik pada tujuan pengembangan kompetensi, yang mana adalah untuk mengisi kesenjangan kompetensi dan kesenjangan kinerja antara pegawai dengan standar kompetensi dan tuntutan jabatannya serta berimplikasi pada pola karier dan promosi. Dengan demikian, pengembangan kompetensi menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Pengembangan kompetensi tidak hanya didasarkan pada pengembangan kompetensi individu tetapi juga diarahkan pada integrasi manajemen SDM dan tujuan organisasi secara keseluruhan (Pusat Kajian Reformasi Administrasi, 2015). Untuk dapat menciptakan PNS yang profesional, identifikasi pengembangan kompetensi idealnya dilakukan berdasarkan pada tujuan organisasi dan kebutuhan jabatan, bukan pada kebutuhan individu pegawai. Dalam hal ini, unit yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi melakukan identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dengan menggunakan dokumen rencana sasaran strategis organisasi, serta memperhatikan tujuan pembangunan nasional yang tertuang dalam RPJPN maupun RPJMN.

Tinjauan Pustaka

Menurut Mathis & Jackson (2004) *development* (pengembangan) diartikan secara berbeda dengan *training* (pelatihan). *Development* adalah usaha untuk meningkatkan kapasitas pegawai untuk melakukan pekerjaan melampaui kompetensi yang dipersyaratkan dalam jabatannya. Sedangkan *training* didefinisikan sebagai proses mendapatkan keterampilan kerja bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. (Mathis & Jackson, 2014). Ditambahkan oleh Mathis & Jackson (2014), *training* dilakukan dalam waktu

singkat dan berguna untuk mengukur kinerja, *cost-benefit analysis* dan sertifikasi keahlian. *Development* dilakukan dalam jangka waktu yang panjang dan digunakan untuk perimbangan dalam promosi serta menyiapkan talenta-talenta bagi jabatan tertentu.

Sementara itu, pengembangan kompetensi dalam PP 17 tahun 2020 tentang Manajemen ASN dan PerLAN 10 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN, didefinisikan sebagai upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS yang sesuai dengan standar kompetensi jabatan dan rencana pengembangan karir (*Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS*, 2018).

Definisi dari perundang-undangan di atas, tampaknya menggunakan penggabungan konsep pengembangan dan pelatihan. Dimana pengembangan kompetensi, selain digunakan untuk mengisi gap kompetensi antara pegawai dan jabatannya, juga diperlukan dalam pola karier pegawai yang bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.

Merujuk pada Permenpan No 38 tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN, terdapat 3 jenis kompetensi yang harus dimiliki oleh ASN, yaitu kompetensi manajerial, kompetensi teknis dan kompetensi sosiokultural (*Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara*, 2017). Ketiga kompetensi ini wajib dimiliki oleh setiap ASN dengan level penguasaan 1 sampai dengan 5 yang disesuaikan dengan jenjang jabatannya. Semakin tinggi jenjang jabatan, semakin tinggi pula syarat penguasaan kompetensinya. Sebagai contoh, untuk jabatan pimpinan tinggi utama level penguasaan kompetensi manajerial adalah 5, dan penguasaan kompetensi sosiokultural adalah 5. Sementara itu, untuk jenjang administrator, kompetensi manajerialnya berada pada level 3 dan kompetensi sosiokultural juga berada pada level 3.

Pada proses pengembangan kompetensi pada tingkat organisasi, identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi dilakukan dengan dasar sasaran strategik organisasi. Dalam penyusunan rencana strategik ini, organisasi mengacu pada rencana pembangunan baik pada tingkat nasional (RPJPN) dan RPJPD untuk level pemerintah daerah.

Pada tahun 2020 ini, Indonesia telah memasuki tahap terakhir dari RPJPN 2000-2024. Berdasarkan RPJPN 2000-2024, sasaran pada RPJMN 2020 – 2024 adalah "mewujudkan masyarakat Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan di berbagai bidang dengan menekankan terbangunnya struktur perekonomian yang kokoh berlandaskan keunggulan kompetitif di berbagai wilayah yang didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing".

Kemudian sasaran tersebut dijabarkan menjadi tujuh (7) agenda pembangunan, yaitu: (1) memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; (2) mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan; (3) meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; (4) membangun kebudayaan dan karakter bangsa; (5) memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; (6) membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; (7) memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan publik (*Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024*, 2020).

Perencanaan pengembangan kompetensi secara spesifik diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS. Dalam pasal 21 ayat (4) disebutkan bahwa penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi memperhatikan salah satunya prioritas kebijakan dalam rencana pembangunan nasional (*Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS*, 2018).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, kajian ini dilakukan untuk memberikan gambaran tentang bagaimana integrasi antara kebutuhan pengembangan kompetensi dengan perencanaan pembangunan nasional.

B. PEMBAHASAN

Pengembangan kompetensi menjadi sarana untuk mempersiapkan pegawai agar mampu mengikuti tuntutan dan kebutuhan organisasi

serta mampu beradaptasi dengan kebutuhan lingkungan sekitar organisasi. Oleh sebab itu agar organisasi dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan sekitar yang dinamis, pengembangan kompetensi harus didasarkan pada tujuan organisasi. Dalam konteks ASN, kebutuhan pengembangan kompetensi merupakan sebuah sarana untuk mempersiapkan ASN agar memiliki kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang berujung pada pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Pada paper ini, pembahasan mengenai integrasi perencanaan pembangunan nasional dengan kebutuhan pengembangan kompetensi menggunakan perspektif *top down*. Dengan kata lain, pengembangan kompetensi menekankan pada kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai, baik di K/L/D sejalan dengan rencana pencapaian target pembangunan yang tercantum dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2020-2024.

Dokumen RPJM inilah yang menjadi dasar utama dalam pengembangan kompetensi. Dalam dokumen perencanaan pembangunan nasional tahun 2020-2024, terdapat tujuh (7) prioritas pembangunan diantaranya memperkuat ketahanan ekonomi untuk pertumbuhan yang berkualitas; mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan; meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing; membangun kebudayaan dan karakter bangsa; memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi dan pelayanan dasar; membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan bencana dan perubahan iklim; serta memperkuat stabilitas polhukhankam dan transformasi pelayanan public.

Tujuh prioritas pembangunan ini dibagi dalam 34 kementerian, 32 LPNK, 34 provinsi serta 450 kabupaten/kota. Masing-masing K/L memiliki target capaian prioritas pembangunan sesuai dengan kewenangannya. Khusus untuk pemerintah daerah, kewenangan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) menginduk pada kementerian sektoral terkait. Sehingga, khusus untuk pemerintah daerah, selain target untuk mendukung capaian kinerja kementerian sektoral (pada tingkat nasional), juga terdapat target untuk dapat memenuhi prioritas pembangunan daerah.

Prioritas pembangunan, pada level K/L/D diturunkan menjadi program kerja tahunan. Sehingga selama lima tahun, program kerja yang dijalankan fokus untuk mencapai tujuan prioritas pembangunan. Program kerja yang dijalankan oleh masing-masing K/L/D dibagi habis menjadi program kerja unit kerja. Selanjutnya pembagian kerja dilakukan sampai ke level pegawai.

Pembagian habis target prioritas ke produktivitas kerja pegawai menjadikan pegawai sebagai penopang utama pencapaian target organisasi. Sebagai penopang, pegawai tidak hanya diberikan beban namun juga dimungkinkan untuk dapat ditingkatkan kompetensinya. Oleh sebab itu, untuk mendukung pencapaian target pembangunan nasional, penyiapan kompetensi pegawai yang sejalan dengan pencapaian pembangunan nasional menjadi kebutuhan mutlak. Pegawai disiapkan untuk melakukan pekerjaan yang sejalan dengan target pembangunan nasional.

Perencanaan pengembangan kompetensi menjadi faktor krusial. Perencanaan pengembangan kompetensi, khususnya di level nasional memotret kebutuhan kompetensi untuk mendukung pencapaian pembangunan nasional. Perencanaan pengembangan kompetensi nasional dimiliki oleh masing-masing K/L sesuai dengan kewenangannya. Setiap K/L memiliki program pengembangan kompetensi spesifik, khususnya untuk kompetensi teknis.

Namun, dalam konteks kompetensi manajerial dan sosiokultural, pengelolaan pengembangan kompetensi diamanatkan pada Lembaga Administrasi Negara (LAN). Hal ini sesuai dengan amanat Peraturan Pemerintah No.11 Tahun 2017 yang diubah menjadi Peraturan Pemerintah No.17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Dalam aspek perencanaan, kompetensi teknis, bisa dikategorikan menjadi dua bagian. Pertama adalah kompetensi teknis umum, yang berisi seluruh kompetensi dasar yang dibutuhkan oleh seluruh instansi dalam penyelenggaraan kegiatan sehari-hari. Misalnya kompetensi teknis terkait kesekretariatan. Kompetensi dan kebutuhan pelatihan teknis umum menjadi tanggung jawab K/L/D yang ditunjuk untuk mengelola kompetensi dan pelatihan teknis tersebut. Namun, dalam kebutuhan perencanaan pelatihan, seluruh K/L/D bisa menjadikan

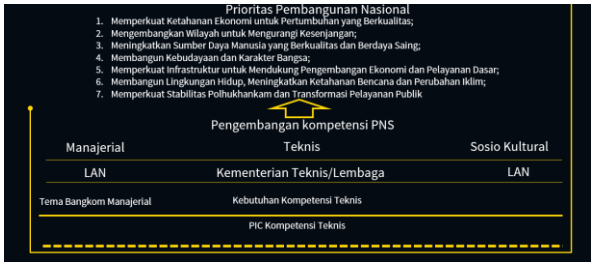
kompetensi teknis umum sebagai bagian dari kebutuhan pelatihan.

Kedua adalah kompetensi teknis spesifik atau teknis bidang. Identifikasi kebutuhan kompetensi teknis bidang ini menjadi kewenangan masing-masing K/L sesuai dengan kewenangannya. Masing-masing K/L memiliki pelatihan yang berbeda sesuai kebutuhan pencapaian prioritas pembangunan nasional. Sebagai contoh adalah kompetensi teknis bidang pertanian yang menjadi tanggung jawab Kementerian Pertanian untuk mengidentifikasi jenis kebutuhan kompetensinya. Namun, untuk kompetensi teknis spesifik atau bidang, OPD di pemerintah daerah bisa memiliki kompetensi ini dan mengembangkan kompetensi teknis spesifik atau bidang. Syaratnya OPD tersebut memiliki keterkaitan linier dengan K/L tertentu.

Dalam aspek perencanaan pengembangan kompetensi, koordinasi dan verifikasi perencanaan pengembangan kompetensi dilakukan oleh lembaga yang memiliki kewenangan dalam pengembangan kompetensi nasional. Lembaga ini berwenang untuk menyinkronkan program dan kegiatan pengembangan kompetensi dimasing-masing K/L/D sesuai dengan kewenangannya. Yang paling penting, menghindarkan tumpang tindih pelaksanaan pengembangan kompetensi, khususnya kompetensi teknis spesifik atau bidang.

Selanjutnya, dalam aspek pelaksanaan, pengembangan kompetensi yang dijalankan bukan sebatas *training* atau pelaksanaan diklat di dalam kelas. Namun, menjadi *learning* dengan menekankan bahwa unit kerja pegawai menjadi sarana pelaksanaan pembelajaran. Dalam pengembangan kompetensi ini, bentuk pengembangan kompetensi diantaranya klasikal dan non klasikal. Prosentase pengembangan kompetensi lebih ditekankan pada bentuk non klasikal. Pelaksanaan pengembangan kompetensi, bisa dilakukan oleh seluruh unit kerja terkait. Namun, pembatasannya, seluruh pengembangan kompetensi dikoordinasikan oleh unit kerja yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai. Sehingga seluruh pengembangan kompetensi dilakukan dalam satu arah. Walaupun pelaksanaannya dilakukan oleh unit kerja yang berbeda.

Lebih lanjut, *framework* integrasi kebutuhan pengembangan kompetensi dan tujuan pembangunan nasional yang ditawarkan dalam kajian ini, dapat dilihat pada skema berikut:



Gambar 1 Integrasi Pengembangan kompetensi nasional dengan RPJMN
sumber: diolah oleh penulis

Gambar 2 Integrasi pengembangan kompetensi daerah dengan RPJMN dan RPJMD
sumber: diolah oleh penulis

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Target pengembangan kompetensi yang diamanatkan dalam PP 17 tahun 2020 sebagai perubahan atas PP 11 tahun 2017, sebanyak minimal 20 JP per pegawai per tahun menjadi peluang untuk meningkatkan kompetensi PNS. Akan tetapi, PNS dengan kompetensi yang tinggi tidak akan berguna jika kompetensi tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan jabatan dan pencapaian tujuan organisasi.

Dalam rangka membentuk PNS yang profesional dan dapat mempercepat pencapaian tujuan pembangunan nasional, perlu dilakukan identifikasi pengembangan kompetensi yang mengintegrasikan antara kebutuhan pengembangan kompetensi dengan dokumen rencana pembangunan nasional. Identifikasi ini dilakukan terhadap 3 jenis kompetensi PNS, yaitu kompetensi manajerial kompetensi sosiokultural dan dan kompetensi teknis. Namun, titik berat pengembangan

kompetensi yang dilakukan adalah kompetensi teknis bukan pada kompetensi manajerial yang menjadi prasyarat jabatan.

Integrasi ini diawali dengan penyusunan dan penyiapan *database* kebutuhan pengembangan kompetensi yang berbasis pada pencapaian target pembangunan nasional yang sudah diturunkan menjadi program kerja K/L/D. Dengan demikian kesenjangan/gap antara kompetensi dan kebutuhan kompetensi untuk pelaksanaan program kerja dapat lebih mudah dianalisis.

Saran dan rekomendasi

Sebagai saran dan rekomendasi untuk penelitian lanjutan, kajian ini memberikan rekomendasi untuk agenda lanjutan dalam rangka integrasi kebutuhan pengembangan kompetensi dengan tujuan pembangunan nasional. Agenda pertama adalah penyusunan *database* kebutuhan pengembangan kompetensi nasional, kemudian *database* kebutuhan pengembangan kompetensi daerah, serta identifikasi irisan kebutuhan pengembangan kompetensi antara intansi pusat dan pemerintah daerah. Ketiga rekomendasi ini ditujukan kepada LAN sebagai instansi yang mendapatkan mandat untuk melaksanakan pengembangan kompetensi ASN, terutama dalam kompetensi manajerial dan sosiokultural. Selanjutnya, pada kompetensi teknis LAN perlu melakukan koordinasi dengan instansi sektoral dan pemerintah daerah dalam hal penyusunan kebutuhan pengembangan kompetensi teknis.

REFERENSI

Kho, B. (2016). P*engertian Training (Pelatihan) dan Tahap-tahapnya - Ilmu Manajemen Industri*. Retrieved 1 November 2020, from https://ilmumanajemenindustri.com/pengertian-training-pelatihan-tahap-pelatihan/

Mathis, R., & Jackson, J. (2004). *Human resource management* (10th ed.). Mason, OH: South-Western.

Lembaga Administrasi Negara. Peraturan Lembaga Administrasi Negara No.10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS (2018). Jakarta

Kementerian PAN dan RB. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2008 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara (2008). Jakarta

Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2017). Jakarta.

Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2020). Jakarta

Pemerintah Republik Indonesia. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (2020). Jakarta.

Pusat Kajian Reformasi Administrasi. (2015). G*rand Design Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

PERAN SDM PADA PERGESERAN WILAYAH TAMBANG MENJADI KAWASAN WISATA

Nova Nurafiah Budiana[a] , Sri Meliana Kusumawati [b], Athaya Aqilah Ramdhani [c] dan Fandi Ahmad [d]
[abcd]Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : [a] novanurafiah5@gmail.com

Abstrak

Artikel ini mengkaji tentang fenomena pergeseran wilayah tambang menjadi objek wisata tambang di daerah cimenyan, kabupaten bandung. Jenis penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif, data dari hasil wawancara dan observasi lapangan kemudian didukung dengan kajian literasi ilmiah kemudian diolah dengan tujuan dapat mengidentifikasi dan mendeskripsikan objek wisata yang memiliki potensi untuk dikembangkan di daerah pertambangan dan daerah bekas tambang di Cimenyan Kabupaten Bandung serta merencanakan dan mengembangkan model ekonomi yang ada dikawasan wisata bekas penambangan batu templek, dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa perlunya dukungan masyarakat, pemerintah dan peran serta sumberdaya manusia didalamnya dalam rangka menciptakan *service excellence* pada kawasan pertambangan dan pengelola wisata tambang.
Kata Kunci: SDM, Wisata Tambang

THE ROLE OF HR IN THE SHIFTING OF THE MINING AREA TO A TOURISM AREA

Abstract

This article examines the phenomenon of shifting mining areas into mining tourism objects in the Cimenyan area, Bandung Regency. This type of research uses descriptive analysis using data from interviews and field observations supported by scientific literacy studies and then processed with the aim of being able to identify and describe tourism objects that have the potential to be developed in mining and ex-mining areas in the Cimenyan area, Bandung district and formulating economic development models. mining tourism in the templek stone mining area, from the research it can be seen that the need for support from the community, government and the role of human resources in it in order to create service excellence in mining areas and mine tourism managers.

Keywords: *HR, Mining Tourism*

A. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan suatu negara kepulauan yang memiliki sumber daya alam yang banyak dan bermacam-macam serta dapat diolah dan berguna bagi kehidupan masyarakat. Dengan negara yang berbentuk kepulauan, Indonesia memiliki sumber daya alam yang beraneka ragam dan salah satu kekayaan alam terbesar yang dimiliki Indonesia yaitu dalam pertambangan. Pertambangan adalah salah satu sector yang terpenting dalam perekonomian di Indonesia, terutama dalam perannya sebagai penghasil pendapatan negara. Sektor pertambangan ini terbagi dari sub-sektor minyak dan gas (migas), pertambangan umum dan galian C (Meyana et al., 2015).

Kawasan pertambangan di Indonesia terdapat di beberapa wilayah seperti : Jawa, Sumatera, Papua, Sulawesi, Kalimantan dan Maluku. Namun persebaran bahan tambang disetiap daerah berbeda beda atau tidak merata. Hal ini dikarenakan terdapat perbedaan sejarah geologi dan bergantung pada konsidi alam disekitar wilayah tersebut. Meskipun begitu beberapa daerah menjadikan tambang sebagai sektor penghasilan daerah seperti Jawa barat. Pertambangan merupakan salah satu sektor yang menjadi tumpuan bagi masyarakat seperti di jawa barat, akan tetapi dengan adanya aktifitas tambang yang merusak lingkungan mau tidak mau berimplikasi pada daya dukung lingkungan yang turun dan akan berakibat kepada kelangsungan hidup masyarakat di daerah tersebut, dan bahkan bekas kawasan tambang dapat menimbulkan ancaman dalam kehidupan masyarakat sekitar seperti longsor dan banjir, oleh karena itu dibutuhkan alih fungsi lahan yang dapat mendukung bukan hanya dari sisi lingkungan namun juga sisi ekonomi.

Beberapa manfaat dari adanya perubahan kawasan tambang dapat dilihat dari beberapa penelitian sebelumnya seperti yang terjadi pada bekas tambang yang dimanfaatkan menjadi suatu kawasan wisata yang sebelumnya terdiri dari bekas tambang batubara kemudian dialihfungsikan menjadi taman satwa yang merangkap sebagai tempat edukasi bagi masyarakat yang mampu melindungi dan peduli satwa dan habitatnya (Meyana et al., 2015) (Hidayat, Wahyu , Ernan Rustiadi, 2015), kemudian dalam (Akhir et al., 2018) juga membahas mengenai beberapa kemungkinan wisata alam yang ada di kawasan bekas tambang kapur yang dapat meningkatkan perekonomian masyarakat dan daerah setempat yang mampu memberikan support terhadap berkembangnya sebuah wilayah. dengan adanya perubahan kawasan tambang menjadi kawasan wisata ini ternyata mampu membangkitkan ekonomi kota yang sebelumnya tertinggal seperti di daerah sawah lunto, Sumatera barat (Anarta, 2019).

Dari beberapa literasi sebelumnya dapat diketahui bahwa adanya perubahan dari kawasan tambang menjadi kawasan wisata dapat memberikan nilai lebih terutama untuk kesejahteraan masyarakat sekitar daerah tambang. Kawasan pertambangan di cimenyan memiliki potensi untuk menjadi optimal jika dijadikan objek wisata dan jika dikelola dengan baik, pengelolaan ini dilakukan dengan berbagai macam cara seperti memberikan fasilitas yang baik terhadap wisatawan.dengan pemberian fasilitas yang baik diharapkan objek wisata tersebut bisa menjadi peluang berkembangnya pemanfaatan sumber daya manusia di wilayah tersebut dan menjadi peluang berkembangnya sektor lain. Namun, di Indonesia masih banyak kawasan hasil pertambangan yang pengelolaannya belum berjalan dengan baik, maka dari itu perlunya penelitian lebih lanjut tentang pengelolaan kawasan hasil tambang menjadi kawasan wisata. Dengan adanya penelitian ini dapat kita ketahui dampak positif dan negatif dari pertambangan di daerah cimenyan ini, dengan itu hal tersebut dapat menjadi sebuah acuan untuk memperbaiki pengelolaannya.Terkikisnya ruang hijau di sekitar penambangan tersebut tentu berdampak negatif yaitu dapat menyebabkan terjadinya longsor,jelas hal ini menimbulkan dampak serius bagi masyarakat sekitar penambangan tersebut (Juneri et al., 2019). Permasalahan lingkungan yang umumnya terjadi pada lahan yang mengalami kerusakan karena tidak adanya proses reklamasi dengan benar setelah pertambangan itu selesai (Anarta, 2019).

B. PEMBAHASAN

Curug Cisanggarung adalah tempat wisata alam baru yang bertempatkan di kawasan utara

bandung, tepatnya di Kampung Cisanggarung, Desa Cigadung, Kecamatan Cimenyan, Kabupaten Bandung. dulu curug ini disebutkan sebagai curug batu cisanggarung yang diambil dari nama lokasi itu sendiri. tetapi karena di curug tersebut terdapat batu templek dengan bentuk yang unik , maka sebutan curug tersebut menjadi curug batu templek. Telah disebutkan oleh pengelola, dulu curug ini adalah merupakan tempat menambang batu templek atau batu pipih. Yang pada tahun 2000 telah berhenti beroperasi dan di buat suatu konsep menjadi tempat wisata dengan tujuan untuk melestarikan alam kembali. Curug Cisanggarung yang berlokasi berada di ketinggian 700 mdpl menjadi sebuah daya tarik para wisatawan yang ingin berkunjung. Tidak hanya karena curug, daya tarik lainnya terdapat pada jembatan gantung yang memiliki panjang 80 meter ini.

Gambar 1
Kerusakan lingkungan dan hasil tambang

Hasil dari komoditas pertambangan di Desa Cikadut, Kecamatan Cimenyan, Kabupaten Bandung ini adalah batu templek. Batu templek ini merupakan salah satu jenis batu dari vulkanik hasil lelehan atau andesit dengan struktur berlembar. Proses pembentukannya berasosiasi dengan aktivitas vulkanik. Batu ornamen ini sudah cukup populer di Indonesia, biasanya dimanfaatkan untuk keperluan desain rumah, kantor atau lainnya karena batu ini memiliki daya tarik yang cukup banyak diminati oleh semua orang yan ang akan menjadikan rumah, kantor, atau lainnya menjadi lebih indah dan terlihat lebih elegan.

Namun seiring berjalannya waktu keadaan aktual yang terjadi di lapangan adalah timbulnya kerusakan lingkungan akibat aktivitas pertambangan karena dengan bertambahnya permintaan membuat aktivitas penambangan batu templek tersebut menjadi lebih sering sehingga menimbulkan terkikisnya sebagian wilayah sekitar penambangan tersebut yang dapat menyebabkan tanah longsor di sekita pemukiman.

Gambar 2
Informasi dan kawasn wisata curug cisanggarung

Meskipun dalam penutupan lahan pertambangan memberikan dampak negatif namun jika di pelihara dan di manfaatkan dengan baik sumber daya pertambangan yang di eksploitasi berpotensi menjadi objek wisata. Perubahan alih fungsi dari pertambangan menjadi tempat wisata memanglah bukan hal yang mudah untuk diwujudkan begitu saja, dapat kita lihat dari beberapa aspek dan dampak yang akan terjadi nantinya ketika sudah dibuka menjadi tempat wisata. Dengan adanya perubahan alih fungsi lahan dapat dianalisa menggnakan data penelitian melalui dua pendekatan besar. Pada awalnya curug batu templek ini merupakan pertambangan milik

pribadi namun dihentikan karena kawasan pertambangan tersebut mengikis tanah di lingkungan masyarakat jika pertambangan tersebut dilanjutkan maka akan menyebabkan longsor bagi masyarakat di sekitar lahan pertambangan tersebut. Kemudian pemilik lahan pertambangan tersebut memilih untuk mengalih fungsikan lahan tambang tersebut menjadi kawasan wisata namun dengan tetep menjaga kelestarian lingkungan,. Selain karena kondisi pertambangan yang semakin mengikis juga, pemiliki lahan pertambangan menginginkan lahan tersebut untuk dialih fungsikan agar tetap bisa memberikan penghasilan bagi pemilik dan masyarakat sekitar karena lahan tambang yang tidak bisa terus dieksploitasi.

Dalam proses pembangunan tempat wisata ini bukan tanpa hambatan, masyarakat yang bermukim di daerah atas lahan pertambangan pada awalnya berkeberatan dan tidak menerima apabila tempat mata pencaharian mereka harus ditutup karena mereka akan kesulitan dalam mencari nafkah, tetapi pemilik lahan memaksa agar lokasi tambang tersebut ditutup agar tidak membahayakan masyarakat sekitar jika suatu saat terjadi bencana alam yang tidak diinginkan dan ketika tempat pariwisata curug batu templek mulai dikenal oleh masyarakat, dan masyarakat sekitar pun mulai meminta bagi hasil dari keuntungan tempat wisata tersebut, hal ini yang menyebabkan pemilik tempat wisata merasa terganggu atas tindakan yang dilakukan oleh masyarakat sekitar yang cenderung hanya mau menerima uang namun tidak mau ikutserta dalam mengembangkan tempat pariwisata tersebut. kemudian masih banyak terdapat yang melakukan pungli atau pungutan liar yang dilakukan oleh masyarakat sekitar dan beberapa ormas seperti karang taruna. sebenarnya pengelola tidak melarang para warga untuk mencari mata pencaharian di tempat itu, tetapi dengan melakukan usahanya dengan asas transparansi dan membagi hasil dengan adil.

Selanjutnya jika dilihat dari segi manajemen SDM nya, seperti kurangnya pengetahuan terhadap cara pengelolaan tempat wisata, membuat pengembangan usaha tempat wisata ini menjadi terhambat, seperti dalam perizinan yang lebih banyak terkait dengan birokrasi sehingga pengelola tempat wisata harus mengeluarkan biaya lebih hanya untuk pungli atau pungutan liar. selain masalah tersebut tempat wisata ini tidak mendapat sebuah perhatian dari pemerintah daerah setempat yang akhirnya tempat wisata ini dikelola secara pribadi . Padahal jika tempat wisata ini di kembangkan melalui kerja sama dengan pemerintah maka pengelolaan fasilitas yang ada di tempat wisata tersebut dapat dikelola dengan baik dan dapat mensejahterakan masyarakat di daerah tersebut. Namun hal ini, perlu didukung dengan kemampuan sdm dalam mengelola, memelihara dan mengembangkan tempat wisata tersebut. hal itu dapat terwujud apabila setiap elemen yang terkait dapat saling bersinergi bersama sama demi mengembangkan kawan ini yang nantinya juga akan beriplikasi pada tumbuh dan berkembanya daerah tersebut.

Dalam hal ini perlu adanya bimbingan dari pihak pemerintah untuk melakukan sosialisasi dan pelatihan (seperti pelatihan cara pengelolaan tempat wisata, memberikan sikap dan pelayanan, pembukuan keuangan dan pengadministrasian operasional harian) dengan harapan untuk mengembangkan infrastruktur di wilayah curug batu templek, sehingga kedepan tempat wisata tersebut dapat dikelola dengan lebih baik dan memiliki pelayanan publik yang memadai. dengan adanya bantuan dan penyuluhan yang diberikan dari pihak pemerintah diharapkan dengan adanya keberadaan tempat wisata tersebut dapat memberikan dampak positif seperti meningkatkan sektor perekonomian di wilayah tersebut. Adanya proses sosialisasi yang diberikan oleh pihak pemerintah terhadap masyarakat tidak lain untuk memberi informasi mengenai proses manajemen pemasaran yang dilakukan di tempat pariwisata, mengatur dan mengelola sdm agar lebih bijak dalam berpikir untuk mencari nafkah karena tidak selamanya tambang yang mereka inginkan akan selalu menjadi tempat mata pencaharian mereka, dan pemberitahuan mengenai proses pembagian hasil yang akan dilakukan oleh pemilik lahan, pemerintah dan masyarakat sekitar. Sedangkan proses pelatihan ini diperuntukan bagi masyarakat sekitar dan pemilik lahan untuk memberikan pelayanan yang baik, proses pengembangan tempat wisata tersebut agar semakain diminati wisatawan dan proses pelestarian ini juga harus diberikan agar masyarakat sekitar dan pemilik lahan mengetahui cara memelihara fasilitas yang baik.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penilitian dan wawancara dengan narasumber yang telah dilakukan oleh peneliti, namun dapat diketahui adanya perubahan kawasan dari sebelumnya berupa daerah tambang menjadi daerah wisata dapat membantu giat perekonomian warga sekitar, selanjutnya kedepan harus ada manajemen bisnis yang jelas terutama dalam pengelolaan tempat wisata yang dapat mengkoordinir setiap keperluan dan menciptakan sinergitas antara pemilik kawasan wisata dan masyarakat atau bumdes di wilayah tersebut, pemerintah juga harus turun tangan dengan memberikan penyuluhan dan pelatihan terutama mengenai cara pengelolaan kawasan wisata dan peningkatan skill sdm di dalamnya dengan harapan agar timbul suatu cara pandang baru dari yang awalnya product oriented menuju pada service oriented,

Di saat melakukan observasi peneliti menemukan beberapa hambatan, karena penelitian dilakukan pada saat pandemi sehingga ruang ekplorasi peneliti dalam menggali data menjadi sangat terbatas, dalam penelitian kedepan penulis berharap agar dapat dilakukan pedalaman kembali terutama dari sisi strategi apa yang dapat dilakukan oleh pengelola agar wisata ini terus berkembang.

REFERENSI

Akhir, T., Mukaromah, S., Arsitektur, P. S., Sains, F., Teknologi, D. A. N., Islam, U., & Sunan, N. (2018). *Perancangan lahan pasca tambang sebagai resort di kawasan gresik*.

Anarta, R. (2019). Pengembangan Mining Tourism Di Kawasan Pertambangan Sawahlunto. *Sosiohumaniora*, *21*(2), 184–193. https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v21i2.11236

Meyana, L., Sudadi, U., & Tjahjono, B. (2015). Direction and Strategy of Former Tin Mining Area Development as Tourism Area In Bangka Regency. *Journal of Natural RMeyana, L., Sudadi, U., & Tjahjono, B. (2015). Direction and Strategy of Former Tin Mining Area Development as Tourism Area In Bangka Regency. Journal of Natural Resources and Environmental Management, 5(1), 51–60. Https://Doi.Org/10.1*, *5*(1), 51–60. https://doi.org/10.19081/jpsl.2015.5.1.51

Wahyu Hidayat , Ernan Rustiadi, H. K. (2015). Dampak Pertambangan Terhadap Perubahan Penggunaan Lahan dan Kesesuaian Peruntukan Ruang (Studi Kasus Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal Perencanaan Wilayah Dan Kota*, *26*(2), 130–146. https://doi.org/10.5614/jpwk.2015.26.2.5

PENINGKATAN KREATIVITAS SDM DI TENGAH PANDEMI BAGI GENERASI MILLENIAL

Meiliza Noor Zhafirah[a], Alifia Lisna Bhilqisty[b] dan Nadiarani Anindita, M.A.
[abc]Politeknik STIA LAN Bandung
Email: [a] mnoorzhafirah@gmail.com, [b] Alifialisna99@gmail.com, [c] nadiarani.anindita@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Kreativitas merupakan hal yang penting dimiliki oleh semua orang terutama generasi millenial apalagi kreativitas merupakan skill penting yang dibutuhkan di tahun 2020 ini terutama di masa pandemi. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan studi literatur mengenai kreativitas. Ini akan menggambarkan pentingnya kreativitas dan jiwa inovatif untuk generasi millenial apalagi ditengah masa pandemi. Ada banyak kreativitas yang bisa dilakukan di masa pandemi seperti sekarang ini dan juga bisa menjadi ajang menggali kompetensi diri. Serta langkah yang tepat untuk mewujudkan industri kreatif atau meningkatkan daya kreasi dan inovasi bukan hanya melalui ide-ide yang dimunculkan namun ada action dari berbagai pihak termasuk pemerintah untuk mewujudkan semua itu dan menunjukkan kontribusi nyata terhadap tingkat kreativitas masyarakat terutama generasi millenial. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh kesimpulan bahwa kreativitas penting dibutuhkan untuk dapat melakukan inovasi dan perubahan-perubahan yang lebih baik untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang lebih unggul dan kompeten serta memiliki daya saing untuk menghadapi berbagai situasi kondisi seperti di masa pandemi saat ini. Teknologi dan informasi juga berpengaruh dalam pembentukan suatu kreativitas dimana dengan hal ini daya inovasi bisa disesuaikan dengan perkembangan zaman dan era digital saat ini, teknologi dan informasi sebagai pendukung dalam meningkatkan kreativitas masyarakat yang tentunya akan membuat pertumbuhan industri kreatif lebih pesat dan cepat. Karena pada era digital seperti sekarang ini masyarakat tidak lepas juga dari penggunaan gadget dan software yang semakin berkembang. Dalam meningkatkan kreativitas tentunya dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang berbakat dan mempunyai ide-ide yang positif atau SDM yang mau belajar dan ingin meningkatkan kompetensinya serta lebih ingin tahu tentang hal-hal terkait yang bisa meningkatkan kemampuannya.
Kata Kunci: *Kompetensi, Daya saing, Kreativitas unggulan, Ide inovatif.*

IMPROVING HR CREATIVITY IN THE MIDDLE OF PANDEMI FOR MILLENIAL GENERATIONS

Abstract

Creativity is an important thing for everyone, especially the millennial generation, especially since creativity is an important skill needed in 2020, especially during a pandemic. The data collection method used in this study is to use literature studies on creativity. This will illustrate the importance of creativity and an innovative spirit for the millennial generation, especially in the midst of a pandemic. There is a lot of creativity that can be done in a pandemic like now and it can also be a place to explore self-competence. As well as the right steps to realize the creative industry or increase creativity and innovation, not only through the ideas that are raised but there are actions from various parties including the government to make all of that happen and show a real contribution to the level of creativity of the community, especially the millennial generation. Based on the results of data analysis, it is concluded that creativity is important to be able to make innovations and better changes to improve the quality of human resources who are superior and competent and have competitiveness to face various situations such as during the current pandemic. Technology and information are also influential in the formation of creativity where in this way the power of innovation can be adjusted to the times and the current digital era, technology and information as a support in increasing people's creativity which of course will make the growth of the creative industry faster and faster. Because in this digital era, people cannot be separated from the growing use of gadgets and software. In increasing creativity, of course, it takes human resources who are talented and have positive ideas or human resources who are willing to learn and want to improve their competence and are more curious about related matters that can improve their abilities.
Keywords*: competence, competitiveness, superior creativity, innovative ideas.*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam masa pandemi ini masyarakat dari berbagai kalangan banyak yang merasa kesulitan baik secara mental maupun finansial. Ada banyak cara yang bisa dilakukan selama pandemi ini yaitu mengisinya dengan hal yang positif dan kreatif selain berguna untuk orang lain namun juga untuk menumbuhkan rasa aktif dan kreatif dalam menghadapi pandemi dan era persaingan yang semakin ketat. Terutama bagi kalangan millenial dimana mereka memasuki masa usia produktif dan ide-ide cemerlangnya untuk bisa menciptakan sesuatu yang memiliki keistimewaan yang membutuhkan kreativitas tinggi.

Emerging skills

Skills identified as being in high demand within their organization, ordered by frequency

1.	Creativity, originality and initiative
2.	Complex problem-solving
3.	Active learning and learning strategies
4.	Emotional intelligence
5.	Analytical thinking and innovation
6.	Troubleshooting and user experience
7.	Leadership and social influence
8.	Critical thinking and analysis
9.	Resilience, stress tolerance and flexibility
10.	Reasoning, problem-solving and ideation
11.	Service orientation
12.	Technology design and programming
13.	Technology use, monitoring and control
14.	Systems analysis and evaluation
15.	Instruction, mentoring and teaching

Berdasarkan "The Future of Jobs Report 2020" World Economic Forum, kreativitas diidentifikasi sebagai keterampilan dengan kebutuhan tertinggi di Indonesia.

Makalah ini akan membahas mengenai pentingnya mengelola sisi kreatif dan inspiratif terutama bagi generasi milenial untuk meningkatkan SDM yang dimiliki contohnya melakukan hal kecil untuk kesenangan diri karena di masa pandemi ini adalah waktu yang sulit tapi jika kita mengelola diri kita dengan baik dan mengembangkan sesuatu yang berbeda dari manusia lainnya maka akan tercipta kreativitas dalam kompetensi yang dimiliki. Peran organisasi juga penting dalam proses pengembangan potensi kreatif untuk menciptakan Indonesia Emas di tahun 2045 meskipun sekarang sedang dilanda pandemi. Karena sejatinya semua orang bisa memiliki keistimewaan tergantung pada pemikiran dan inovasi yang dikembangkan melalui kreativitas.

2. Rumusan Masalah

a. Apa yang bisa dilakukan untuk meningkatkan kreativitas di masa pandemi?
b. Seperti apa langkah konkrit dalam mengembangkan industri kreatif?
c. Teknologi seperti apa untuk mendukung langkah tersebut?
d. Seperti apa SDM yang paling dibutuhkan saat ini untuk mendukung kreativitas?
e. Bagaimana peran Organisasi dalam pemberdayaan kreativitas SDM terutama di era pandemi?

3. Tujuan

Dibuatnya makalah karya ilmiah ini bertujuan untuk mengedukasi generasi millenial agar mengetahui seperti apa SDM untuk mengolah kreativitas yang paling dibutuhkan baik disaat pandemi maupun untuk era berkelanjutan, lalu agar kita bisa menyadari pentingnya mengembangkan potensi dan skill yang dimiliki untuk mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif apalagi dimasa sulit seperti sekarang ini dan juga melihat seberapa penting organisasi mengelola SDM yang ada agar memiliki hal yang lebih spesifik atau hal yang memiliki daya saing baik dari segi soft skill maupun hard skill, tentunya dalam mengembangkan ide-ide kreatif tersebut perlunya ada dukungan dan edukasi dari mulai teknologi dan organisasi berpengalaman, dukungan pemerintah juga dapat menjadi acuan untuk mengembangkan kreativitas yang dapat dilakukan oleh SDM kita saat ini agar meningkatkan kesejahteraan dalam kehidupan.

4. Kajian Literatur

Menurut Guilford (dalam Ari & Asrori,2006 : 41) menyatakan bahwa kreativitas menandai pada kemampuan dengan ciri-ciri seorang kreatif. Lebih lanjut Guilford mengemukakan dua cara berpikir yaitu cara konvergen dan divergen. Cara berpikir konvergen adalah cara-cara individu dalam memikirkan sesuatu dengan berpandangan bahwa hanya ada satu jawaban yang benar, sedangkan divergen adalah kemampuan individu yang mencari berbagai

alternatif jawaban terhadap persoalan. Dalam kaitannya dengan kreativitas, Guilford menegaskan orang-orang kreatif cenderung menggunakan cara berpikir divergen daripada konvergen karena mereka cenderung mencari cara-cara baru dari suatu keadaan atau masalah untuk diselesaikan.

Solso, Maclin & Maclin (2007:44) memberi definisi kreativitas sebagai suatu aktifitas kognitif yang menghasilkan suatu pandangan baru mengenai suatu bentuk permasalahan dan tidak dibatasi hasil pragmatis (selalu dipandang menurut penggunaannya).

Menurut Drevdahl (Hurlock; 1978 : 3)

Kreativitas adalah kemampuan untuk memproduksi komposisi dan gagasan-gagasan baru yang dapat berwujud aktivitas imajinatif atau sentesis yang mungkin melibatkan pembentukan pola-pola bar dan kombinasi dari pengalaman masa lalu yang dihubungkan dengan yang sudah ada pada situasi sekarang.

Menurut David Campbell, Kreativitas adalah suatu kemampuan untuk menciptakan hasil yang sifatnya baru, inovatif, belum ada sebelumnya, menarik, aneh dan berguna bagi masyarakat.

B. PEMBAHASAN

1. Kreativitas yang bisa dilakukan di Masa Pandemi

Di masa pandemi covid-19 ini tentu banyak merubah pola hidup pada berbagai elemen masyarakat, dimana salah satunya yaitu unsur keseharian yang mungkin mulai berubah secara signifikan lalu dengan adanya pandemi ini membuat sebagian besar masyarakat kehilangan mata pencahariannya. Bagaimana masyarakat bisa bertahan yaitu dengan cara menggali potensi diri salah satunya melalui peningkatan kreativitas. Kreativitas merupakan hal yang bisa dikembangkan secara positif melalui berbagai hal, entah itu bisa menjadi lapangan pekerjaan baru atau untuk kesenangan diri sendiri yang pasti kreativitas merupakan Top 10 Skill 2020 yang bisa di asah untuk mengetahui sejauh mana kita memanfaatkan SDM dalam diri sendiri. Banyak cara untuk meningkatkan kreativitas di masa pandemi Covid-19 diantaranya:

a. Bereksperimen, yaitu dimana kita berusaha menciptakan atau berinovasi dengan hal baru entah itu berdasarkan hobi atau murni ingin mencoba hal yang belum pernah dilakukan atau bisa juga berdasarkan usaha yang digeluti, banyak masyarakat yang menjadi contoh dalam eksperimen contohnya mereka yang hobi memasak berusaha menciptakan inovasi baru dalam resep makanan kemudian bisa dijual atau bisa menjadi inspirasi orang lain.
b. Penelitian, dalam kegiatan ini kita bisa meningkatkan daya kreativitas melalui metode penelitian sederhana atau research dimana dengan hal tersebut memungkinkan kita untuk mendapatkan sebuah inspirasi baru,dan metode penelitian paling sederhana adalah membaca dengan membaca atau meningkatkan literasi baik digital maupun non digital kita bisa meningkatkan wawasan dan menambah ide-ide yang bisa kita praktikkan dalam kehidupan salah satunya juga meningkatkan inovasi dan kreativitas diri.
c. Kontribusi dalam kegiatan, ini merupakan salah satu aksi nyata untuk menambah pengalaman dan menyalurkan ide-ide atau gagasan yang kita miliki, dan di masa pandemi ini sebagian kegiatan dilakukan secara online misalnya sebagai mahasiswa menjadi panitia webinar yang di adakan di dalam organisasi yang diikuti atau ikut memberi sumbangsih dalam penentuan tema acara tersebut.
d. Melatih keterampilan, dengan berkontribusi dalam suatu kegiatan positif atau mencoba hal-hal yang baru meskipun hanya dilakukan di rumah, dengan melatih keterampilan otomatis kita bisa mengetahui passion yang kita punya dan berkontribusi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berkompeten di kemudian hari.

2. Langkah Konkrit Dalam Mengembangkan Industri Kreatif

Dalam proses membuat suatu kreativitas tentu tidak hanya ide-ide yang tertanam tapi juga ada aksi nyata dalam melakukannya, dan bagaimana kita membuat aksi nyata dalam mengembangkan kreativitas tentu tidak dengan cara asal melainkan kita harus banyak riset dan mempelajari banyak hal yang berkaitan dengan rencana kita dan menyesuaikan dengan kapasitas yang ada dalam diri kita. Pemerintah pun turut

andil dalam mendukung daya kreativitas masyarakat contohnya banyak pelatihan yang diberikan untuk UMKM baik untuk pemilik usaha maupun pegawai, pelatihan yang dikembangkan oleh pemerintah untuk para pelaku usaha contohnya mengadakan seminar tentang Enterpreneurship yang belakangan ini sering sekali di adakan sebagai penunjang pengembangan SDM untuk memenuhi top 10 skill yang salah satunya adalah kreativitas dimana generasi millenial yang diharapkan mengikuti pelatihan ini agar termotivasi dan mendapat inspirasi serta melatih jiwa enterpreneur untuk mengasah kemampuan berinovasi serta menemukan passion yang memungkinkan bisa digunakan untuk berwirausaha dan membuka lapangan pekerjaan baru dalam industri kreatif. Sebelum masa pandemi seperti ini pemerintah pun sudah gencar memberikan penyuluhan tentang pentingnya mengasah ide-ide kreatif agar masyarakat millenial Indonesia mempunyai daya saing dan tidak mudah bermalas-malasan.

Melaui banyak contoh yang sudah terbukti sumbangsih generasi millenial atau generasi muda Indonesia dalam industri kreatif sangat banyak bahkan dari berbagai sektor contohnya adalah perusahaan start up yang sebagian besar di prakarsai oleh generasi millenial dan juga sektor fashion design yang banyak diikuti oleh pemuda pemudi Indonesia hingga mencapai taraf internasional. Hal ini merupakan bukti nyata pengembangan kreativitas yang dapat dicontoh melalui kerja keras dan semangatnya lalu hasil dari ide tersebut yang bermanfaat untuk masyarakat luas dan juga menciptakan suatu gebrakan baru untuk meningkatkan perekonomian secara stabil.

3. Teknologi Informasi untuk mendukung langkah kreatif

Pada era globalisasi saat ini, Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) sudah banyak dimanfaatkan di kehidupan masyarakat di dunia. Pemanfaatan Teknologi Informasi ini digunakan untuk mendukung berbagai kegiatan, salah satunya wacana industry kreatif. Peranan TI ini sangat besar dalam kehidupan manusia, TI menjadikan segala aktivitas menjadi lebih mudah, cepat dan akurat.

Menurut Information Technologi Association of America (ITAA), teknologi informasi (TI) didefinisikan sebagai studi, perancangan, pengembangan, implementasi, dukungan atau pengelolaan sistem informasi berbasis komputer, khususnya aplikasi perangkat lunak dan perangkat keras komputer. TI berhubungan dengan penggunaan komputer dan perangkat lunak untuk mengubah, menyimpan, memproteksi, memproses, menyampaikan, mengambil informasi secara aman.

Menurut Sutarman (2009: 17), tujuan dari teknologi informasi adalah : " 1. Untuk memecahkan masalah, 2. Untuk membuka kreativitas, dan 3. Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan".

Definisi Industri Kreatif yang saat ini banyak digunakan oleh pihak yang berkecimpung dalam industry kreatif, adalah definisi berdasarkan UK DCMS Task force 1998 :4

"Creative industries as those industries which have their origin in individual creativity, skill & talent, and which have a potential for wealth and job creation through the generation and exploitation of intellectual property and content".

Studi pemetaan industri kreatif yang telah dilakukan oleh Departemen Perdagangan Republik

Indonesia tahun 2007-pun menggunakan acuan definisi industri kreatif yang sama, sehingga industry kreatif di Indonesia dapat didefinisikan sebagai berikut :

"Industri yang berasal dari pemanfaatan kreativitas, ketrampilan serta bakat individu untuk

penciptaan kesejahteraan serta lapangan pekerjaan melalui penciptaan dan pemanfaatan daya kreasi dan daya cipta individu tersebut".

Seperti penuturan Sutarman di atas, salah satu tujuan dari TI ini adalah untuk membuka kreativitas, di mana TI ini akan membantu pertumbuhan industry kreatif dengan cepat. Diantara 13 kelompok industry kreatif, setidaknya ada 10 industri kreatif yang terkait erat dengan teknologi informasi, seperti industry periklanan, arsitektur, design, video, film dan fotografi, permainan interaktif (game), music, penerbitan dan percetakan, layanan computer dan piranti lunak, televise dan radio, juga riset

dan pengembangan. Dari mulai iklan di media cetak maupun elektronik, kegiatan produksi kreatif dengan alat alat canggih, kegiatan perencanaan design, penulisan, video, visual, sampai pembangunan ekosistem startup yang digital. Semakin informasi mudah didapatkan, pengetahuan dan inspirasi pun akan muncul sehingga menimbulkan inovasi secara terus menerus seiring perkembangan jaman.

4. SDM yang paling dibutuhkan saat ini untuk mendukung kreativitas

Kreativitas merupakan sesuatu yang bisa diasah dan dilatih, meskipun banyak yang mengatakan bahwa kreatif merupakan bawaan atau bakat. Kreativitas akan muncul ketika orang tersebut mau belajar dan mempunyai wawasan yang luas lalu termotivasi karena orang yang kreatif itu adalah orang yang senantiasa memiliki daya cipta terhadap sesuatu.

Jane Henry (2006:13) menyebutkan beberapa kualitas individu yang tampaknya mempengaruhi timbulnya kreativitas yaitu:

a. *In certain domains (e.g. music, mathematics) genetic inheritance may play an important role in directing interest to the domain and in helping to master it*
b. *A great deal of intrinsic motivation is needed to energize the person to absorb the relevant memes and to persevere in the risky process of innovation*
c. *Cognitive ability such as fluency, flexibility, and discovery orientation seem necessary to engage successfully in the process of generating novelty*
d. *To be able to innovate successfully, a person needs to have appropriate traits – which may vary depending on the field and the historical period. In general, one must persevere and be open to experience, as well as adopt apparently contradictory behaviors*

Bakat atau kemampuan bawaan, mengacu pada fakta bahwa seseorang lebih mudah menjadi kreatif jika ia terlahir diwariskan minat tertentu yang tentunya akan lebih mudah menguasainya. Karakteristik yang paling menonjok dari individu yang kreatif adalah rasa ingin tahu yang tinggi, selalu tertarik pada hal baru, haus akan tantangan, dan pantang menyerah. Tentunya itu dilakukan karena adanya motivasi dari dalam diri sendiri, mereka yang menemukan minat itu sendiri, melakukan aktivitas itu sendiri, tanpa menunggu perintah maupun ingin mendapatkan pengakuan dari orang lain.

Dilansir dari situs katadata.co.id Mentri Pendidikan dan Kebudayaan Nadiem Anwar Makarim memaparkan enam profil lulusan sarjana ataupun pelajar ideal untuk menghadapi tantangan dan perubahan dunia kerja yang begitu cepat, salah satunya yaitu kemampuan kreativitas yang baik. Misalnya kemampuan beradaptasi, bereaksi terhadap masalah atau berinovasi untuk membuka jalan baru dalam bidang pekerjaannya serta kemampuan improvisasi dalam memecahkan masalah yang tengah dihadapi.

5. Peran Organisasi Dalam Pemberdayaan Kreativitas SDM di Era Pandemi

Di masa pandemi ini agar dapat mengembangkan kreativitas, organisasi dapat membuat perencanaan target kreativitas yang akan dicapai, yang nantinya dilaksanakan melalui seminar atau sharing session secara daring dan akan tetap meningkatkan motivasi karyawan untuk tetap berfikir secara kreatif. Pada dasarnya setiap manusia mempunyai potensi kreatif, hanya saja dalam perjalan hidupnya ada yang mendapat kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya, ada pula yang kehilangan potensi kreativnya karena tidak mendapat kesempatan ataupun tidak menemukan lingkungan yang memfasilitasi berkembangnya potensi kreatif, (Rachmawati, 2010).

Pemimpin Organisasi dapat mendukung kreativitas dengan memerintahkan karyawannya untuk saling berbagi informasi dan berkolaborasi, karena semakin sering bertukar ide dan data dengan bekerja sama, semakin banyak pula pengetahuan yang akan mereka miliki. Menurut Jane Henry (2006:23-24) "salah satu cara untuk meningkatkan pemikiran kreatif karyawan adalah dengan memaparkan mereka pada berbagai pendekatan pemecahan masalah". "Motivasi instrinsik akan meningkat ketika orang-orang sadar bahwa orang-orang di sekitar mereka bersemangat dengan pekerjaan mereka. Ketika masalah politik melimpah, orang merasa pekerjaannya terancam oleh agenda orang lain. Terakhir, politik juga merusak keahlian. Alasannya, politik menghalangi komunikasi

terbuka, menghalangi arus informasi dari titik A ke titik B."

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Kreativitas merupakan satu dari Skill yang paling dibutuhkan di 2020 yang bisa di asah untuk mengetahui sejauh mana kita memanfaatkan SDM dalam diri sendiri, tentunya didukung oleh teknologi yang telah berkembang saat ini. Atribut orang yang kreatif adalah terbuka terhadap pengalaman, suka memperhatikan atau melihat sesuatu dengan cara yang tidak biasa, kesungguhan, menerima dan merekonsiliasi sesuatu yang bertentangan, toleransi terhadap sesuatu yang tidak jelas, independen dalam mengambil keputusan, berpikir dan bertindak, memerlukan dan mengansumsikan otonomi, percaya diri, tidak menjadi subjek dari standard dan kendali kelompok, rela mengambil resiko yang diperhitungkan, gigih, sensitif terhadap permasalahan, lancar- kemampuan untuk mengenerik ide- ide yang banyak, fleksibel keaslian, responsif terhadap perasaan, terbuka terhadap fenomena yang belum jelas, motivasi, bebas dari rasa takut gagal, berpikir dalam imajinasi, selektif.

2. SARAN

Di masa pandemi ini generasi milenial perlu meningkatkan motivasi untuk menjadi lebih kreatif dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Organisasi perlu mengembangkan metode yang sesuai dengan kondisi pandemic seperti saat ini untuk meningkatkan kreativitas anggotanya.

REFERENSI

Anonim. 2019. Dapat diakses di : http://etheses.uin-malang.ac.id/743/6/10410056%20Bab%202.pdf

Henry, Jane. 2006. *Creative Management and Development Third Edition*. SAGE Publications Inc.

Irawan, Herry. 2012. *Peran Teknologi Informasi Dalam Industri Kreatif*.http://www.scribd.com/doc/111544607/Peran-Teknologi-Informasi-Dalam-Industri-Kreatif. [2 November 2020]

Jojo Media Coach. 2020. *Kreatif Di Masa Pandemi.* https://matranews.id/kreatif-di-masa-pandemi/

Mardawia. 2017. Peran Pemerintah Terhadap Pengembangan Kreativitas Pemuda Dalam Meningkatkan Potensi Produk Usaha Lokal di Kabupaten Kolaka Timur. *Tesis*. Makassar: Universitas Hasanuddin. Dapat diakses di : http://digilib.unhas.ac.id/uploaded_files/temporary/DigitalCollection/MzFmMzAwYWM0ZDQ4ZWVhMDA2NmRjYWZlNGJmZDE5MDQ2MTAwOWJjYg==.pdf

Muhammad Shaukat, Muhammad Zafarullah, Impact of Information Technology on Organizational Performance: An Analysis of Qualitative Performance Indicators of Pakistan's Banking and Manufacturing Companies, European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, 2009

Rachmawati, Y. 2010. *Strategi Pengembangan Kreativitas*. Jakarta: Kencana.

Rahmadhani, S. 2015. *Bab II Kajian Pustaka, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.* http://repository.unpas.ac.id/5127/3/BAB%20II.pdf. [2 November 2020]

S,Dewi Adhitya,Koesno.2015. *9 Hal yang Bisa di Lakukan untuk Tetap Kreatif di Masa Pandemi Corona* https://tirto.id/9-hal-yang-bisa-dilakukan-untuk-tetap-kreatif-selama-pandemi-corona-fziG [30 Oktober 2020]

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM BAGI WARGA ARJASARI DALAM MENGHADAPI NEW NORMAL

Rezqi Hanifah Solihah[a] ,Annisa Fauziah Haryadi [b], dan Metha Djuwita S., S.Si., M.M. [c]

[abc] Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail: a rezkyhanyfah22@gmail.com, b afauziah407@gmail.com, c metha.djuwita@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Dalam menghadapi era pandemic COVID-19 yang penyebarannya semakin meluas, maka diperlukan suatu adaptasi baru dalam masyarakat dimana saat ini setiap kegiatan lebih mengedepankan pada sisi kesehatan dan tidak mengesampingkan sisi pertumbuhan ekonomi. Namun, saat ini masih banyak kendala yang dihadapi terutama dalam hal pengembangan SDM, oleh karena itu diperlukan suatu strategi untuk dapat terus mengembangkan SDM yang ada pada suatau wilayah dengan tujuan agar menciptakan masyarakat yang mandiri dan tidak tergantung pada pihak luar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dengan tokoh masyarakat, kajian literasi, dan selanjutnya berdasarkan data yang telah didapatkan peneliti mencoba merumuskan strategi terbaik dengan menggunakan pendekatan SWOT untuk kemudian dapat merekomendasikan usulan yang dapat diimplemantasikan oleh desa untuk meningkatkan kompetensi SDM. Dari hasil analisis menunjukan bahwa terdapat beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi SDM di daerah Arjasari, diantaranya pemanfaatan teknologi dalam bentuk pelatihan virtual, webinar dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM.

Kata kunci: Strategi, SWOT, SDM, Kompetensi

HR DEVELOPMENT STRATEGY FOR ARJASARI CITIZENS IN FACING NEW NORMALS

Abstract

In the face of the COVID-19 pandemic era, where the spread is increasingly widespread, a new adaptation is needed in society where at this time every activity prioritizes the health side and doesn't override the economic growth side. However, currently there are still many obstacles faced, especially in terms of human resource develepmont. Therefore a strategy is needed to be able to continue to develop existing human resourcesin an area with the aim of creating an independent society and not dependent on out side parties. This study uses a qualitative approach by collecting data through interviews with community leaders, literacy studies, then based on the data that has been obtained the reasearcher tries to formulate the best strategy using the SWOT approach to then bo able to recommend proposals that can be implemented. By the village to improve the competence of human resource. From the results of this study, there are several suggestions for human resource development, such as the use of thecnology in the form of virtual training, webinars in order to improve HR competencies.

***Keywords** : Strategy, SWOT, HR, Competence.*

A. PENDAHULUAN

Pada era distruptif ini, dimana banyak bermunculan inovasi tidak terlihat yang tidak disadari, baik itu oleh organisasi, intansi, lembaga maupun perusahaan akibat dari suatu kemajuan teknologi yang dapat mengakibatkan kehancuran tatanan sistem yang lama. Kemajuan teknologi pun telah mengubah suatu

peradaban beserta semua aspek kehidupan didalamnya. Saat ini, selain tantangan yang harus dihadapi di dunia bisnis adalah VUCA *world*, yakni *Volatility* (bergejolak), *Uncertainty* (ketidakpastian), *Complexity* (kompleks), dan *Ambiguity* (ketidakjelasan), kita juga dihadapkan dengan suatu era yang dinamakan "*New Normal Era*".

Era kenormalan yang baru ini muncul sebagai dampak dari terjadinya pandemi yang melanda seluruh dunia. Pandemi ini diakibatkan oleh virus Covid – 19. Situasi pandemi ini sangat merubah tatanan kehidupan masyarakat seluruh dunia, dimana mau tidak mau kita harus menghadapi era kenormalan yang baru. Siap atau tidak seluruh elemen masyarakat termasuk perusahaan dan pemerintahan harus mampu beradaptasi dengan kondisi saat ini. Seluruh kegiatan seperti pendidikan serta bekerja harus dilakukan dari rumah (*School from home dan Work from home*). Dampak dari pandemi pun mengakibatkan terjadinya PHK besar – besaran yang dilakukan oleh organisasi, dan ini tentu saja menjadi suatu PR besar bagi pemerintah untuk memberdayakan masyarakatnya yang kini tidak memiliki pekerjaan. Melambungnya harga bahan baku serta terbatasnya ruang gerak masyarakat menjadikan Indonesia menghadapi masa resesi, masyarakat harus tetap berada dirumah namun juga harus bertahan hidup. Bahkan dampak resesi ini juga sampai kepada elemen terkecil di tingkat kecamatan dan desa. Maka dari itu pemerintah pusat maupun daerah harus berpikir cerdas untuk menjadikan masyarakatnya menjadi masyarakat yang unggul dalam segi sumberdaya manusia. Dalam era *New Normal* ini suatu pengembangan masyarakat sangat amat dibutuhkan. Masyarakat tentunya harus menjadi masyarakat yang bukan hanya memiliki pengetahuan namun juga *skill* yang mumpuni. Terlebih ketika sebuah Undang – Undang baru kini diluncurkan pemerintah, dimana didalam Undang – Undang tersebut disoroti bahwa karyawan yang bekerja disuatu perusahaan harus memiliki suatu *skill* tertentu, dan masyarakat Indonesia dituntut untuk menjadi karyawan "skill worker".

Hard skill dan *Soft skill* adalah salah satu hal yang sangat dibutuhkan untuk menghadapi era *new normal* ini, bukan hanya masyarakat kota, namun juga sangat dibutuhkan oleh masyarakat desa juga, salah satunya oleh masyarkat kecamatan Arjasari. Guna menghadapi New Normal yang mau tidak mau harus dihadapi, pemerintah daerah Kecamatan Arjasari khususnya memerlukan SDM yang siap dan sigap dengan perubahan. Perubahan kompetensi SDM akan menjadi kunci dari keberhasilan menghadapi era *new normal*. Suatu strategi pengembangan sumber daya manusia harus diciptakan di daerah kecamatan Arjasari guna menjadikan sumber daya manusianya itu SDM yang unggul dan mampu menghadapi era *new normal*. Kemampuan beradaptasi menjadi syarat bagi SDM untuk menghadapi era new normal ini, dan masyarakat juga harus mampu membangun ekosistem SDM yang unggul untuk perencanaan ketenagakerjaan. Selain itu harus tercipta juga suatu *Link and Match* dalam perencanaan SDM. Dengan sumber daya alam yang dimiliki oleh daerah kecamatan Arjasari, maka untuk menciptakan strategi pengembangan SDM tersebut bisa dikaji oleh ilmu Ekonomi SDM dan manajemen strategi serta perencanaan Diklat. Ada tiga hal yang perlu dilakukan dalam pengembangan SDM di era New Normal ini. Ketiga hal tersebut adalah Reorientasi, Revitalisasi dan Rebranding.

Beberapa penelitian sebelumnya, belum banyak yang mengkaji secara spesifik tentang pengembangan SDM dalam suatu desa untuk menghadapi era *new normal*. Penelitian mengenai pengembangan SDM dalam menghadapi *new normal* selama ini lebih menekankan kepada kompetensi yang harus dimiliki untuk menghadapi new normal, strategi pembelajaran yang diubah, keunggulan bersaing dalam era new normal, dan kebijakan pendidikan (Bahri & Arafah., 2020; Cholik, 2020; Rafsanjani, 2020)(Bahri & Arafah., 2020; Cholik, 2020; Rafsanjani, 2020).

Penelitian ini akan berfokus pada pengembangan SDM di tingkat desa dalam menghadapi *new noermal*, dengan menggunakan metode analisis SWOT. Analisis SWOT merupakan proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi dengan memanfaatkan kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*),

dan ancaman (*threat*) yang dimiliki suatu organisasi. Tujuan dari dilakukannya analisis SWOT adalah untuk memaksimalkan kekuatan dan peluang untuk mengatasi kelemahan dan memperkecil ancaman pada organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi yang dinilai paling tepat dilakukan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia di Desa Arjasari dalam menghadapi era *new normal*, dengan cara menimbang kelebihan dan kekurangan serta potensi yang dimiliki Desa Arjasari.

B. PEMBAHASAN

Analisis SWOT adalah proses identifikasi berbagai faktor secara sistematis dalam membantu merumuskan strategi perusahaan (Mashuri, 2020). Faktor yang diidentifikasi yaitu adalah kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*), dan ancaman (*threat*). Analisis SWOT dilakukan dengan tujuan memudahkan perencanaan strategi organisasi dengan menutupi kelemahan dengan kekuatan dan memperkecil ancaman dengan memanfaatkan peluang yang ada. Menurut (Limawandoyo et al., 2013), Strength, merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh internal perusahaan dibandingkan dengan perusahaan lain; Weakness merupakan kelemahan perusahaan yang berasal dari internal perusahaan tersebut, dan dapat menjadi peluang pesaing untuk menjatuhkan perusahaan; Opportunity, merupakan peluang yang dimiliki perusahaan, yang harus di analisis sedemikian rupa; dan Threat, merupakan ancaman yang berasal dari eksternal perusahaan yang dapat menjadi masalah bagi perusahaan, sehingga harus segera diatasi.

Desa Arjasari merupakan suatu desa yang ada di daerah Kabupaten Bandung tepatnya di Banjaran. Desa Arjasari memiliki berbagai kelebihan yang dapat membantu mendorong mewujudkan Desa yang mandiri. Salah satunya yaitu banyaknya lahan dan tempat bertani maupun bercocok tanam, dan Desa ini pun telah melakukan ekspor ubi ke Hongkong. Disamping itu, Desa Arjasari juga memiliki kelemahan, salah satunya dalam kualitas SDMnya.

Penelitian ini menggunakan analisis SWOT yang akan dimulai dengan mengidentifikasi faktor internal dan faktor eksternal desa dengan menggunakan matriks IFE (*Internal Factor Environment*) dan EFE (*Eksternal Factor Environtment*). Setelah itu baru menentukan strategi dengan memaksimalkan kekuatan dan peluang yang dimiliki Desa Arjasari untuk menutupi dan memperkecil kelemahan serta ancaman.

Tabel 1. Matriks IFE (*Internal Factor Environment)*

Key Internal Factors	Weights 0.0 to 1.0	Rating 1,2,3 0r 4	Weighted Score
Internal Strengths		**3 or 4**	
1. Lahan pertanian yang cukup luas untuk ketahanan pangan	0.10	3	0.30
2. Potensi besar dalam bidang pertanian dan peternakan	0.10	3	0.30
3. Kawasan industry yang besar dan banyaknya industry – industry kecil rumahan	0.20	4	0.80
4. Memiliki akses yang mudah untuk dijangkau	0.10	3	0.30
Total	0,5		1,70
Internal Weaknesses		**1 or 2**	
1. Minimnya system pengairan	0.10	1	0.10
2. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan para petani	0.15	2	0.30
3. Kurangnya kesadaran masyarakat dibidang pertanian	0.10	2	0.20
4. SDM yang terbatas dalam bidang pengelolaan sumberdaya alam yang ada	0.15	1	0.15

Total	0,5		0,75
Totals	1		2,45

Berdasarkan matriks IFE tersebut, dapat diketahui bahwa faktor kekuatan internal Desa Arjasari adalah memiliki lahan yang cukup untuk pertanian dan pekerbunan, banyaknya industri-industri besar dan industri kecil rumahan, dan memiliki akses yang mudah dijangkau. Sedangkan kelemahannya adalah minimnya sistem pengairan, kurangnya keterampilan dan ketersediaan SDM, dan SDM yang kurang mampu berinovasi. Berdasarkan kekuatan dan kelemahan tersebut, Desa Arjasari sebenarnya mampu untuk menjadi Desa yang mandiri. Beberapa hambatan seperti minimnya pengairan itu dikarenakan pengairan tersebut telah diambil alih oleh industri-industri besar sehingga lahan yang tersedia untuk pertanian dan perkebunan kurang dimanfaatkan.

Tabel 2. Matriks EFE (*External Factor Environment*)

Key External Factors	**Weights 0.0 to 1.0**	**Rating 1,2,3 0r 4**	**Weighted Score**
External opportunities		**3 or 4**	
1. Kebijakan pemerintah pusat maupun daerah yang mendukung pembangunan social dan ekonomi terlebih pada saat pandemic ini	0.10	4	0.40
2. Peluang untuk meraih pasar yang lebih luas di bidang pertanian terlebih setelah meng eksplore ubi ke hongkong	0.10	3	0.30
3. Kerjasama industry obat dengan para petani untuk menciptakan obat herbal	0.19	4	0.76
4. SDM yang mulai aktif dan tertarik terhadap potensi desa	0.11	4	0.44
Total	0,5		1,90
External Threats		**1 or 2**	
1. Sumber air untuk lahan pertanian diambil alih oleh industry – industry besar dikawasan pertanian	0.10	1	0.10
2. Banyak daerah lain yang sudah mulai beralih ke bentuk petani digital sehingga menarik minat para SDM yang lebih muda	0.09	2	0.18
3. Industry besar milik investor lebih terkenal di banding industry – industry rumahan	0.11	2	0.22
4. Inovasi yang cenderung membosankan, tidak berani banyak mengeksplore potensi desanya	0.20	1	0.20
Total	0,5		0,70
Totals	1		2.60

Dari matriks EFE tersebut dapat diketahui bahwa peluang yang dimiliki oleh Desa Arjasari adalah adanya dukungan dari pemerintah untuk mewujudkan Desa yang mandiri. Dengan telah dilakukannya ekspor ubi ke Hongkong, maka peluang untuk meraih pasar bidang pertanian lebih besar, dan juga adanya kerjasama industri obat dengan para petani. Lalu ancaman yang dimiliki Desa adalah sistem pengairan yang diambil oleh industri besar, kemudian kalah saing oleh Desa lain yang sudah menerapkan petani digital, investor yang memilih industri besar daripada industri rumahan, dan kurangnya eksplorasi inovasi dari SDM.

Berdasarkan hasil analisis pengembangan SDM Desa Arjasari dengan menggunakan analisis SWOT, berikut ini merupakan strategi yang dapat dilakukan oleh Desa Arjasari dalam

melakukan pengembangan SDM, khususnya saat situasi pandemi berlangsung.

Analisis Strategi Menggunakan Analisis SWOT

Strategy SO

Beberapa strategi yang dapat ditawarkan untuk desa Arjasari dalam menghadapi *new normal*, yaitu:

1. Membuat/merencanakan pembangunan sosial dan ekonomi sendiri dengan memaksimalkan lahan yang ada, misalnya dengan mulai bercocok tanam untuk menghasilkan tanaman bahan pangan sendiri. Dengan begitu, peluang meraih pasar yang luas dibidang pertanian dan industri rumahan menjadi lebih besar. (S1, S2, S3, O1, O2)
2. Kerjasama industri obat dengan para petani dapat didistribusikan ke luar kota maupun luar negeri juga disukung oleh akses ke dalam desa yang mudah dijangkau. (S4, O3)
3. Dengan akses yang mudah dijangkau, desa Arjasari mampu memaksimalkan potensi SDM nya yang tertarik dengan pembangunan desa untuk membantu bercocok tanam dan memanfaatkan lahan dengan semaksimal mungkin. (S1, S2, O4)

Strategi WO

1. Membangun perairan sendiri dengan memanfaatkan SDM yang mulai tertarik dengan pembangunan desa. Juga membuat pelatihan untuk para petani dan masyarakat yang belum mengerti mengenai bercocok tanam atau pertanian. (W1, W2, W3, O4)
2. Memaksimalkan potensi SDM yang ada, jadi walaupun sedikit masih bisa efektif dalam memaksimalkan potensi desa, bisa juga meminta bantuan terhadap pemerintah yang mendukung pembangunan mandiri agar membantu dalam hal pendistribusian, alat-alat pertanian, dan lain sebagainya yang juga dapat membantu dalam industri rumahan. (W4, O1,O2,O3)

Strategi ST

1. Membangun saluran air untuk lahan pertanian dengan memanfaatkan lahan yang kosong, sehingga dapat memiliki sumber air sendiri. (S1, T1)
2. Fokus kepada potensi yang dimiliki desa dalam bidang pertanian dan peternakan, juga memberikan pengetahuan mengenaik uniknya potensia yang dimiliki desa kepada masyarakat desan dan para SDM yang lebih muda (S2,T2,T4)
3. Mempromosikan kelebihan industri rumahan ke kota-kota maupun negara lain, karena industri rumahan memiliki ciri khas tersendiri dibanding industri besar (S3, S4, T3)

Strategi WT

1. Mencari solusi untuk sistem pengairan didesa, misalnya dengan membuat sistem pengairan sendiri yang berasal dari gunung dan sumber mata air yang tidak terlalu jauh, atau membuat daerah serapan air khusus untuk pertanian dan perkebunan (W1, T1)
2. Memaksimalkan potensi SDM yang dimiliki oleh desa, terutama SDM muda yang dapat menjadi petani digital yang tidak kalah oleh daerah lain. Dengan cara memberi pelatihan atau penyuluhan mengenai potensi yang dimiliki desa dan bagaimana cara memaksimalkannya (W2, W3, W4, T2,T4)

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Desa Arjasari sebenarnya memiliki potensi yang memadai untuk pembangunan sosial dan ekonomi, dengan menutupi kekurangan desa dengan kekuatan desa, serta memanfaatkan peluang untuk meminimalisir ancaman terhadap desa.

Rekomendasi yang dapat kami berikan untuk Desa Arjasari diantaranya:

1. Memanfaatkan lahan-lahan yang ada untuk bertani dan bercocok tanam agar dapat mengekspor kembali bahan bahan pangan.
2. Memberikan pelatihan yang didukung oleh teknologi untuk memaksimalkan potensi SDM Desa Arjasari terutama generasi muda agar menjadi petani digital

3. Membuktikan bahwa industri rumahan juga dapat sukses seperti industri-industri besar dengan cara memasarkan hasil-hasil produksi ke seluruh Indonesia bahkan luar negeri.

D. REFERENSI

Bahri, S., & Arafah., N. (2020). Analisis Manajemen SDM dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran di Era New Normal. *Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, *1*(1), 21–40.

Cholik, A. (2020). Implementasi Manajemen Turnaround untuk Memperoleh Keunggulan Bersaing Menuju Era New Normal : Studi Kasus pada Sumber Daya Manusia di Perusahaan Swasta Nasional. *Prosiding Seminar Stiami*, *7*(2), 81–92.

Limawandoyo, Alamzah, E., & Simanjutak, A. (2013). No Title. *Jurnal Manajemen Bisnis Petra*, *1*(2), 1–12.

Mashuri, D. N. (2020). Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing. *Jurnal Perbankan Syariah*, *1*(1), 92–112.

Rafsanjani, A. I. (2020). *Kebijakan Pendidikan di Era New Normal*. 2020.

Analisis Pengembangan Berdasarkan Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip Di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut

Edah Jubaedah[a] dan Iwan Kurniawan[b]

[ab] Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : [a] e_jubaedah@yahoo.com, [b] awanblues89@gmail.com

Abstrak

Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan karena mempunyai hubungan yang erat. Keduanya merupakan tolak ukur bagi instansi dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya sehingga berjalan secara professional, efektif, dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kondisi kesenjangan kompetensi dan kinerja tenaga pengelola kearsipan serta kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga pengelola kearsipan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Garut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif.dengan lokus penelitian di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut sebanyak 64 orang yang dijadikan sampel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pengelolaan tenaga arsip dinamis lebih baik dibandingkan kompetensi pengelolaan tenaga arsip statis dan pengolahan dan penyajian data menjadi informasi di Kabupaten Garut. Penilaiain tingkat kompetensi lebih besar dibandingkan dengan kinerja di kedua instansi tersebut sehingga terjadi kesenjangan dan memerlukan pengembangan kompetensi melalui pelatihan.
Kata Kunci: pengelolaan, kompetensi, kinerja, arsip

Development Analysis Based Gap Competency and Performance of Archivist in Library and Archives Service in Garut Regenciy

Abstract

Competence and performance are two things that cannot be separated because they have a close relationship. Both are benchmarks for agencies in carrying out their duties and functions so that they run professionally, effectively and efficiently. This study aims to analyze the condition of the competency gap and the performance of archival management personnel as well as the need for competency development of archival management personnel at the Department of Libraries and Archives in Garut Regency. This study used a qualitative descriptive approach. 64 people were used as research samples in the Department of Library and Archives Garut Regency. The results showed that the competency in managing archives of dynamic records was better than the competence in managing archives and processing and presenting data into information in Garut Regency. The assessment of the competency level is greater than the performance in the two agencies so that gaps exist and require competency development through training.
Keywords: *management, competence, performance, archives*

A. PENDAHULUAN

Peran arsip belum sepenuhnya dipahami oleh organisasi/lembaga pelayan masyarakat, yang terjadi adalah arsip yang demikian pentingnya tidak ditangani dengan baik, baik dalam hal penyimpanan, pemeliharaan penyusutan bahkan tidak dikelola oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidang kearsipan (Handayani dan Sari, 2018). Pengembangan kompetensi baik fungsional arsiparis maupun tenaga pengelola arsip tiada lain agar sebagai sumber daya manusia kearsipan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hal ini sebagaimana dinyatakan dalam Permenpan & RB Nomor 48 Tahun 2014 bahwa arsiparis adalah seseorang PNS yang memiliki kompetensi di bidang kearsipan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan/atau pendidikan dan pelatihan kearsipan serta mempunyai fungsi, tugas, dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan kearsipan yang diangkat oleh pejabat yang berwenang di lingkungan lembaga negara, pemerintahan daerah, pemerintahan desa dan satuan organisasi perguruan tinggi negeri. Adapun tugas pokok arsiparis dalam Permenpan tersebut adalah melaksanakan kegiatan pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, pembinaan kearsipan dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi. Keempat tugas pokok tersebut menjadi patokan untuk menilai hasil kerja dari seorang fungsional arsiparis atau tenaga pengelola arsip.

Sebagaimana telah disebutkan bahwa pentingnya pengembangan kompetensi tenaga pengelola arsip baik yang sudah memiliki jabatan fungsional arsiparis maupun belum, diperlukan untuk menjawab permasalahan dalam penyelengaraan kearsipan di instansi pemerintah. Menurut seorang arsiparis muda dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (dalam http://dispusipda.jabarprov.go.id) bahwa permasalahan dalam penyelenggaraan kearsipan khususnya di instansi pemerintah daerah adalah kurangnya sumber daya manusia kearsipan yang professional khususnya arsiparis. Instansi pemerintah khususnya di daerah belum semua memiliki arsiparis untuk melaksanakantugas-tugas kearsipan.

Permasalahan tersebut terjadi juga di pemerintah daerah Kabupaten Garut yang dipilih menjadi lokus penelitian. Misalnya di Pemerintah Kabupaten Garut di dalam dokumen Renstra Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut 2017 – 2019 disebutkan bahwa pembangunan dan pertumbuhan urusan kearsipan belum mengalami kemajuan yang signifikan. Permasalahan-permasalahan yang masih terjadi berkaitan dengan bidang kearsipan antara lain sebagai berikut:

1. Rendahnya pemahaman tentang arsip dan bidang kearsipan;
2. Kurangnya pemahaman tentang sistem pengelolaan arsip;
3. Rendahnya penguasaan sumber daya manusia (SDM) kearsipan terhadap teori kearsipan;
4. Rendahnya motivasi berprestasi dari SDM kearsipan;
5. Rendahnya komitmen SDM kearsipan terhadap profesi (Rokhmatun, 2013).

Berdasarkan hal tersebut terlihat bahwa salah satu permasalahan di dalam penyelenggaraan kearsipan yang diharapi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut adalah menyangkut sumber daya manusia kearsipan. Disebutkan bahwa Dinas ini dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam urusan kearsipan masih memiliki kelemahan dalam bentuk terbatasnya sumber daya manusia pengelola kearsipan dan rendahnya profesionalisme dan kompetensi pengelola kearsipan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti mencoba menggali lebih dalam melalui penelitian tentang pengembangkan kompetensi tenaga pengelola kearsipan khususnya di organisasi pemerintah daerah. Apalagi dewasa ini setelah diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah melakukan penataan kelembagaan, termasuk lembaga yang menangangi urusan bidang perpustakaan dan kearsipan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut mengawali kelembagaannya berbentuk badan yang disebut dengan Badan Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut. Perubahan kelembagaan tersebut tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan urusan pembangunan di daerah khususnya berkaitan dengan bidang kearsipan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan menganalisis kondisi kesenjangan kompetensi dan kinerja serta kebutuhan pengembangan kompetensi pada tenaga pengelola kearsipan di

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan di Kabupaten Garut.

B. PEMBAHASAN

Analisis kesenjangan dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara skor kompetensi dan skor kinerja untuk tiga tugas tenaga arsip yang meliputi pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi. Perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengelolaan arsip dinamis dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengelolaan Arsip Dinamis

KOMPETENSI				KINERJA			
NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA	NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA
1	177	76.96	BAIK	1	177	76.96	BAIK
2	166	72.17	BAIK	2	168	73.04	BAIK
3	186	80.87	BAIK	3	176	76.52	BAIK
4	183	79.57	BAIK	4	173	75.22	BAIK
5	158	68.70	BAIK	5	147	63.91	KURANG BAIK
6	164	71.30	BAIK	6	150	65.22	KURANG BAIK
7	175	76.09	BAIK	7	163	70.87	BAIK
8	165	71.74	BAIK	8	153	66.52	KURANG BAIK
9	174	75.65	BAIK	9	156	67.83	KURANG BAIK
10	174	75.65	BAIK	10	158	68.70	BAIK
11	160	69.57	BAIK	11	161	70.00	BAIK
12	171	74.35	BAIK	12	179	77.83	BAIK
13	182	79.13	BAIK	13	180	78.26	BAIK
14	181	78.70	BAIK	14	172	74.78	BAIK
15	184	80.00	BAIK	15	173	75.22	BAIK
16	182	79.13	BAIK	16	168	73.04	BAIK
TOTAL	2782	75.60	BAIK	TOTAL	2654	72.12	BAIK

Berdasarkan tabel tersebut secara umum, perbandingan skor total antara kompetensi dan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis menunjukkan bahwa skor total untuk kompetensi lebih besar dari pada kinerjanya. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kompetensi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis nilainya lebih tinggi dibandingkan dengan kinerjanya. Meskipun keduanya mendapat kriteria penilaian pada kategori Baik. Dengan melihat kesenjangan antara skor kompetensi dengan skor kinerja tersebut, secara umum dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis tidak harus dilakukan melalui pengembangan kompetensinya melalui pelatihan, karena kondisi kompetensi nilainya sudah lebih tinggi dari pada kinerja. Upaya peningkatan kinerja tenaga arsip dapat dilakukan melalui upaya yang lain seperti pembinaan motivasi, pemberian penghargaan atau pengembangan karirnya. Karena sebagaimana disebutkan oleh Armstrong bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan peluang. Kemampuan dalam hal ini menunjukkan kompetensi. Jadi menurut Armstrong kinerja bukan hanya tergantung pada sejauh mana kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai akan tetapi juga motivasi dan peluangnya untuk menunjukkan kinerja terbaiknya serta menyatakan bahwa organisasi akan memiliki pegawai dengan kinerja yang baik bukan hanya melalui penyediaan program pelatihan tapi juga upaya yang lain seperti jaminan keamanan bagi pegawai serta pemberian kompensasi yang berdasarkan capaian kinerjanya (Armstrong, 2009).

Adapun hasil analisis kesenjangan skor kompetensi dan kinerja yang menunjukkan bahwa skor kompetensi lebih rendah dibandingkan dengan kinerja petugas arsip dalam pengelolaan arsip dinamis adalah untuk aspek-aspek sebagai berikut:

- Kemampuan verifikasi autentisitas arsip yang tercipta (nomor 2)
- Kemampuan identifikasi, penilaian, dan verifikasi serta penyusunan naskah Persetujuan/Pertimbangan Jadwal Retensi Arsip. (nomor 11)
- Kemampuan identifikasi, penilaian dan verifikasi serta penyusunan naskah Persetujuan/pertimbangan Pemusnahan Arsip. (nomor 12)

Fakta ini menunjukkan bahwa petugas arsip sudah mampu menunjukkan kinerja yang baik akan tetapi mungkin bukan disebabkan oleh kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Data adanya kesenjangan antara kompetensi dan kinerja dalam aspek tersebut, dimana skor kompetensi lebih rendah daripada kinerjanya, menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi melalui program pelatihan. Adapun kebutuhan pelatihan yang dapat diidentikasi adalah pelatihan untuk meningkatkan ketiga aspek kemampuan tersebut. Analisis kesenjangan skor selanjutnya adalah untuk melihat perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengelolaan arsip statis yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 2 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengelolaan Arsip Statis

KOMPETENSI				KINERJA			
NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA	NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA
1	177	76.96	BAIK	1	177	76.96	BAIK
2	166	72.17	BAIK	2	168	73.04	BAIK
3	186	80.87	BAIK	3	176	76.52	BAIK
4	183	79.57	BAIK	4	173	75.22	BAIK
5	158	68.70	BAIK	5	147	63.91	KURANG BAIK
6	164	71.30	BAIK	6	150	65.22	KURANG BAIK
7	175	76.09	BAIK	7	163	70.87	BAIK
8	165	71.74	BAIK	8	153	66.52	KURANG BAIK
9	174	75.65	BAIK	9	156	67.83	KURANG BAIK
10	174	75.65	BAIK	10	158	68.70	BAIK
11	160	69.57	BAIK	11	161	70.00	BAIK
12	171	74.35	BAIK	12	179	77.83	BAIK
13	182	79.13	BAIK	13	180	78.26	BAIK
14	181	78.70	BAIK	14	172	74.78	BAIK
15	184	80.00	BAIK	15	173	75.22	BAIK
16	182	79.13	BAIK	16	168	73.04	BAIK
TOTAL	2782	75.60	BAIK	TOTAL	2654	72.12	BAIK

Analisis perbandingan skor kompetensi dengan kinerja tenaga arsip dalam tugas pengelolaan arsip statis juga menunjukkan gambaran bahwa skor kompetensi lebih besar dari pada skor kinerjanya. Meskipun kedua skor tersebut masih berada pada kategori penilaian Baik. Berdasarkan data kesenjangan antara skor kompetensi dengan skor kinerja tersebut ini juga, secara umum dapat dikatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja tenaga arsip dalam pengelolaan arsip statis tidak harus dilakukan melalui pengembangan kompetensinya melalui pelatihan, karena kondisi kompetensi nilainya sudah lebih tinggi dari pada kinerja.

Analisis kesenjangan skor kompetensi dan kinerja yang menunjukkan adanya kebutuhan peningkatan kompetensi melalui pelatihan bagi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip statis terutama adalah untuk aspek:

- Kemampuan melakukan identifikasi dan analisis dalam rangka menyusun pertimbangan pemberian penghargaan atau imbalan atas pelindungan dan penyelamatan arsip statis. (nomor 3)
- Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian arsip yang akan direproduksi/alih media. (nomor 8)

Dengan demikian kebutuhan pengembangan pelatihan tenaga arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan untuk meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan arsi statis harus difokuskan pada peningkatan dua kemampuan tersebut.

Selain itu kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga arsi dalam pengelolaan arsip statis terdapat juga pada aspek-aspek yang meskipun skor kompetensinya lebih besar dari perbedaan skornya tidak terlalu tinggi. Aspek-aspek yang menunjukkan perbedaan skor kompetensi dan kinerja tidak terlalu tinggi yaitu sebagai berikut:

1) Kemampuan melakukan identifikasi dan analisis arsip dalam rangka penyusunan Daftar Pencarian Arsip (DPA).
2) Kemampuan melakukan penataan dan penyimpanan arsip statis.
3) Kemampuan melakukan penyusunan sarana bantu penemuan kembali arsip statis.
4) Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian arsip statis yang akan diautentifikasi.
5) Kemampuan melakukan identifikasi dan penilaian penerbitan naskah sumber arsip.
6) Kemampuan melakukan pameran arsip tekstual dan virtual.

Tabel 3 Kesenjangan Kompetensi dan Kinerja Tenaga Arsip dalam Pengolahan dan Penyajian Arsip Menjadi Informasi

KOMPETENSI				KINERJA			
NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA	NO	SKOR	% SKOR	KRITERIA
1	160	69.57	BAIK	1	169	73.48	BAIK
2	158	68.70	BAIK	2	171	74.35	BAIK
3	155	67.39	KURANG BAIK	3	158	68.70	BAIK
4	153	66.52	KURANG BAIK	4	161	70.00	BAIK
5	157	68.26	BAIK	5	174	75.65	BAIK
6	156	67.83	KURANG BAIK	6	164	71.30	BAIK
TOTAL	939	68.04	BAIK	TOTAL	997	72.25	BAIK

Analisis kesenjangan skor selanjutnya adalah untuk melihat perbandingan data skor masing-masing dimensi kompetensi dan kinerja untuk dimensi pengolahan dan penyajiana arsip menjadi informasi yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4. Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa baik skor total maupun skor masing-masing aspek kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip menjadi informasi lebih kecil dari pada skor kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip menjadi informasi mampu mencapai hasil kerja yang baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa capaian kinerja tenaga arsip dalam pengolahan dan penyediaan arsip bukan semata-mata merupakan dukungan dari kemampuan atau kompetensinya. Akan tetapi aspek-aspek lain selain kompetensi untuk mengolah dan menyajikan data menjadi informasi dalam pencapaian kinerja tenaga arsip, sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan atau kompetensi, motivasi, dan peluang.

Adanya kesenjangan dalam semua aspek kompetensi dalam pengolahan dan penyajian

arsip menjadi informasi tersebut, menunjukkan pula bahwa agar kinerja tenaga arsip menjadi lebih baik lagi perlu diimbangi pula dengan tingkat kompetensinya. Data pada tabel 4 tersebut juga menunjukkan adanya kebutuhan pengembangan kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi yang salah satunya dipenuhi melalui program pelatihan. Upaya peningkatan kompetensi tenaga arsip melalui program pelatihan dapat difokuskan untuk meningkatkan kemampuan sebagai berikut:

- mengolah dan menyajikan arsip aktif menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip inaktif menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip vital menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip terjaga menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan arsip statis menjadi informasi.
- mengolah dan menyajikan informasi kearsipan untuk JIKN.

Analisis selanjutnya dan yang menjadi salah satu tujuan penelitian ini adalah menganalisis sejauh mana kesenjangan antara kompetensi dan kinerja tenaga arsip dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat diidentifikasi pula sejauh mana kebutuhan pelatihannya. Analisis kesenjangan dilakukan dengan melihat dan membandingkan antara skor kompetensi dan skor kinerja untuk tiga tugas tenaga arsip yang meliputi pengelolaan arsip dinamis, pengelolaan arsip statis, dan pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Analisis kebutuhan pengembangan kompetensi bagi tenaga arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Kompetensi tenaga arsip dalam pengelolaan arsip dinamis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut merupakan kompetensi yang kondisinya lebih baik dibandingkan dengan kompetensi pengelolaan arsip statis dan kompetensi pengolahan dan penyajian data menjadi informasi. Kompetensi pengolahan dan penyajian data menjadi informasi merupakan kompetensi yang mendapat skor penilaian terkecil dan kondisinya mendekati ke arah kurang baik.
b. Kinerja tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut merupakan kinerja yang mendapat penilaian paling tinggi dibandingkan dengan kinerja dalam pengelolaan arsip dinamis dan pengelolaan arsip statis. Meskipun hasil kinerja petugas arsip dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut dikategorikan baik, namun kinerja dalam pengelolaan arsip statis pencapaiannya berada pada posisi paling rendah dengan kondisi mendekatan ke arah kurang baik.
c. Analisis kesenjangan antara kompetensi dengan kinerja arsip di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut menunjukkan hal-hal sebagai berikut:
    1) Untuk kompetensi pengelolaan arsip dinamis dan pengelolaan arsip statis total skornya lebih besar dari pada total skor kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kompetensi tenaga arsip untuk melaksanakan dua tugas tersebut sudah cukup. Permasalahan kinerja yang skornya lebih rendah diakibatkan oleh faktor-faktor lain yang turut berkontribusi dalam pencapaian kinerja tenaga arsip, seperti motivasi atau faktor-faktor organisasi lain yang mempengaruhi kinerja seperti pemberian penghargaan, kompensasi atau pengembangan karir. Dalam konsisi pencapaian kompetensi lebih tinggi dibandingkan dengan kinerjanya maka kebutuhan pengembangan kompetensi melalui pelatihan untuk tenaga arsip menjadi kurang.
    2) Untuk kompetensi tenaga arsip dalam pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut menunjukkan bahwa kondisi kompetensi yang lebih rendah dibandingkan dengan capaian kinerjanya.

Oleh karena itu, rekomendasi dalam upaya untuk mengatasi kesenjangan kompetensi tersebut, diperlukan usaha pengembangan kompetensi melalui program pelatihan berkenaan pengelolaan arsip dinamis maupun statis serta

pengolahan dan penyajian arsip menjadi informasi dengan mengacu beberapa kompetensi dari masing-masing pengelola arsip.

REFERENSI

Armstrong, M. (2009). Handbook of Human Resource Management Practice London: Kogan Page.

Handayani, F., & Sari, R. (2018). Analisis Kompetensi Arsiparis Profesional Di Indonesia. JIPI :Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 48 Tahun 2014 Tentang Jabatan Fungsional Arsiparis, (2014). https://jdih.menpan.go.id/data_puu/PERMEN 48 2014.pdf

Rencana Strategis Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Garut 2017 – 2019.

Rokhmatun, B. D. (2013). matun, Burhanudin Dwi. 2013. Profesi Kearsipan, Memahami Profesi Kearsipan, Karakteristik & Syarat, Keterampilan & Pengetahuan, Kompetensi, dan Kode Etik Arsiparis,.

Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, (2016). https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2016/10/PP-NOMOR-18-TAHUN-2016-PERANGKAT-DAERAH.pdf

Model Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Program *Reward And Punishment*

Netisman Gea[a]
[a]Kantor Kecamatan Sogae'adu Kabupaten Nias
email: g34_izmantop@ymail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias dan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung ditinjau dari aspek-aspek disiplin kerja dan dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerjanya, mengetahui keunggulan yang dapat diadopsi serta membuat model strategi peningkatan disiplin kerja pegawai yang dapat ditawarkan pada kedua lokus penelitian. Teknik analisis dalam penelitian ini yakni dengan terlebih dahulu mendeskripsikan kondisi pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian, selanjutnya peneliti mengevaluasinya dengan menggunakan analisis SWOT serta merumuskan alternatif strategi dalam rangka peningkatan disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian. Pada kedua lokus penelitian masih ditemukan beberapa indisipliner pegawai meskipun masih tergolong pelanggaran ringan. Kondisi indisipliner yang ada pada kedua lokus penelitian, diketahui bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung masih lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias. Keunggulan yang dapat diadopsi oleh Kantor BAPPEDA Kabupaten Nias dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung untuk meningkatkan disiplin kerja pegawainya yakni pengelola kepegawaian yang senantiasa mengontrol kehadiran pegawai di pagi hari dan adanya Tim Gerakan Disiplin Aparatur (GDA) yang senantiasa melakukan penertiban terhadap PNS yang berada di luar kantor pada saat jam kerja. Model strategi yang dapat ditawarkan yakni program pemberian *reward* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi setiap akhir tahun anggaran dan pemberian *punishment* dalam bentuk sanksi sosial.

Kata Kunci: Model Strategi, Peningkatan Disiplin Kerja, Program *Reward and Punishment*

Strategy Model for Employee Work Discipline Improvement through Reward and Punishment Program

Abstract

This research aims to evaluate the implementation of employee work discipline at Nias District BAPPEDA Office and at Bandung City BAPPELITBANG Office viewed from the aspects of work discipline and the factors influencing work discipline. It also tries to find out the advantages that can be adopted, and the researcher proposes a strategy model for improving employee work discipline that can be offered to both research loci.. The data were then analyzed by first describing the conditions of work discipline at the two research loci, then evaluating it by using SWOT analysis, and finally formulating an alternative strategy to improve employee work discipline at the two research loci. The two research loci still underwent several disciplinary employee problems in the form of minor violations. The employee work discipline at Bandung City BAPPELITBANG Office was still better than that of Nias District BAPPEDA Office.. The lessons learned that can be adopted by Nias District BAPPEDA Office from Bandung City BAPPELITBANG Office to improve the its employee work discipline are controlling conducted by the personnel manager over the attendance of employees within the office in the morning and that conducted by the Apparatus Disciplinary Movement (GDA) Team outside the office during office hours. The strategy model that can be offered is in the forms of a rewarding program for high performing employees and is in the form of punishment of social sanctions.

***Keywords**: Strategy Model, Work Discipline Improvement, Reward and Punishment Program*

A. PENDAHULUAN

Tolak ukur kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dapat dilihat dari disiplin kerja

aparatur negara khususnya PNS yakni mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan dan juga mengemban dengan baik tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh negara kepadanya sebagai pelayan masyarakat. Salah satu poin yang menjadi penentu integritas seorang PNS adalah disiplin yang tinggi, hal ini adalah suatu keharusan agar semua kegiatan yang dilaksanakannya dapat berjalan dengan baik dan sempurna. PP No. 53 Tahun 2010 mengatur tentang Disiplin PNS dengan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan melalui SE Kepala BKN No. 21 Tahun 2010, yang menetapkan kewajiban dan larangan bagi PNS tersebut. Pada penelitian ini ada dua instansi pemerintah yang dijadikan lokus penelitian, yakni Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Nias Provinsi Sumatera Utara dan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan (BAPPELITBANG) Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

Fenomena pelanggaran disiplin kerja yang sering terjadi dilingkungan kerja Kantor BAPPEDA Kab. Nias berdasarkan data awal yang dihimpun antara lain: rata-rata jumlah pegawai yang masih terlambat setiap bulannya sebanyak 97%, pulang lebih cepat setiap bulannya sebanyak 84%, pernah tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya sebanyak 21%, tidak menggunakan atribut dengan lengkap sebanyak 55% dan tidak mematuhi jam istirahat kantor sebanyak 85%. Selanjutnya dilingkungan kerja BAPPELITBANG Kota bandung, antara lain: rata-rata jumlah pegawai yang masih terlambat setiap bulannya sebanyak 79%, pulang lebih cepat setiap bulannya sebanyak 80%, pernah tidak hadir tanpa keterangan setiap bulannya sebanyak 3%, tidak menggunakan atribut dengan lengkap sebanyak 23% dan tidak mematuhi jam istirahat kantor sebanyak 45%.

Dalam penelitian lapangan peneliti mengevaluasi lebih dalam lagi tentang disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian dengan memperhatikan keseluruhan aspek-aspek disiplin kerja yang ada, yang difokuskan berdasarkan teori Soejono (1997) tentang aspek-aspek disiplin kerja. Pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja pada kedua lokus penelitian juga tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya yakni bagaimana kondisi pemberian *reward and punishment* yang sudah dijalankan selama ini. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian dikomparasi untuk menentukan kantor manakah yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai tertinggi agar keunggulannya dapat diadopsi kepada kantor yang memiliki tingkat disiplin kerja pegawai yang lebih rendah.

Tujuan penelitian yang dilaksanakan adalah Mengevaluasi pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian berdasarkan aspek-aspek disiplin kerjanya, serta faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai (*reward and punishment*), Mengetahui keunggulan yang dapat diadopsi dari lokus penelitian yang terbaik disiplin kerja pegawainya dan Membuat model strategi peningkatan disiplin kerja pegawai.

B. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Kondisi Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Aspek-aspek disiplin kerja tersebut digambarkan berikut ini yakni:

Para Pegawai Datang Tepat Waktu, Tertib dan Teratur. Hasil rekapitulasi presensi kehadiran selama Tahun 2019, berupa data kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kantor dan jam pulang kantor, pegawai yang pernah tidak hadir tanpa keterangan serta kepatuhan pegawai terhadap jam masuk kantor setelah jam istirahat berakhir, diketahui bahwa pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik dibandingkan dengan di Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

Berpakaian Rapi. Perbandingan secara keseluruhan kepatuhan pegawai terhadap penggunaan seragam dinas beserta dengan atributnya di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik jika dibandingkan dengan kondisi di Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

Mampu Memanfaatkan dan Menggerakkan Perlengkapan Secara Baik. Menurut peneliti sudah sangat berimbang dan secara keseluruhan hal ini sudah cukup baik pada kedua lokus penelitian.

Menghasilkan Pekerjaan yang Memuaskan. Tingkat kepuasan pimpinan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Pada kedua lokus penelitian rata-rata berada pada level "memuaskan". Penilaian hasil pekerjaan yang memuaskan tersebut, yakni output pekerjaan sesuai dengan

target yang diberikan dengan tingkat kesalahan yang rendah dan hasil pekerjaan akuntabel dan bisa dipertanggung jawabkan.

Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan oleh Instansi. Menurut peneliti bahwa di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung kondisi ini sudah lebih baik dibandingkan dengan kondisi yang ada di Kantor BAPPEDA Kab. Nias, diketahui bahwa di Kantor BAPPEDA Kab. Nias masih dijumpai pegawai yang mengabaikan instruksi atasannya bahkan ada yang sampai membangkang dari instruksi yang telah diberikan.

Memiliki Tanggung Jawab yang Tinggi. Yakni mampu mengatasi setiap kendala yang ada, mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaan yang diberikan dan para pegawai berani mengambil resiko atas keputusan yang diambil. Menurut peneliti hal ini sudah cukup berimbang pada kedua lokus penelitian.

2. Kondisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada kedua lokus penelitian diketahui bahwa *Reward* yang diberikan hanya sebatas Tunjangan Kinerja (Tukin) yang diterima oleh PNS dan pemberian *punishment* dalam bentuk pemotongan Tukin. Sementara perbandingan dari sisi jumlah pegawai yang menerima punishment, diketahui bahwa di Kantor BAPPEDA Kab. Nias rata-rata jumlah pegawai yang menerima *punishment* pemotongan Tukin jauh lebih banyak dibandingkan dengan di Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung.

3. Hasil Evaluasi Disiplin Kerja Menggunakan Analisis SWOT

1) Identifikasi Komponen SWOT Pada Lingkungan Internal dan Lingkungan Eksternal Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai

Lingkungan Internal (Aspek Kekuatan/*Strenghts* dan Kelemahan/*Weakness*). Aspek kekuatan pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni Tersedianya Peraturan Tentang Disiplin PNS yang Semakin Ketat, Adanya *Punishment* Pemotongan Tukin bagi Pegawai yang Melakukan Indisipliner, Adanya Pegawai yang dengan Sukarela Bekerja Melebihi dari Jam Operasional Kantor dan Tersedianya *Reward* Penghargaan Kepada Pegawai Terbaik dan Berprestasi di Tingkat Kabupaten. Sedangkan Aspek kekuatan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yakni Tersedianya Peraturan Tentang Disiplin PNS yang Semakin Ketat, Adanya *Punishment* Pemotongan Tukin Bagi Pegawai yang Melakukan Indisipliner, Pengelola Kepegawaian yang Senantiasa Mengontrol Kehadiran Pegawai di Pagi Hari dan Adanya Tim GDA yang Senantiasa Melakukan Penertiban Terhadap PNS yang Berada di Luar Kantor Pada Saat Jam Kerja.

Aspek kelemahan pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni Tigkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Disiplin Jam Kerja yang Masih Rendah, Perilaku Pegawai yang Sudah Membudaya dalam Melakukan Pelanggaran Jam Istirahat Kantor, Belum Tersedianya *Reward* Khusus Tingkat Instansi Bagi Pegawai Berdisiplin Tinggi dan Penempatan Pegawai yang Tidak Linier dengan Kompetensi yang Dimiliki Menyebabkan Output Hasil Pekerjaan yang Kurang Memuaskan. Sedangkan Aspek kelemahan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yakni Tigkat Kepatuhan Pegawai Terhadap Disiplin Jam Kerja yang Belum Optimal, Belum Tersedianya *Reward* Khusus Tingkat Instansi Bagi Pegawai Berdisiplin Tinggi, Koordinasi Kerja Antar Bidang Yang Belum Optimal dan Kepatuhan Pegawai Pada Aturan Penggunaan Pakaian Dinas dan Atributnya Belum Optimal.

Lingkungan Eksternal (Aspek Peluang/ *Opportunities* dan Ancaman/*Threats*). Kedua lokus penelitian memiliki peluang dan ancaman yang sama, Aspek Peluang yakni Instansi Pemerintah Diberikan Kesempatan untuk Melaksanakan Berbagai Upaya Peningkatan Disiplin, PNS yang Telah Menunjukkan Kedisiplinan dalam Melaksanakan Tugasnya Dapat Diberikan Penghargaan, Perkembangan Media Internet (Media Sosial) Sebagai Sarana Publikasi Kinerja PNS dan Promosi Jabatan Bagi Pegawai. Aspek Ancaman yakni Adanya Sanksi Pemecatan Bagi Pegawai yang Tidak Memenuhi Target Kinerja, Sanksi hukuman disiplin bagi PNS yang melakukan tindakan indisipliner, Belum Pulihnya Kepercayaan Masyarakat Terhadap Aparatur Pemerintah dan Target Pekerjaan yang Tidak Tercapai Berpengaruh Pada Unit Kerja Lainnya.

2) Kombinasi Matriks SWOT

Pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias menghasilkan beberapa alternatif strategi, diantaranya yakni Pemberian *punishment* sosial bagi pegawai yang indisipliner sebagai sanksi tambahan, Penyusunan program *reward* bagi PNS berdisiplin tinggi tingkat instansi dan Menyediakan kotak penilaian pelayanan dari publik terhadap tingkat pelayanan pegawai. Pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung menghasilkan beberapa alternatif strategi, diantaranya yakni Memanfaatkan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedapatan di luar kantor saat jam kerja, Penyusunan program *reward* bagi PNS berdisiplin tinggi tingkat instansi dan Memfasilitasi PNS wanita dalam pengadaan jilbab warna khaki.

3) Kesimpulan Analisis Faktor Internal (KAFI) dan Kesimpulan Analisis Faktor Eksternal (KAFE)

Pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias KAFI menunjukkan aspek kelemahan yang lebih besar. Sementara KAFE menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung KAFI menunjukkan aspek kekuatan yang lebih besar. Sementara KAFE menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai.

4) Analisis Kuadran Strategi

Kantor BAPPEDA Kab. Nias berada pada kuadran III *(turn around)* lemah namun berpeluang cukup besar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sedangkan untuk Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung berada pada kuadran I *(Agresif)* disiplin kerja pegawai yang kuat namun masih memiliki peluang dalam meningkatkan disiplin kerja pegawainya.

4. Komparasi Hasil Evaluasi Disiplin Kerja

Perbandingan Hasil Evaluasi Disiplin Kerja secara keseluruhan pada kedua lokus penelitian disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

5. Alternatif Solusi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai

a. Adopsi Keunggulan

Keunggulan yang bisa diadopsi pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias adalah: Pengelola Kepegawaian yang Senantiasa Mengontrol Kehadiran Pegawai di Pagi Hari, Adanya Tim GDA yang Senantiasa Melakukan Penertiban Terhadap PNS yang Berada di Luar Kantor Pada Saat Jam Kerja.

b. Model Strategi Peningkatan Disiplin Kerja Pegawai Melalui Program *Reward And Punishment*

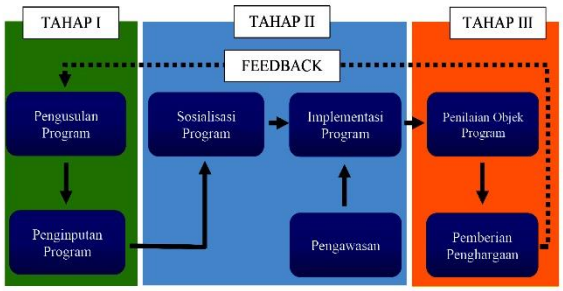
Merujuk pada beberapa alternatif strategi yang dihasilkan dari kombinasi matriks SWOT disiplin kerja pegawai maka disimpulkan bahwa Model Strategi Program *Reward* sudah tepat untuk ditawarkan kepada kedua lokus penelitian, Sedangkan Model Strategi Program *Punishment* hanya untuk BAPPEDA Kab. Nias dan belum tepat untuk ditawarkan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung.

Program Baru *Reward* (Penghargaan)

Program pemberian *reward* yang ditawarkan adalah program yang sama yang akan ditawarkan pada kedua lokus penelitian. Hanya saja ada beberapa kegiatan tambahan sebagai kegiatan penunjang dari program tersebut yang sedikit berbeda. Program ini adalah pemberian penghargaan kepada pegawai berdisiplin kerja tinggi/ berdisiplin kerja terbaik untuk tingkat instansi. Adapun konsep dari program *reward* tersebut, yakni sebagai berikut:

Tujuan Program: Meningkatkan disiplin kerja pegawai serta mendorong pegawai untk mencapai tingkat kinerja yang tinggi hingga berprestasi, Objek Program: Pegawai dari Jabatan Eselon IIIb ke bawah dan Pegawai Pelaksana, Indikator Penilaian (Seluruh aspek-aspek disiplin kerja), Jenis Program: Pemberian penghargaan dalam bentuk Paket Liburan Gratis, Voucher Belanja atau Hadiah Peralatan Kerja bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi, Waktu: Setiap Tahun, Pejabat Penilai: Pimpinan Instansi dan Pejabat Eselon IIIa, Pola Penilaian: Hasil Penilaian dari Pejabat Penilai & Hasil penilaian 360% antara Pejabat Eselon IIIb, Eselon IVa dan Pegawai Pelaksana., Kegiatan penunjang: Untuk Kantor BAPPEDA Kab. Nias (Pembuatan peraturan tentang jam lembur pegawai, Pembuatan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedapatan di luar kantor saat jam kerja, Meningkatkan disiplin jam

kerja pegawai, dan Menyediakan kotak penilaian pelayanan dari publik terhadap tingkat pelayanan pegawai) Untuk Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung (Pegawai diwajibkan melaporkan ketidakhadirannya kepada Kasubbag Kepegawaian, Pembuatan peraturan tentang jam lembur pegawai, Memanfaatkan akun media sosial sebagai sarana publik untuk melaporkan pegawai yang kedapatan di luar kantor saat jam kerja, Meningkatkan disiplin jam kerja pegawai, dan Memfasilitasi PNS wanita dalam pengadaan jilbab warna khaki). Berikut ini digambarkan model strategi pemberian *reward* tersebut:



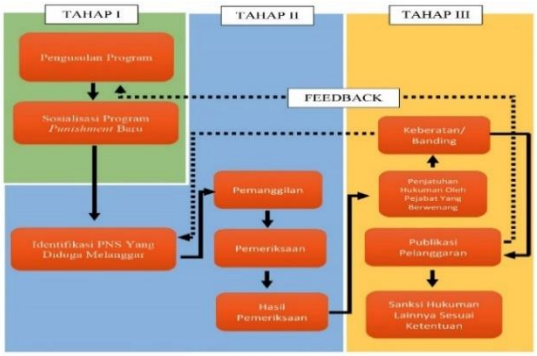
Gambar 1. Model Strategi Pemberian *Reward*/Penghargaan

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

Program Baru *Punishment* (Hukuman)

Peneliti menawarkan bentuk *punishment* baru yang belum pernah diterapkan sebelumnya sebagai *punishment* tambahan selain dari *punishment* yang sudah ada selama ini. Program *punishment* ini ditawarkan secara khusus oleh peneliti pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Adapun konsep dari program *punishment* tersebut, yakni sebagai berikut:

Tujuan Program: Memberikan efek jera kepada pegawai yang melakukan indisipliner serta meningkatkan disiplin kerja pegawai, Objek Program: Pegawai dari Jabatan Eselon IIIb ke bawah dan Pegawai Pelaksana, Indikator *Punishment* (Terlambat masuk kantor, Pulang kantor lebih cepat, Jam istirahat melebihi dari durasi yang ditentukan, Tidak masuk kerja tanpa keterangan, Keluar kantor pada saat jam kerja tanpa seijin pimpinan dan Kelalaian penggunaan seragam dinas dan atributnya), Jenis Program: *Punishment* dalam bentuk sanksi sosial berupa publikasi terbuka melalui humas pemerintah daerah, melalui *website* instansi dan akun media sosial instansi, Waktu: setiap bulan, Tim Pelaksana: Kepala BAPPEDA Kab. Nias dan Pengelola Kepegawaian Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Berikut ini digambarkan model strategi pemberian *punishment* tersebut:



Gambar 2. Model Strategi Pemberian *Punishment*/Hukuman

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2020

C.PENUTUP

1. Kesimpulan

Pelaksanaan disiplin kerja pada kedua lokus penelitian ditinjau berdasarkan aspek-aspek disiplin kerjanya masih belum maksimal. Namun dari semua kondisi indisipliner yang ada, disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung masih lebih baik dibandingkan dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Kab. Nias. Kondisi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada kedua lokus penelitian yakni belum adanya *reward* khusus tingkat instansi yang diberikan kepada pegawai, Pemberian *punishment* selama ini pada kedua lokus penelitian hanya dalam bentuk teguran lisan saja dan juga *punishment* dalam bentuk pemotongan Tukin.

Keunggulan pelaksanaan disiplin kerja dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung yang dapat diadopsi oleh Kantor BAPPEDA Kab. Nias yakni pengelola kepegawaian yang senantiasa mengontrol kehadiran pegawai di pagi hari dan adanya Tim GDA yang senantiasa melakukan penertiban terhadap PNS yang berada di luar kantor pada saat jam kerja.

Model strategi yang ditawarkan oleh peneliti untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai pada kedua lokus penelitian adalah: Program pemberian *reward* ditawarkan untuk kedua lokus penelitian, namun ada sedikit perbedaan pada jenis kegiatan yang menjadi kegiatan pendukung dari program tersebut dan

Program pemberian *punishment* ditawarkan khusus untuk Kantor BAPPEDA Kab. Nias.

2. Saran dan Rekomendasi

Kepada Pimpinan Kantor BAPPEDA Kab. Nias sebaiknya mempertimbangkan penerapan adopsi keunggulan pelaksanaan disiplin kerja dari Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung, Mengusulkan program pemberian *reward* dan program pemberian *punishment* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi untuk tingkat instansi kepada Bupati Nias.

Kepada Pimpinan pada Kantor BAPPELITBANG Kota Bandung disarankan untuk mengusulkan program pemberian *reward* bagi pegawai yang berdisiplin kerja tinggi untuk tingkat instansi kepada Wali Kota Bandung untuk mendapat persetujuan dan pendanaannya sehingga program ini dapat diimplementasikan pada tingkat instansi.

REFERENSI

Dessler, Gary. 2009. *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks.

Hasibuan, Melayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

…….. . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Irmayanti, Ade. 2013. *Penghargaan (Reward) dan Hukuman (Punishment) dalam Organisasi.* Yogyakarta: Salemba Empat.

Ivancevich et.al. 2006. *Human Resource Management (10thed)*. New York: McGraw Hill, Inc.

Mangkunegara, Anwar P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Purwanto, M. Ngalim. 2006. *Ilmu Pendidikan Teoretis Dan Praktis*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Soejono. 1997. *Sistem dan Prosedur Kerja (aspek disiplin kerja yang ke.2)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wahyuningrum. 2008. *Hubungan Kemampuan, Kepuasan dan Disiplin kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggungharjo Kabupaten Grobogan*.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 60 Tahun 2007 Tentang Pakaian Dinas Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Bupati Nias Nomor 27 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nias Nomor 15 Tahun 2018 Tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Nias.

Peraturan Walikota Bandung Nomor 002 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 677 Tahun 2016 Tentang Disiplin Kehadiran Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

INOVASI DAERAH SEBAGAI SUMBER PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI DAERAH (PAD) DAN PERCEPATAN PEMULIHAN EKONOMI

Dekki Umamur Ra'is[a] dan Abd. Rohman[b]
[ab]Prodi Administrasi Publik, FISIP, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
e-mail : a deckyvanmaduro@gmail.com, b rohmanch93@yahoo.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan menurunnya produktivitas perekonomian dan aktivitas pembangunan daerah di Indonesia. Pemerintah memperkirakan proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia berkisar 2,3% karena Covid-19. Bahkan, dalam skenario terburuk ekonomi Indonesia dapat minus hingga 0,4%. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) turun drastis. Penurunan PAD ini memang tidak bisa dihindari karena imbas pembatasan aktivitas masyarakat demi mencegah penularan Covid-19 lebih besar. Kajian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa Inovasi Daerah bisa menjadi salah satu cara meningkatkan PAD dan sebagai salah satu cara percepatan pemulihan ekonomi pasca pandemi Covid-19. Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah, dan meningkatkan kesejahteraan. Inovasi daerah sangat penting karena dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi daerah. Salah satu yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan keringanan pembayaran pajak (*Tax Relief*) dan memberikan insentif pajak (*Tax Incentive*). Inovasi daerah akan menumbuhkan daya saing daerah sehingga memiliki daya tahan ekonomi. Daerah yang memiliki daya saing tinggi berpeluang untuk mendapatkan sumber PAD yang lebih dan mencukupi. Melalui berbagai inovasi, daerah bisa mempercepat pemulihan ekonomi. Inovasi akan melesatkan berbagai macam potensi ekonomi yang dimiliki daerah, sehingga bisa memberikan nilai ketangguhan ekonomi daerah dan masyarakat.
Kata Kunci: Inovasi Daerah, PAD, Pemulihan Ekonomi, *Tax Relief, Tax Incentive*

REGIONAL INNOVATION AS A SOURCE OF INCREASING REGIONAL ORIGINAL INCOME (PAD) AND ACCELERATING ECONOMIC RECOVERY

Abstract

The Covid-19 pandemic has decreased economic productivity and regional development activities in Indonesia. The government estimates that Indonesia's economic growth projection is around 2.3% due to Covid-19. In fact, in the worst case scenario Indonesian economy could be minus up to 0.4%. The Covid-19 pandemic has decreased Regional Original Income (PAD) dramatically. This decrease of PAD cannot be avoided because of the impact of restrictions on community activities in order to prevent greater Covid-19 transmission. This study aims to prove the Regional Innovation can be a way to increase PAD and as a way to accelerate economic recovery after the Covid-19 pandemic. Innovation is a key increasing economic growth, regional competitiveness, and increasing welfare. Regional innovation is very important because it can affect regional economic growth. One thing that can be done is providing tax relief and tax incentives. Regional innovation will foster regional competitiveness so that it has economic resilience. Regions with high competitiveness have the opportunity to obtain more and sufficient PAD resources. Regions can accelerate economic recovery by various innovations. Innovation will boost the various kinds of economic potential that the regions have, so that they can provide a value for the resilience of the regional economy and society.
Keywords: *Regional Innovation, PAD, Economic Recovery, Tax Relief, Tax Incentive*

A. PENDAHULUAN

Covid-19 secara global telah ditetapkan sebagai pandemi oleh *World Health Organization* (WHO) pada bulan Maret 2020. Hal ini disebabkan oleh tingginya tingkat penyebaran dan keparahan dari virus ini. Pandemi merujuk pada penyakit yang menyebar ke banyak orang dalam waktu yang bersamaan. Jumlah penyebaran Covid-19 sendiri bertambah signifikan dan berkelanjutan secara global. Hal ini menyebabkan penyebaran Covid-19 menjadi perhatian utama dari berbagai negara. Jumlah kasus Covid- 19 secara berdasarkan laman Worldometer per tanggal 10 Oktober 2020 mencapai 37,478,315 jiwa dengan angka kematian mencapai 1,077,630 jiwa dan telah mewabah di 216 negara di dunia.

World Bank dalam laporan Prospek Ekonomi Global terbarunya menyatakan bahwa krisis yang ditimbulkan oleh pandemi Covid-19 ini lebih parah dari krisis ekonomi yang pernah terjadi sebelumnya. Dunia telah mengalami beberapa kali krisis ekonomi sejak tahun 1870 (www.voaindonesia.com). *World Bank* memprediksi bahwa dunia mengalami kontraksi ekonomi, yaitu sebesar minus 5,2 persen tahun 2020. Dalam *Outlook* Ekonomi Juni 2020, *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) memproyeksikan perekonomian–dengan indikator Produk Domestik Bruto (PDB) - global turun sebesar 6%, dan bahkan mencapai angka negatif 7,6% dengan perkiraan gelombang pandemi kedua terjadi pada akhir 2020.

Sedangkan IMF dalam laporan Outlook Ekonomi Juni 2020 memproyeksikan penurunan PDB global sebesar 4,9 persen pada 2020. Penurunan ekonomi ini dinilai berbahaya karena menciptakan pengangguran global yang besar, dan akan menurunkan daya beli sehingga dapat berakibat pada kemiskinan dan kelaparan (Firmansyah, 2020). Bank Dunia, memprediksi angka kemiskinan di seluruh dunia akan mencapai lebih dari 100 juta orang pada akhir tahun ini. Sedangankan untuk bidang ketenagakerjaan, *International Labour Organization* (ILO) memperkirakan sebanyak 61,2 persen tenaga kerja di seluruh dunia akan terdampak akibat adanya pandemik Covid-19.

Sebagai negara terbuka, perekonomian Indonesia tidak kebal terhadap gejolak dunia yang diakibatkan pandemi Covid-19 (Modjo, 2020). Berbagai badan ekonomi internasional seperti Bank Dunia memperkirakan pandemi ini akan mengikis pertumbuhan ekonomi nasional hingga hanya berada pada kisaran -3,5% sampai dengan 2,1% pada 2020. Senada dengan Bank Dunia, IMF juga memproyeksikan pertumbuhan ekonomi Indonesia sebesar 0.5% pada 2020.

Hal ini jelas merupakan sebuah koreksi tajam dari tingkat pertumbuhan sebesar 5,02% yang tercatat pada 2019. Demikian pula Sementara dari sisi sosial ekonomi, beberapa lembaga memperkirakan akan terjadi tambahan antara 1,16 juta (+0.44%) hingga 9,6 juta (+3.6%) penduduk miskin pada 2020, yang tergantung pada derajat kerusakan ekonomi yang akan terjadi. Begitu juga, jumlah penganggur diperkirakan akan bertambah sebesar 2,91 juta (2.17% angkatan kerja) hingga 5,23 juta (3.79% angkatan kerja) pada 2020 (Modjo, 2020).

Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya 2,97 persen di kuartal I-2020 dan terendah sejak 2001 lalu. Merosotnya pertumbuhan ekonomi nasional diperkirakan masih akan terus berlangsung sebagai dampak Covid-19 pada kuartal II-2020 atau selama periode April-Juni tahun ini.

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan menurunnya perekonomian dan aktivitas di berbagai sektor dan wilayah di Indonesia. Walau *economic shock* yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 berangsur mereda seiring stabilnya pasar keuangan domestik dan menggeliatnya beberapa sektor perekonomian. Akan tetapi mengingat sifatnya yang memukul baik sisi penawaran mau pun permintaan dari perekonomian, upaya pemulihan masih memerlukan lebih banyak waktu.

Di Indonesia sendiri, per tanggal 11 Oktober 2020 total kasus virus covid 19 sejumlah 311,176 orang Terkonfirmasi, 63,365 oramg Kasus Aktif (20.4% dari Terkonfirmasi), 236,437 orang Sembuh (76.0% dari Terkonfirmasi), dan 11,374 orang Meninggal dunia (3.7% dari Terkonfirmasi) (Covid.go.id, 2020).

Dalam menghadapi Covid- 19, Pemerintah Indonesia melakukan pendekatan yang cepat dan prudent untuk mengurangi dampaknya pada perekonomian. Beberapa ahli mengkhawatirkan, dampak ekonomi yang

ditimbulkan oleh Covid-19 bisa lebih besar dari dampak kesehatan, dan pertumbuhan ekonomi akan melambat. Jika terjadi perlambatan ekonomi, maka daya serap tenaga kerja akan berkurang, meningkatnya pengangguran dan kemiskinan (djkn.kemenkeu.go.id, 2020).

Menteri Keuangan Sri Mulyani mengungkap penyebaran virus corona akan semakin memberatkan perekonomian, dalam kondisi terburuk, Menteri Keuangan Sri Mulyani memperkirakan proyeksi pertumbuhan ekonomi Indonesia berkisar 2,3% karena virus Corona. Namun, skenario terburuknya ekonomi RI dapat minus hingga 0,4% (cnnindonesia.com, 2020).

Mengacu pada Negara berkembang, pemerintah Indonesia mengambil kebijakan yang komperehensif dibidang fiskal. Pada saat ekonomi dirasakan berjalan terlalu lambat dari yang seharusnya yang ditandai dengan rendahnya pertumbuhan dan tingginya tingkat pengangguran, maka dengan kebijakan fiskal dan moneter yang tepat diharapkan dapat mendorong perekonomian tumbuh lebih cepat dan pengangguran dapat ditekan (Ada Tua, 2019).

Dikutip dari Tirto.id (2020), Pandemi Corona atau COVID-19, usai memukul penerimaan pemerintah pusat, COVID-19 juga menyebabkan pendapatan asli daerah (PAD) turun drastis. Penurunan PAD ini memang tidak bisa dihindari karena imbas pembatasan aktivitas masyarakat demi mencegah penularan COVID-19 lebih besar. Direktur Jenderal Perimbangan Keuangan Kemenkeu Astera Primanto Bhakti Dikutip dari Tirto.id (2020), mengatakan bahwa secara keseluruhan 530 daerah Indonesia mengalami penurunan pendapatan hingga 15,81 persen. Berdasarkan revisi APBN dalam Perpres 54/2020, pendapatan daerah turun Rp195,82 triliun dari Rp1.238,51 triliun menjadi hanya Rp1.042,69 triliun. Di antara penurunan itu, PAD adalah yang paling tertekan. Diperkirakan PAD nasional turun 27,73 persen. Penurunan PAD di Pulau Jawa saja akan mencapai 32,04 persen. Berdasarkan perhitungannya, PAD nasional akan turun Rp114,53 triliun dari Rp328,40 triliun menjadi Rp213,87 triliun.

Kajian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa Inovasi Daerah bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan sebagai salah satu cara percepatan pemulihan ekonomi Daerah saat era New Normal atau paska pandemi Covid-19.

B. PEMBAHASAN

Respon Penurun PAD lakukan Inovasi

Hingga saat ini, beberapa daerah masih menggantungkan pendapatan darahnya dari penerimaan yang berasal dari pemerintah pusat. Semakin sulitnya keuangan negara saat Pandemi Covid-19 tentu saja juga akan berpengaruh terhadap penerimaan pendapatan pemerintah daerah. Tentu saja kondisi tersebut juga akan mengganggu pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah daerah. Melihat kondisi tersebut, setiap daerah dituntut harus mampu untuk membiayai dirinya sendiri melalui berbagai macam potensi sumber keuangan yang dimilikinya.

Inovasi pemerintah daerah dalam menggali dan mengembangkan segala potensi yang dimilikinya untuk dijadikan sebagai sumber penerimaan daerah akan sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah secara jelas meminta kepada daerah untuk bertanggung jawab terhadap pendapatan dan pengeluaran daerahnya. Peraturan lain yang ikut mempengaruhi aspek keuangan daerah adalah Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 yang merupakan revisi dari Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2000 tentang Pajak dan Retribusi Daerah. Kedua sumber dana ini merupakan komponen utama dari pendapatan asli daerah. Wewenang untuk mengurus anggaran telah didapatkan melalui desentralisasi fiskal dimana dalam desentralisasi fiskal, daerah juga memiliki kewenangan untuk menentukan pajak daerah dan retribusi daerah sendiri.

Ketergantungan kepada bantuan pusat harus seminimal mungkin, sehingga PAD harus menjadi bagian sumber keuangan terbesar, yang didukung kebijakan perimbangan keuangan pusat dan daerah sebagai prasyarat mendasar dalam sistem pemerintahan negara. Kondisi ini memudahkan bagi daerah meningkatkan pendapatan asli daerahnya (PAD).

Isyarat bahwa PAD harus menjadi bagian sumber keuangan

terbesar bagi pelaksanaan otonomi daerah menunjukkan bahwa PAD merupakan tolak ukur terpenting bagi kemampuan daerah dalam menyelenggarakan dan mewujudkan otonomi daerah. Di samping itu, PAD juga mencerminkan kemandirian suatu daerah. Adapun PAD merupakan sumber penerimaan yang murni dari daerah, yang merupakan modal utama bagi daerah sebagai biaya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Meskipun PAD tidak seluruhnya dapat membiayai total pengeluaran daerah, namun proporsi PAD terhadap total penerimaan daerah tetap merupakan indikasi derajat kemandirian keuangan suatu pemerintah daerah.

Inovasi daerah sebagai percepatan pemulihan ekonomi daerah

Inovasi daerah juga bisa menjadi salah satu cara untuk memulihkan ekonomi daerah saat terjadinya atau paska Pandemi Covid-19. Produktivitas masyarakat selama pandemi menjadi tumpuan dalam pemulihan ekonomi. Berbagai daerah dituntut untuk melakukan inovasi dalam rangka menjaga, menggerakkan, dan mendorong pertumbuhan perekonomian daerah.

Melalui inovasi, daerah bisa melakukan langkah-langkah strategis dalam memulihkan ekonomi daerah seperti mencegah terjadinya penurunan pajak daerah. Daerah bisa memberikan keringanan pembayaran pajak (*Tax Relief*) berupa diskon pembayaran pajak usaha hotel, restoran, hiburan dan parkir. Daerah juga bisa memberikan insentif pajak (*Tax Incentive*) berupa pengurangan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan. Selain itu, tanpa harus melakukan pelanggaran terhadap protokol kesehatan sebagai salah satu cara pengendalian Covid-19, pemerintah daerah bisa melakukan relaksasi pajak terhadap unit-unit ekonomi strategis daerah.

Inovasi menjadi kunci keberhasilan daerah mampu terlepas dari berbagai rintangan dan keterbatasan. Di tengah pandemi Covid-19 saat ini, sejumlah kepala daerah terbukti berani membuat terobosan strategis demi bisa segera bangkit untuk menyejahterakan warganya. Dengan modal inovasi, maka kelemahan-kelemahan yang dihadapi daerah menjadi lebih mudah terpetakan dan terurai. Kepala daerah juga mampu menjalankan pemerintahan secara efektif dan efisien dengan mengutamakan kolaborasi berbagai pihak. Melalui pelibatan banyak kalangan tersebut, maka partisipasi publik terhadap program-program pembangunan di daerah kian kuat.

Dalam penanganan Covid-19 pemerintah daerah didorong untuk mampu berinovasi dengan memanfaatkan potensi unggulan wilayahnya. Terobosan-terobosan tersebut hakikatnya ditujukan untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan pelayanan publik secara optimal. Sasaran inovasi daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan dan peran serta masyarakat, serta daya saing daerah.

Pentingnya Inovasi

Mengapa inovsi daerah penting?. Ada dua hal yang menjadi pertimbangan. *Pertama,* posisi Indonesia dalam masalah Inovasi yang masih kurang menggembirakan. Berdasarkan beberapa laporan lembaga pengindex inovasi dunia, secara keseluruhan peringkat inovasi Indonesia masih rendah. Dalam laporan GII misalnya, Indonesia berada pada peringkat 85 dari 126 Negara. Bahkan, masih berada dibawah beberapa negara ASEAN lainnya.

Peringkat daya saing indonesia secara global berada pada peringkat 45, dimana indikator paling rendah adalah inovasi dan adopsi teknologi dengan nilai 37,7 masih dan dibawah rata-rata asia timur dan pasifik. Dari peringkat tersebut, kita bisa melihat bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan dan permasalahan yang memerlukan terobosan-terobosan inovatif. Salah satunya adalah tuntutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Selain masalah pelayanan, rendahnya kepercayaan publik dan dunia usaha terhadap birokrasi juga memerlukan kebijakan-kebijakan yang inovatif, sehingga kepercayaan publik dan dunia usaha kembali.

Dalam *Score Ranking Ease Of Doing Business* (EODB) 2019 yang dirilis Bank Dunia, Indonesia berada pada peringkat 73 dari 190 negara. Pemeringkatan *EODB* didasarkan pada kemudahan berusaha sebuah negara. Dari peringkata tersebut menunjukkan bahwa peringkat kemudahan berusaha indonesia ini

kalah dari Vietnam di posisi 69, Brunei Darussalam (55), Thailand (27), Malaysia (15), dan Singapura (2). Padahal pada periode 2015-2018, peringkat kemudahan berbisnis di indonesia sudah menanjak 42 peringkat dari posisi 114 ke 72.

Di sisi lain, berdasarkan laporan Global Competitiveness Index (CGI) 2019, Indonesia turun 5 peringkat ke posisi 50 dari 141 Negara. Indonesia masih berada dibawah Malaysia di posisi 27 dan Thailand di posisi 40, serta Singapura di posisi 1. Sedangkan Vietnam yang juga merupakan anggota ASEAN naik 10 peringkat ke posisi 60. Kenaikan tersebut merupakan sebuah lompatan besar yang dilakukan Vietnam melalui perbaikan layanan investasi. Sedangkan dalam Global Innovation Index (GII) 2019, Indonesia berada di peringkat 85, sama dengan tahun 2018. Berada di peringkat 12 untuk kawasan benua Asia dan berada di peringkat 7 dari 10 Negara-Negara anggota ASEAN**.** Indonesia berada dibawah Singapura (8), Malaysia (35), Vietnam (42), Thailand (43), Philipina (54), dan Brunei (71).

Kedua, resesi ekonomi yang disebabkan oleh Pandemi Covid-19 harus direspon dengan cepat dan cerdas oleh Pemerintah Daerah. Pemerintah Daerah harus menjaga Pendapatan Asli Daerahnya tetap stabil. Selain itu inovasi pemerintah daerah diperlukan untuk menjaga stabilitas ekonomi daerah selama era *New Normal*. Pembangunan daerah tetap harus berjalan seperti pada saat normal, sehingga memicu pertumbuhan ekonomi daerah. Pertumbuhan ekonomi dan peningkatan pembangunan nasional perlu ditopang oleh aktivitas pemerintahan daerah. Aktivitas pemerintahan yang stabil akan memberikan jaminan dan membantu proses pemulihan ekonomi nasional.

Apa itu Inovasi daerah

Peran inovasi daerah sangat penting selama/pasca pandemi Covid-19, khususnya bagaimana segala jenis pelayanan publik, tata kelola pemerintahan serta pembangunan di daerah dapat mengakomodir protokol-protokol kesehatan. Dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah BAB 21 Pasal 386 disebutkan bahwa Inovasi Daerah adalah Peningkatan pelayanan publik, Pemberdayaan dan peran serta masyarakat serta Peningkatan daya saing daerah. Inovasi Daerah Adalah Segala Bentuk Pembaharuan Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Bertujuan Meningkatkan Kinerja Pemda.

Ada beberapa inovasi yang bisa dilakukan daerah seperti Inovasi tata Kelola pemerintahan daerah, Inovasi pelayanan publik, dan Inovasi daerah lainnya sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Pemerintah daerah bisa membuat berbagai macam kreativitas inovasi berdasarkan potensi daerah yang dimilikinya, nilai lokalitas daerah, dan kebutuhan daerah dengan memperhatikan prinsip Peningkatan efisiensi, Perbaikan efektivitas, Perbaikan kualitas pelayanan, Tidak menimbulkan konflik kepentingan, Berorientasi pada kepentingan umum, Dilakukan secara terbuka, Memenuhi nilai kepatutan, dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya tidak untuk kepentingan diri sendiri.

Inovasi akan disebut sebagai inovasi daerah apabila memenuhi sejumlah kriteria seperti mengandung pembaharuan seluruh atau sebagian unsur dari inovasi; memberi manfaat bagi daerah dan/atau masyarakat; tidak mengakibatkan pembebanan dan/atau pembatasan pada masyarakat yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; merupakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah; dan dapat direplikasi oleh daerah lain.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Inovasi merupakan kunci untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi, daya saing daerah, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Inovasi menjadi salah satu alat dalam mempercepat peningkatan daya saing Indonesia. Setiap elemen negara yang meliputi pemerintah, swasta, dan masyarakat sipil harus melakukan inovasi. Inovasi daerah sangat penting karena dapat mempengaruhi pertumbuhan ekonomi daerah. Inovasi daerah akan menumbuhkan daya saing daerah sehingga memiliki daya tahan ekonomi. Daerah yang memiliki daya saing tinggi berpeluang untuk mendapatkan sumber PAD yang lebih dan mencukupi.

Melalui berbagai inovasi, daerah bisa melalakukan berbagai cara untuk mempercepat

pemulihan ekonomi daerah. Inovasi akan melesatkan berbagai macam potensi ekonomi yang dimiliki daerah, sehingga bisa memberikan nilai ketangguhan ekonomi daerah dan masyarakat.

Dalam upaya pemulihan perekonomian daerah, Pemerintah Daerah bisa melakukan langkah strategis dengan memberikan keringanan pembayaran pajak (*Tax Relief*) berupa diskon pembayaran pajak usaha hotel, restoran, hiburan dan parkir. Selain itu, pemerintah Daerah bisa memberikan insentif pajak (*Tax Incentive*) berupa pengurangan Bea Perolehan Hak Atas Tanah dan Bangunan.

REFERENSI

Berjuang Bersama Untuk Mengawal Pemulihan Ekonomi. (2020). Retrieved 7 October 2020, from https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jabar/baca-berita/20973/BERJUANG-BERSAMA-UNTUK-MENGAWAL-PEMULIHAN-EKONOMI.html

Coronavirus Update (Live): 37,478,315 Cases and 1,077,630 Deaths from COVID-19 Virus Pandemic - Worldometer. (2020). Retrieved 11 October 2020, from https://www.worldometers.info/coronavirus/

COVID-19, S. (2020). Peta Sebaran | Satgas Penanganan COVID-19. Retrieved 11 October 2020, from https://covid19.go.id/peta-sebaran

Firmansyah. (2020). Pemulihan Ekonomi Daerah Dalam Pandemi Covid-19: Membangkitkan UMKM. Retrieved 5 October 2020, from https://www.goriau.com/berita/baca/pemulihan-ekonomi-daerah-dalam-pandemi-covid19-membangkitkan-umkm.html

Index, G. G. I. (2020). Global Innovation Index (GII) 2019, 2019.

Indonesia, C. (2020). Sri Mulyani: Skenario Terburuk Ekonomi RI Minus 0,4 Persen. Retrieved 7 October 2020, from https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200401104553-532-489008/sri-mulyani-skenario-terburuk-ekonomi-ri-minus-04-persen

Jufra, A. A. (2020). Studi Pemulihan Dan Pengembangan Ekonomi Kreatif Sub-Sektor Kuliner Pasca Pandemi (Covid-19) Dalam Menunjang Pertumbuhan Ekonomi Di Provinsi Sulawesi Tenggara. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 9(2), 116-131.

Modjo, M. I. (2020). Memetakan Jalan Penguatan Ekonomi Pasca Pandemi. The Indonesian Journal of Development Planning, 4(2), 103-116.

Pardamean, A. T. (2013). Dampak Kebijakan Fiskal Dan Moneter Dalam Perekonomian Indonesia. Quantitative Economics Journal, 2(3).

Score-Ranking. (2020). Retrieved 11 October 2020, from https://www.doingbusiness.org/en/data/doing-business-score

Thomas, V. (2020). PAD Menyusut Akibat COVID-19, Bagaimana Pemda Menyiasatinya? - Tirto.ID. Retrieved 7 October 2020, from https://tirto.id/pad-menyusut-akibat-covid-19-bagaimana-pemda-menyiasatinya-fQD2

Undang-undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014. Pemerintahan Daerah.

UU Nomor 34 Tahun 2000 tentang Perubahan atas Undang-undang Republik Indonesia No. 18 tahun 1997 tentang Pajak dan Retribusi Daerah

PROGRAM INOVASI NUSANTARA SEHAT TIM (NST) DI ERA PANDEMI COVID-19

Iin Nurlinawati[a] , Sefrina Werni[b]
[ab]Puslitbang Sumber Daya dan Pelayanan Kesehatan, Kementerian Kesehatan
Email: [a] nurlinawati.iin@gmail.com

Abstrak

Upaya Kementerian Kesehatan dalam pemerataan dan penguatan pelayanan kesehatan dasar di daerah terpencil dilakukan melalui program Nusantara Sehat (NS). NS bertugas selama dua tahun melalui penugasan khusus berbentuk tim (NST) dan penugasan khusus individual (NSI). Program Nusantara Sehat Tim (NST) melibatkan minimal lima jenis sampai sembilan jenis tenaga kesehatan dalam satu timnya. Sebagai agen perubahan (*Agent of Change*) di masyarakat NS diharapkan dapat menuntaskan permasalahan kesehatan melalui inovasi yang dibuatnya. Dalam kondisi covid-19 yang melanda Indonesia, NST yang bertugas di puskesmas diharapkan dapat berperan dalam penanganan dan pencegahannya. Artikel ini dibuat untuk memberi gambaran program inovasi yang dilakukan oleh NST dalam menghadapi pandemi covid di daerah terpencil/sangat terpencil dan hambatannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi NST dibagi dalam dua bentuk yakni inovasi di lingkungan puskesmas dan inovasi di masyarakat. NST melakukan Inovasi melalui dua tahapan yakni tahap perintisan dan tahap pelaksanaan. Dalam menjalankan inovasinya NST mendapatkan hambatan baik pada ketersediaan APD dan alat rapid test maupun dari masyarakat dan lintas sektor terkait. Diharapkan dukungan dari berbagai pihak untuk mensukseskan inovasi NST sehingga bisa mencegah penularan dan penyebaran Covid-19 di masyarakat.

Kata Kunci: Nusantara Sehat Tim; Inovasi; Covid-19

INNOVATION PROGRAM OF NUSANTARA SEHAT TIM (NST) IN THE ERA OF PANDEMI COVID-19

Abstract

The Ministry of Health's efforts to equalize and strengthen basic health services in remote areas are carried out through the Healthy Nusantara (NS) program. NS served for two years through special team assignments (NST) and individual special assignments (NSI). The Nusantara Sehat Team (NST) program involves a minimum of five to nine types of health workers in one team. As an agent of change in the NS society, it is hoped that it can solve health problems through its innovations. In the conditions of Covid-19 that hit Indonesia, NSTs who are on duty at health centers are expected to play a role in handling and prevention. This article was created to provide an overview of the innovation program undertaken by NST in dealing with the Covid pandemic in remote / very remote areas and its obstacles. The results showed that NST innovation was divided into two forms, namely innovation in the health center environment and innovation in the community. NST innovates through two stages, namely the pilot stage and the implementation stage. In carrying out its innovation, NST faces obstacles both in the availability of PPE and rapid test kits as well as from the community and across related sectors. It is hoped that support from various parties will make the NST innovation a success so that it can prevent the transmission and spread of Covid-19 in the community.

***Keywords** : Nusantara Sehat Team, Innovation, Covid-19*

A. PENDAHULUAN

Dalam rangka penguatan dan pemenuhan kebutuhan pelayanan kesehatan di daerah terpencil/sangat terpencil, Kementerian Kesehatan merasa perlu dibuat penugasan khusus tenaga kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan. Upaya pemerataan dan penguatan pelayanan kesehatan dasar di daerah

terpencil tersebut dilakukan dengan meluncurkan program Nusantara Sehat (NS).(Kementerian Kesehatan, 2018) Program ini berjalan sejak tahun 2015 sampai saat ini dan merupakan program prioritas Kementerian Kesehatan. Nusantara Sehat merupakan program lintas unit utama di Kementerian Kesehatan yang fokusnya tidak hanya pada kegiatan kuratif tetapi juga promotif dan preventif. NS bertugas selama dua tahun melalui penugasan khusus berbentuk tim (NST) dan penugasan khusus individual (NSI). Untuk Program Nusantara Sehat Tim (NST) melibatkan sembilan jenis tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter, dokter gigi, perawat, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, Ahli laboratorium medik, tenaga gizi, dan tenaga kefarmasian. NST yang ditugaskan ke puskesmas daerah terpencil/sangat terpencil akan ditempatkan dalam bentuk tim yang terdiri dari minimal lima jenis tenaga kesehatan.

Peserta NST diterima melalui seleksi terlebih dahulu. Indikator peserta yang lolos seleksi adalah kemampuan sosialisasi dan berkomunikasi yang baik, memperlihatkan inisiatif dan pengambilan keputusan yang baik, serta berkomitmen terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Proses seleksi dilakukan oleh tiga pihak yaitu: Kementrian Kesehatan, psikolog dan organisasi profesi.(Nurcahyo, Suryoputro, & Jati, 2016) Proses seleksi NST dilakukan secara ketat karena diharapkan nantinya NST akan menjadi agen perubahan Agent of Change) di masyarakat dan diharapkan dapat menuntaskan permasalahan kesehatan dengan pendekatan yang lebih komprehensif. Setelah proses seleksi, NST dibekali pelatihan dan pembekalan program dari Kementerian Kesehatan sehingga diharapkan dapat memberikan inovasi segar pada area penempatan. Inovasi NST diharapkan dapat pula menjembatani saat masa pandemi covid-19 seperti saat ini. Penyebaran COVID-19 di Indonesia telah meliputi seluruh provinsi. Untuk menghindarkan semakin meluasnya penyebaran COVID-19 ini, NST yang bertugas di puskesmas diharapkan dapat berperan dalam penanganan dan pencegahannya. Dengan keterbatasan daya dukung di puskesmas kawasan terpencil dan sangat terpencil diharapkan inovasi NST mampu berperan aktif dalam penanganan dan pencegahan COVID-19 sehingga dapat menekan penyebaran kasus.

Terdapat beragam pengertian tentang inovasi. Menurut Hurley dan Hult (1998) mendefinisikan inovasi sebagai mekanisme organisasi dalam upaya beradaptasi di lingkungan yang dinamis sehingga organisasi harus menciptakan pemikiran serta gagasan baru serta menawarkan produk guna peningkatan pelayanan untuk memenuhi keinginan pengguna.(Sartika, 1969) Sementara itu Rogers (2003) menyatakan bahwa inovasi adalah sebuah gagasan/ide, praktek, maupun objek yang dianggap baru oleh individu atau unit adopsinya.(Roger, 2003) Inovasi bagi organisasi memiliki proses yang berbeda dengan inovasi bagi individu. Sebagai sebuah organisasi, sektor publik dapat mengadopsi inovasi melalui dua tahapan yakni Initiation atau perintisan dan tahap Implementation atau pelaksanaan.(Suwarno, 2008) Dalam tiap tahapan terdapat bebapa fase sebagai berikut:

1. Tahapan Initiation atau perintisan.
   Pada tahap ini terdapat fase agenda setting dan matching. Tahapan agenda setting merupakan tahapan proses identifikasi dan penetapan prioritas kebutuhan dan masalah. Pada fase agenda setting akan ditentukan kesenjangan/gap yang akan diatasi, pencarian bentuk inovasi yang tepat dan tempat inovasi akan diaplikasikan. Fase selanjutnya adalah matching atau penyesuaian. Pada tahapan ini permasalahan telah teridentifikasi dan dilakukan penyesuaian atau penyetaraan dengan inovasi yang hendak diadopsi, serta memastikan feasibilities atau kelayakan inovasi untuk diaplikasikan.
2. Tahapan Implementation atau pelaksanaan.
   Tahapan implemenasi ini terdiri atas fase redefinisi, klarifikasi dan rutinisasi. Pada fase redefinisi, baik inovasi maupun organisasi meredefinisi dan mengalami proses perubahan untuk saling menyesuaikan sehingga dapat mengakomodir kebutuhan organisasi. Fase klarifikasi terjadi ketka inovasi sudah digunakan secara meluas dan mempengaruhi seluruh elemen organisasi.

Fase klarifikasi ini membutuhkan waktu lama, karena mempengaruhi budaya dan kebiasaan sampai dapat teradopsi dengan baik. Fase rutinisasi adalah fase dimana inovasi sudah diangap sebagai bagian dari organisasi. Inovasi tidak lagi mencirikan sebuah produk baru atau cara baru, karena telah menjadi rutinitas.

Kondisi saat ini dimasyarakat memperlihatkan bahwa masih banyak masyarakat Indonesia yang tidak mengindahkan himbauan pemerintah terkait pencegahan penularan covid-19. Ketidak pedulian tersebut dikhawatirkan akan membuat penyebaran penyakit terjadi dengan cepat dan meluas.(Buana, 2017) Kondisi tersebut perlu suatu pendekatan khusus dari NST dengan membuat suatu inovasi khusus terkait pencegah penularan covid-19 di wilayah puskesmas. Artikel ini dibuat untuk memberikan gambaran program inovasi yang dilakukan oleh NST dalam menghadapi pandemi covid di daerah terpencil/sangat terpencil dan hambatan yang dialaminya.

B. PEMBAHASAN

Pandemi Covid telah menyebar ke seluruh provinsi di Indonesia, beberapa kebijakan pemerintah daerah terkait penanganan covid diantaranya adalah pembentukan gugus tugas di setiap daerah dan membuat dan mensosialisasikan Buku Pedoman Umum menghadapi Pandemi COVID-19 bagi pemerintah daerah.(Ulya, 2020) Upaya tersebut juga ikut dilaksanakan oleh puskesmas. Sebagai agen perubahan di daerah, NST ikut berupaya bersama puskesmas dalam pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah tersebut. Dalam upaya tersebut NST membuat inovasi dan bersama-sama dengan tenaga kesehatan lainnya di puskesmas melaksanakan inovasi. Proses inovasi dimulai dengan initiation atau perintisan. Pada fase agenda setting dilakukan Survey Mawas Diri (SMD) dalam upaya mengenali keadaan dan masalah yang dihadapi masyarakat pada masa pandemi covid-19. Hasil kesepakatan dalam SMD akan dibahas di Musyawarah Masyarakat Desa (MMD) bersama tokoh masyarakat, aparat daerah serta puskesmas. Hasil kesepakatan kemudian menjadi bahan penyusunan Rencana Usulan Kegiatan (RUK).(Kementerian Kesehatan RI, 2016) Dari RUK tersebut puskesmas telah menentukan jenis inovasi untuk mengatasi masalah/gap serta lokasi inovasi dan target sasarannya.

Tahap kedua yakni implementation atau pelaksanaan. Pada saat pelaksanaan inovasi, NST melakukan fase redifinisi melalui pendekatan kepada tokoh agama, tokoh masyarakat dan aparat pemerintah setempat seperti camat dan kepala desa. Pendekatan tersebut diharapkan dapat menjembatani komunikasi antara inovasi dan juga masyarakat, sehingga tidak timbul kesalahpahaman di kemudian hari. Fase Klarifikasi dilakukan melalui penerapan inovasi ke masyarkat. Inovasi NST dibagi dalam dua bentuk yakni inovasi di lingkungan puskesmas dan inovasi di masyarakat. Inovasi di lingkungan puskesmas dibuat dalam rangka memberikan jarak antara pasien dan tenaga kesehatan sesuai dengan protokol covid dari Kementerian Kesehatan. Beberapa inovasi yang dilakukan NST di lingkungan puskesmas yakni:

1. Membuat sarana di puskesmas sesuai dengan peraturan "menjaga jarak" bagi pasien dan petugas seperti membuat pelindung plastik di tiap meja pelayanan, dari meja pendaftaran sampai pemeriksaan termasuk UGD.
2. Membuat media promosi berupa video, leaflet dan poster terkait penanganan dan pencegahan covid-19 dengan menggunakan bahasa Indonesia, maupun dengan bahasa daerah setempat agar mudah dipahami.
3. Melakukan edukasi melalui pemutaran video serta penyuluhan dan penyebaran media promosi di ruang tunggu pasien. Isi media promosi dapat berupa edukasi terkait covid-19, cara pembuatan dan penggunaan masker, cara pembuatan faceshield dengan bahan murah dan mudah didapat serta cara pembuatan tempat cuci tangan sederhana untuk rumah tangga dan cara mencuci tangan yang benar.
4. Lacak kontak dan pemeriksaan terhadap ODP dan masyarakat di wilayah kerja.

5. Membuat tempat cuci tangan sederhana baik didalam maupun diluar gedung puskesmas.
6. Membuat dan menjaga posko covid-19 di puskesmas. Posko covid dilaksanakan secara offline di puskesmas dan juga secara online.

Sementara itu beberapa kegiatan yang biasa dilakukan tenaga kesehatan ke masyarakat juga mengalami perubahan. Tidak semua kegiatan yang sdah direncanakan sebelumnya dapat dijalankan sesuai perencanaan dikarenakan kondisi dan situasi di lapangan. Beberapa kegiatan terutama yang didalamnya terdapat pengumpulan massa dalam jumlah banyak seperti posyandu, penyuluhan massal dan lainnya tidak dapat dilakukan. Sehingga beberapa bentuk kegiatan mengalami perubahan. Inovasi yang dibuat NST merupakan pembaharuan baik dari metode ataupun pendekatan kegiatan ke masyarakat. Beberapa inovasi NST di masyarakat yakni:

1. Membentuk posko pemeriksaan di perbatasan untuk memeriksa pendatang dari wilayah lain. Melakukan pemeriksaan pendatang serta penyemprotan terhadap barang bawaannya. Hal ini menjadi sangat penting terutama di derah perbatasan dengan luar wilayah Indonesia. Di pelabuhan dilakukan skrining penumpang kapal dan penyemprotan kapal penampung ikan dari zona merah. Pembagian stiker edukasi Covid-19 dan Pemberian Vitamin C pada pelaku perjalanan dari wilayah terpapar covid-19.
2. Melakukan edukasi tentang covid-19 dan protokol kesehatan kepada masyarakat melalui siaran keliling dengan mobil dan toa secara berkala bersama lintas sektor. Diikuti pemasangan leaflet dan edukasi dari rumah ke rumah dan gerakan pake masker yang benar.
3. Promosi kesehatan secara online dengan media sosial
4. PusLing (puskesmas keliling) sesuai protokol yg dianjurkan (APD dan sosial distancing) untuk menjangkau masyarakat di rumah mereka.
5. Melakukan demonstrasi tentang: pembuatan ramuan tradisional peningkat imunitas, pembuatan larutan desinfektan yang mudah didapatkan murah serta aman digunakan, pembuatan masker dll
6. Pemberian multivitamin, inspeksi dapur umum ketahanan pangan, pemberian makanan tambahan anak dan ibu hamil
7. Mencari donator diluar propinsi untuk APD bagi tenaga kesehatan yang beresiko
8. Melakukan penyimprotan disifektan di tempat-tempat umum serta skrining pada jamaah di masjid saat sholat Jum'at dan di tempat ibadah lain.
9. Pengadaan sarana cuci tangan di tempat-tempat umum dan mengontrolnya secara teratur
10. Program Jaga Tetangga (Tetangga melaporkan ke puskesmas jika ada tetangga yang sakit atau yang datang dari luar daerah dan segera dilapor ke Puskesmas)

Fase terakhir adalah fase rutinitas. Pada saat ini, fase ini belum dapat tercapai karena NST dalam melaksanakan inovasi masih mendapatkan berbagai hambatan. Beberapa hambatan utama yang terjadi dilapangan adalah:

1. Distribusi APD ke puskesmas terhambat karena akses transportasi serta jumlahnya yang terbatas, sehingga terjadi kekurangan APD untuk nakes.
2. Alat rapid test masih sangat terbatas.
3. Masih lemahnya dukungan dan kerjasama penanganan covid-19 karena dianggap hal ini hanya menjadi masalah orang kesehatan sedang instansi lain merasa tidak perlu ikut terlibat sehingga tidak peduli.
4. Sulitnya pelaksanaan protokol kesehatan di masyarakat serta lemahnya sikap aparat keamanan dalam menindaklanjuti masyarakat yang tidak patuh protokol kesehatan.
5. Penyebaran hoaks yang membuat masyarakat menerima informasi yang salah tentang covid-19. Hal ini menyebabkan masyarakat meremehkan petugas saat melakukan edukasi ke lapangan. Bahkan terkadang membahayakan petugas karena tidak dapat menerima ketika didiagnosa positif.

Hambatan-hambatan tersebut diminimalisir dengan berbagai upaya yang dilakukan NST. Upaya terkait kekurangan alat/bahan dilakukan dengan mencari donator diluar dari pengiriman APD dari Dinkes, membuat prioritas untuk pemeriksaan rapid. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan ke masyarakat yakni dengan terus melibatkan lintas sektor untuk berbagai upaya edukasi terhadap masyarakat sekaligus upaya mendapatkan dukungan bagi kegiatan/inovasi NST di lapangan. Upaya tersebut terus dilakukan dalam upaya meminimalisir hambatan sehingga inovasi tersebut dapat menjadi suatu rutinitas.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian diatas NST ikut berupaya dalam pencegahan penyebaran covid-19 melalui berbagai inovasi yang dilakukan dalam wilayah puskesmas maupun ke masyarakat. Inovasi di wilayah puskesmas dalam upaya menjaga jarak (*social distancing*) antara pasien dan petugas kesehatan. Inovasi lain yang dilakukan yakni upaya edukasi baik kepada pasien maupun masyarakat di wilayah puskesmas dengan berbagai metode yang dapat diterima oleh masyarakat. Penjagaan di daerah perbatasan sangat penting untuk dilakukan melalui skrining bagi pendatang atau penduduk yang melakukan perjalanan antar wilayah. Dalam melakukan inovasinya tersebut diharapkan dukungan dari berbagai pihak terkait, guna mensukseskan inovasi NST sehingga bisa mencegah penularan dan penyebaran Covid-19 di masyarakat.

D. REFERENSI

Buana, R. D. (2017). Analisis Perilaku Masyarakat Indonesia dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 dan Kiat Menjaga Kesejahteraan Jiwa. *Sosial Dan Budaya, Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta*, *53*(9), 1689–1699. Retrieved from file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf

Kementerian Kesehatan, R. I. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 33 Tahun 2018 Tentang Penugasan Khusus Tenaga Kesehatan dalam Mendukung Program Nusantara Sehat*. *Kemenkes RI*. Jakarta.

Kementerian Kesehatan RI. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan no 44 tahun 2016 tentang Pedoman Manajemen Puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan.

Nurcahyo, H., Suryoputro, A., & Jati, S. (2016). Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kesehatan Tim Nusantara Sehat Dalam Program Nusantara Sehat Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, *4*(4), 60–69.

Roger, E. M. (2003). No Title. In *Diffusion of Innovations 5th edition, Free Press. New York.*

Sartika, D. (1969). Inovasi Organisasi Dan Kinerja Organisasi : Studi Kasus Pada Pusat Kajian Dan Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Iii Lembaga Administrasi Negara. *Jurnal Borneo Administrator*, *11*(2), 129–151. https://doi.org/10.24258/jba.v11i2.196

Suwarno, Y. (2008). Inovasi Di Sektor Publik. *Jurnal Administrasi Publik Unpar*, *5*(2), 1–19.

Ulya, H. N. (2020). Alternatif Strategi Penanganan Dampak Ekonomi Covid-19 Pemerintah Daerah Jawa Timur Pada Kawasan Agropolitan. *El-Barka: Journal of Islamic Economics and Business*, *3*(1), 80–109. https://doi.org/10.21154/elbarka.v3i1.2018

Penerapan Inovasi JAK 5 INDUKSI sebagai Wujud Adaptasi *Era New Normal* Pelayanan Publik di Tengah Pandemi

Musa Rustam
Pasca Sarjana Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA-LAN Jakarta & Satuan Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kelurahan Kali Anyar Kecamatan Tambora Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Barat
e-mail : musa.jkcc@gmail.com

Abstrak

Penerapan Inovasi Jak 5 Induksi dalam konteks reformasi birokrasi merupakan siklus alamiah bagi sebuah organisasi di pemerintah daerah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor internal seperti visi dan misi organisasi, sumberdaya manusia, struktur organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi serta proses pelayanan organisasi. Inovasi Jak 5 Induksi mewujudkan praktik pelayanan yang lebih efisien dan efektif dalam proses pelaksanaan pelayanan publik, agar lebih terjangkau dan memperluas akses publik untuk memudahkan dalam memperoleh pelayanan administrasi kependudukan ibu dan anak yang terintegrasi dengan pelayanan kesehatan. Paper ini bertujuan menjelaskan contoh kasus penerapan Inovasi Jak 5 Induksi di Kelurahan Kali Anyar, adanya inovasi pelayanan publik dapat diselaraskan dengan proses birokrasi yang ada dalam *Era New Normal* ditengah pandemi. Metode yang digunakan adalah berupa pemberian rekomendasi agar mendapatkan hasil yang diinginkan. Hasilnya, inovasi Jak 5 Induksi yang diselenggarakan oleh Satuan Pelayanan Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil kelurahan Kali Anyar tersebut ternyata mampu menciptakan cara baru dalam memudahkan pelayanan tertib administrasi kependudukan ibu dan anak, memberikan manfaat lebih kepada pengguna layanan, walaupun budaya, kondisi lokal, dan tingkat pendidikan masyarakat warga Kelurahan Kali Anyar yang belum siap terhadap perubahan teknologi. Dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan penerapan Inovasi layanan terintegrasi bukan menjadi "sebuah mimpi" ditengah pandemi tetapi menjadi nyata karena inovasi.
Kata kunci: Inovasi, Pelayanan publik, Administrasi Kependudukan

Application of JAK 5 INDUKSI Innovation as a form of Adaptation to the New Normal Era of Public Service in the Midst of a Pandemic

Abstract

Implementation of Jak 5 Induksi Innovation in the context of bureaucratic reform is a natural cycle for an organization in local government. This is influenced by internal factors such as the organization's vision and mission, human resources, organizational structure, leadership and organizational culture and organizational service processes. The Jak 5 Induksi Innovation realizes more efficient and effective service practices in the process of implementing public services, to make it more affordable and expand public access to make it easier to obtain maternal and child population administration services that are integrated with health services. This paper aims to explain an example of the application of the Jak 5 Induksi Innovation in Kali Anyar Village, where the existence of public service innovations can be aligned with the bureaucratic processes that exist in the New Normal Era amid the pandemic. The method used is in the form of providing recommendations in order to get the desired results. As a result, the Jak 5 Induksi innovation organized by the Population Administration and Civil Registration Service Unit of the Kali Anyar village turned out to be able to create a new way of facilitating orderly services for maternal and child population administration, providing more benefits to service users, despite the culture, local conditions, and levels. education of the people of Kali Anyar Village who are not ready

for technological changes. In order to optimize the utilization of the application of integrated service innovation, it is not a "dream" in the midst of a pandemic but becomes real because of innovation.
Keywords: *Innovation, Public Services, Population Administration*

A. PENDAHULUAN

Saat ini, dampak Corona Virus 2019 atau Covid-19 telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia termasuk sektor publik. Dampak pandemi Covid-19 sangat terasa dalam jajaran pemerintahan, dimana akses pelayanan publik dihadapkan pada tantangan baru, kualitas pelayanan publik yang prima tetap menjadi acuan, akan tetapi harus tetap memperhatikan aspek keselamatan petugas dan penerima layanan melalui penerapan *social distancing/ physical distancing* atau menjaga jarak aman.

Sejalan dengan itu, dimasa pandemi Covid-19 ini, pemanfaatan teknologi informasi merupakan senjata yang paling ampuh untuk menghadapinya, dapat melalui aplikasi maupun media sosial, apalagi dengan diberlakukannya Work from home/bekerja dari rumah memaksa setiap aparatur untuk melakukan terobosan dan adaptasi dengan kondisi tersebut.

Inovasi menurut Galbraith (1973); Schon (1967) dalam (Lukas & Ferrel, 2000: 240) didefinisikan sebagai dari proses penggunaan teknologi baru kedalam suatu produk sehingga produk tersebut mempunyai nilai tambah. Inovasi dapat dilakukan pada barang, pelayanan atau gagasan-gagasan yang diterima oleh seseorang sebagai sesuatu yang baru, sehingga mungkin saja suatu gagasan telah muncul di masa lampau, tetapi dapat dianggap inovatif bagi konsumen yang baru mengetahuinya.

Menurut (Kurniawan, 2005) mengatakan tentang pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan dan tata cara yang telah ditetapkan.

Kelurahan Kalianyar menjadi Kelurahan terpadat Se-Asia Tenggara (Tribun, 2018), dengan luas wilayah 0.32 km² dengan jumlah penduduk 29.241 jiwa per 31 Desember 2019 (Kelurahan Kalianyar, 2019) tahun 2015 angka kelahiran ibu melahirkan dan balita di Kelurahan Kalianyar dikategorikan tinggi yakni 427 dengan angka kelahiran 15.31 point (BPS Kota Adm. Jakarta Barat, 2015), dengan perhatian masyarakat terhadap ibu hamil dan anak serta dalam hal dokumen masih rendah. Di satu sisi kepengurusan dokumen anak dilakukan masih parsial dan belum terintegrasi, hal ini menyebabkan salah satu dokumen yang harus dimiliki anak (KIA) kepemilikannya masih rendah (6.14%) (Dinas Dukcapil Provinsi DKI Jakarta, 2019). Pelayanan administrasi kependudukan di Kelurahan Kali Anyar dimasa Pandemi masih ada kelemahan yaitu;

1. Pelayanan dokumen anak masih dilakukan secara partial/sendiri-sendiri.
2. Warga setelah dibuatkan NIK tidak melanjutkan lagi mengurus berkas pengajuan Akte Kelahiran Anak dan Kartu Identitas Anak sehingga menjadi Pekerjaan Rumah Satpel Dukcapil Kelurahan Kalianyar.
3. Masih kurang kesadaran warga terhadap kelengkapan administrasi Kependudukan anak.
4. Mengakomodir pelayanan yang belum terintegrasi oleh pelayanan Inovasi dari "Si Dukun 3 in one" dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi DKI Jakarta.
5. Masih kurangnya informasi kesehatan ibu hamil dan anak dalam kandungan.

Tuntutan masyarakat yang semakin kuat, merupakan tantangan bagi pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien, cepat, dan transparan. Untuk itu, diperlukan inovasi dan terobosan-terobosan baru dalam penyelenggaraan pemerintahan meliputi orientasi kesejahteraan masyarakat dimasa pandemi.

Konsep inovasi menurut Mulgan dan Albury (2003), inovasi yang berhasil adalah pembentukan dan implementasi dari proses, produk, jasa dan metode baru yang dapat menghasilkan peningkatan yang signifikan ter-hadap efisiensi, efektivitas atau kualitas keluaran dalam penyampaian layanan. Di-mana Karakteristik Inovasi menurut Rogert (2003) yaitu *Relative Adventage, Compability, Complexity, Triability,* dan *Observability.* Oleh karena itu,

penelitian ini bertujuan menganalisis "**Penerapan Inovasi JAK 5 INDUKSI sebagai Wujud Adaptasi *Era New Normal* Pelayanan Publik di Tengah Pandemi"**

B. PEMBAHASAN

Konsep Inovasi dalam meningkatkan kualitas Pelayanan Publik. Inovasi merupakan suatu hal yang memperkenalkan ide baru, produk baru, sistem baru, pendekatan baru atau bahkan cara-cara pelayanan yang terbarukan sehingga memberikan manfaat lebih bagi penerima layanan. Secara khusus inovasi pada sektor publik dapat di definisikan sebagai penerapan ide-ide baru dalam implementasi, dicirikan oleh adanya perubahan langkah yang cukup besar, sehingga dalam proses penerapan akan berdampak cukup besar terhadap perubahan organisasi dan tata hubungan organisasi sektor publik.

Inovasi di sektor publik merupakan salah satu jalan atau bahkan "*breakthrough*" untuk mengatasi kemacetan dan kebuntuan organisasi di sektor publik yang statis dan kaku harus dicairkan melalui penularan budaya inovasi. Budaya inovasi ini harus dipertahankan dan dikembangkan lebih baik lagi. Hal ini tidak terlepas dari dinamika eksternal dan tuntutan perubahan di masyarakat dengan tingkat literasi yang lebih baik berdampak munculnya kesadaran (*awareness*) yang lebih baik akan haknya. Dengan demikian maka sector public dapat menjadi sector yang dapat mengakomodasi dan merespon secara cepat setiap perubahan yang terjadi (Suwarno, 2006).

Ide dan pemikiran pembuatan inovasi ini berasal dari kelurahan, asli lahir dari kondisi dan pola kerja para perangkat di unit kependudukan dan pencatatan sipil di kelurahan Kalianyar. Sedangkan basis data merupakan suatu bentuk adaptasi dari dinamika perkembangan kolaboratif yang sudah dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan yang ada di kelurahan Kalianyar, kelebihan dari inovasi sejenis didaerah lain umumnya belum ada ditingkat kelurahan.

Keunggulan dalam bersaing merupakan sebuah konsep dari inovasi. (Roger, 2003) menyatakan bahwa inovasi merupakan sebuah ide, praktek, objek yang dianggap baru oleh individu (unit) dan diadopsi oleh yang lainnya. Konsep inovatif ini terkait dengan kemampuan bersaing (*competitif advantage*) dalam menjaga keberlangsungan hidup organisasi, dan inti inovasi adalah perubahan menuju hal-hal baru (Muluk dan Abdullah, 2010).

Menurut (Rina, 2016) mengartikan inovasi sebagai prestasi dalam meraih, meningkatkan, dan memperbaiki efektifitas, efisiensi, dan akuntabilitas pelayanan publik yang dihasilkan oleh inisiatif pendekatan, metodologi, dan alat bantu baru dalam pelayanan masyarakat.

Inovasi dalam proses penyelenggaraan pelayanan publik pada birokrasi pemerintah terlahir karena didorong adanya motivasi-motivasi tertentu, yaitu motivasi dari individu: *carrier, idealism, power, self fulfilment, money (salary), prestige, proffesional recognition,* dan *potential for spin-off bus*. Dari tataran organisasi motivasi tercipta untuk *the propagation of policy, idea or rationality, increase funding, problem solving (in order to reach objective), more staff and public relationsiness,* Mile dan Roste dalam (Marom, 2015).

Penerapan ide-ide baru dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan dimaksudkan untuk menciptakan pelayanan publik yang lebih baik, memiliki nilai tambah dari pihak penyelenggara dan dari penerima layanan.

Pengimplementasian dalam sebuah organisasi Rogers dan Shoemaker dalam (Osborne dan Brown, 2005:127) inovasi memiliki 5 atribut yaitu keuntungan relatif, inovasi harus memiliki keunggulan dan nilai lebih dibandingkan dengan yang sebelumnya, semakin banyak manfaat yang dirasakan oleh pemanfaat, semakin cepat inovasi tersebut dapat sebarluaskan dan diimplementasikan. Kesesuaian inovasi yang baru dimaksudkan memiliki tingkat kesesuaian dengan inovasi yang digantikannya, dimaksudkan agar inovasi sebelumnya tidak sertamerta ditinggalkan begitu saja dengan adanya inovasi baru, sehingga inovasi lama menjadi bagian dari proses transisi ke inovasi terbaru. Ketiga, kerumitan, dengan sifatnya yang baru, maka inovasi terbaru memiliki tingkat kerumitan yang bisa jadi lebih rumit dibandingkan dengan yang sebelumnya, tetapi dengan hasil yang lebih baik dibandingkan sebelumnya, kerumitan dalam pengimplementasiannya tidak menjadi kendala

dalam pengimplementasiannya, karena didukung dengan proses perbaikan yang berkesinambungan. Keempat, kemungkinan dicoba, inovasi hanya dapat diterima apabila telah teruji dan terbukti mempunyai keuntungan lebih, sehingga sebuah proses inovasi harus melewati proses uji publik terlebih dahulu. Kelima, kemudahan diamati, sebuah inovasi harus juga dapat diamati, baik dari segi bagaimana ia bekerja dan menghasilkan manfaat yang lebih dibandingan dengan yang sebelumnya.

Mulgan & Albury, 2003:2) menyatakan : "*Innovation should be a core activity of the public sector: it helps public services to improve performance and increase public value; respond to the expectations of citizens and adapt to the needs of users; increase service efficiency and minimise costs.*"

Pernyataan Morlgan dan Albury tersebut mengisyaratkan bahwa inovasi seharusnya menjadi inti dari seluruh kegiatan di sektor publik, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien. Morlgan dan Albury dalam (Dwinanda, 2016) mengkategorikan level Inovasi berentang mulai Inovasi Incremental, radikal, sampai transformatif. Inovasi inkremental merupakan inovasi yang membawa perubahan kecil terhadap proses atau layanan yang ada. Inovasi radikal merupakan peruubahan mendasar dalam pelayanan publik atau pengenalan cara-cara yang sama sekali baru dalam proses pelayanan. Dan Inovasi transformatif yaitu inovasi yang membawa perubahan dalam struktur organisasi yang mengubah hubungan keorganisasian.

Inovasi JAK 5 Induksi memiliki 5 karakteristik Inovasi oleh Roger dan Shoemaker dalam (Abdullah, 2016), yaitu keuntungan relative, kesesuain, kerumitan, kemungkinan dicoba dan kemudahan diamati.

Tabel 1

	Tahapan	Sebelum Inovasi	Setelah Inovasi
1.	Layanan	Pelayanan dokumen anak dilakukan secara partial/ sendiri-sendiri.	Pelayanan dokumen anak dilakukan terintegrasi secara bersamaan untuk berbagai jenis dokumen anak
2.	Sistem	Pelayanan dokumen anak tidak melalui sistem informasi elektronik dalam sistem SMS Gateway	Dibangunnya sistem informasi pelayanan dokumen anak melalui SMS Gateway dan Aplikasi Android Jak 5 Induksi
3.	Waktu Pelayanan dalam SOP	24 Jam	1 Jam
4.	Efisiensi	Tidak Efisien Warga bulak-balik ke kelurahan karena manual dan memakan waktu beberapa hari.	Efisien. Satu kali datang langsung jadi.
5.	Terintegrasi	Hanya Administrasi Kependudukan	Adm. Kependudukan dan Layanan Kesehatan

Sumber : Diolah dari data yang diperoleh dari Dukcapil Kelurahan Kali Anyar, 2020

Inovasi Jak 5 Induksi yang bersifat adoptif, memainkan peranan penting dalam melakukan sebuah perubahan di lingkungan organisasi pemerintah dan memberikan manfaat tidak hanya pada penyedia layanan tetapi juga pada pengguna layanan. sebagaimana dikatakan Mulgan dan Alburi (Nur, 2014) inovasi adoptif memainkan peranan dalam pembaruan sektor publik karena akan berdampak dimasa yang akan datang jika diimplementasikan secara konsisten dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat lokal.

Inovasi Jak 5 Induksi ini juga termasuk dalam jenis inovasi instruktif yang menindaklanjuti arah kebijakan pemerintah yang menghendaki pelayanan berbasis elektronik, penerapan sistem pendaftaran secara online. Selain membawa unsur kebaruan, manfaat lebih, juga mempengaruhi struktur kelembagaan yang ada dalam organisasi yang dapat berkolaborasi dengan stakeholder yang ada yakni berkolaboratif dengan Puskesmas Kelurahan Kali Anyar.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Mulgan & Albury, 2003:3) sebuah ide dikatakan inovatif jika ide atau dalam implementasinya selain mengandung unsur kebaruan bagi penggunanya juga dapat membawa manfaat bagi sejumlah pihak baik bagi pemerintah daerah maupun masyarakat pengguna layanan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Hasniati, dkk, 2010) kebijakan pengembangan pelayanan publik berbasis online (*e-service)* mengungkapkan masyarakat yang menyukai pelayanan elektronik dikarenakan pelayanan lebih aman, lebih efisien, tingkat kepastiannya tinggi dibandingkan dengan petugas, dan lebih transparan. Sedangkan masyarakat yang lebih menyukai pelayanan dengan kontak langsung karena berbagai alasan, diantaranya: belum terbiasa dengan elektronik, lebih sederhana, mudah berkomunikasi dengan petugas, petugas mendatangi pemohon, dan sudah menjadi kebiasaan.

Namun dalam penerapannya Inovasi layanan online di Jak 5 Induksi tidak serta merta dapat di optimalkan di masyarakat, hasil penelitian menunjukkan adanya permasalahan budaya sumber daya manusia untuk melakukan perubahan kebiasaan atau perubahan *mindset* dari layanan manual ke layanan online, selain itu warga Kelurahan Kali Anyar yang ingin mengurus administrasi kependudukan yang sudah terbiasa dengan pelayanan manual.

1. *Advantage* (Keuntungan Relatif) dalam mengimplementasikan program Jak 5 Induksi sejak masa pandemi dilakukan secara online berbasis komputerisasi dengan Aplikasi Jak 5 Induksi yang dapat di download melalui Google Play Store ataupun bisa melalui Media Aplikasi Whatsapp dan SMS Gateway di Dukcapil Kelurahan Kali Anyar, yang bersifat inovatif memberikan kemudahan bagi warga dalam mengakses layanan online yang dibutuhkan tanpa dibatasi ruang dan waktu, dan dapat diakses 24 jam, bebas biaya/gratis, pemohon tidak bersentuhan langsung dengan pegawai dan menghemat biaya dan waktu karena tidak perlu lagi ke kantor Kelurahan Kali Anyar.
2. *Compatibility* (Kesesuaian) dalam mengimplementasikan Jak 5 Induksi menunjukan pelayanan administrasi kependudukan yang terintegrasi Dukcapil Kelurahan Kali Anyar dengan Puskesmas Kelurahan Kali Anyar, yang berawal inovasinya berjalan sebelumnya berbasis manual, dikarenakan tuntutan di masa PSBB berubah menjadi adanya inovasi pelayanan terbaru berbasis IT, yaitu layanan berbasis online, tetapi dengan adanya kedua jenis layanan ini dapat memberikan pilihan kepada warga, layanan yang mudah diakses.
3 *Complexity* (Kerumitan) dalam mengimplementasikan Jak 5 Induksi dalam inovasi pelayanan secara online yang diterapkan tidak terlepas dari kerumitan yang ada dalam prosesnya. Kerumitan berawal dari mengelola aplikasi berbasis aplikasi yaitu dari segi Kualitas Sumber Daya Manusia, pembuatan system aplikasinya serta peralihan system yang berawal dari layanan manual, karena warga terbiasa dengan manual.
4. Triability (Kemungkinan Dicoba) dalam mengimplementasikan Jak 5 Induksi masih dalam tahap uji coba, dengan masa pandemi menjadi waktu yang sangat tepat dilakukan dengan adanya pendampingan dari Sudin Dukcapil Kota Administrasi Jakarta Barat yang berfokus kepada kesiapan sumberdaya dan aplikasi yang lebih *user friendly*/mudah digunakan oleh warga.
5. Observability (Dapat Diamati) dalam mengimplementasikan Jak 5 Induksi dapat diamati, pelayanan program Jak 5 Induksi berbasis aplikasi android dapat dilihat kinerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa pelayanan yang dilakukan adanya inovasi dapat optimal yang meningkatkan kualitas pelayanan yang berorientasi kepada kepuasan warga yang berbanding lurus dengan hasil yang diterima oleh warga. Sejak 3 Maret 2020

launcing perdana sistem layanan Jak 5 Induksi sampai saat ini, hanya beberapa pemohon yang melakukan secara online, selebihnya tetap akses layanan secara manual, dengan datang langsung ke kantor, sudah hampir 323 layanan Jak 5 Induksi terlayani.

Tabel 2

	Tahapan	Sebelum Inovasi	Setelah Inovasi
	Produk	1. NIK Bayi 2. Akte Kelahiran (Bayi) 3. KIA (Bayi)	1. NIK Bayi 2. Akte Kelahiran (Bayi) 3. KIA (Bayi) 4. Kartu Keluarga (terbaru) 5. Buku Kesehatan Ibu dan Anak 6. Kartu Kontrol dari Puskesmas Kel.Kaliany ar
	Indikator Akte Kelahiran	83.74 %	98.56 %
	Indikator KIA	31.55 %	88.43 %
	Kesehatan Ibu Hamil	- Edukasi Minim - Belum Termonitor	- Teredukasi - Termonitor dari aplikasi dan manual
	Terintegra -si	Program masing-masing	Terintegrasi dan terarah

Sumber : Diolah dari data yang diperoleh dari Dukcapil Kelurahan Kali Anyar, 2020.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Menyimpulkan bahwa Inovasi Jak 5 Induksi yang diterapkan di Satpel Dukcapil Kelurahan Kali Anyar ditengah Pandemi memberikan manfaat lebih kepada pengguna layanan, walaupun budaya, kondisi lokal, dan tingkat pendidikan masyarakat warga Kelurahan Kali Anyar yang belum siap terhadap perubahan teknologi. Oleh karena itu, dalam rangka mengoptimalkan pemanfaatan penerapan Inovasi layanan online, Dukcapil Kelurahan Kali Anyar perlu mengadakan sosialisasi Sistem Pelayanan Online bagi pengguna layanan, yang ditujukan untuk diskusi dan mendapatkan *feedback* dari pengguna terkait sistem pelayanan adminitrasi kependudukan, Aparat juga perlu memberikan edukasi kepada warga kelurahan Kali Anyar akan pentingnya teknologi informasi sehingga efisiensi dan efektifitas dapat dicapai dengan penggunaan teknologi informasi. Karena penerapan inovasi hanya akan berhasil bila warga memiliki kemampuan menjangkaunya, dan tidak bermakna dan tidak membuat perbedaan jika tidak dimanfaatkan oleh publik secara luas.

REFERENSI

Abdullah, Tang. 2016. Inovasi Pemerintah Daerah. Studi Inovasi Penyelenggaraan Urusan Pendidikan Di Kabupaten Gowa. (Disertasi). Malang. Universitas Brawijaya.

BPS Kota Adm. Jakarta Barat. 2015. Angka kelahiran ibu melahirkan dan balita. Jakarta

Dinas Dukcapil Prov. DKI Jakarta. 2019. Data Kepemilikan Adminduk di DKI Jakarta. Jakarta

Dwinanda, Muhammad Iqrana. 2016. Inovasi Pelayanan Home Care. Jurnal Administrasi Negara. 22 (4). p 99-106

Hasniati, Muh.Hamzah. 2010. Kebijakan Pengembangan Pelayanan Publik Berbasis *E-Government (E-Services)* di Makassar. Jurnal POKOMMAS. 13 (1). p 77 – 94. (terakreditasi LIPI)

Jak 5 Induksi. 2020. Melalui https://indohcf-award.com/innovation-detail/609 diakses 30 September 2020.

Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Jogjakarta, Pembaruan.

Lukas, Bryan A., and O.C Ferrel. 2000. *The Effect of Market Orientation on Product Innovation. Journal of The Academy Marketing Science.* No. 2 Vol 28 p.239-247.

Muluk, Khairul.M.R. 2008. *Knowledge Management.* Kunci Sukses Inovasi Pemerintahan Daerah. Malang :Banyumedia

Mulgan, G.and D.Albury.2003. *Innovation in the Public Sector. Prime Minister Strategy Unit.* London : Cabinet Office

Nur, Muhammad. 2014. Inovasi Pelayanan Publik Bidang Perizinan di Badan Pelayanan Perizinan Terpadu dan Penanaman Modal (BP2TPM) Kabupaten Pinrang. (Thesis). Makassar : Universitas Hasanuddin.

Osborne,P.Stephen and Brown Kerry, 2005. *Managing Change and Innovation in Public Service Organization*, Routledge, London.

Roger, E.M.2003. *Diffusion of Inovation* edition. New York: The Free Press.

Satpeldukcapil Kalianyar. 2019. Statistik Penduduk Kelurahan Kali Anyar. Jakarta

Suwarno, Yogi dan Ikhsan. 2006. Standar Pelayanan Publik di Daerah. Jurnal Inovasi Pelayanan Publik. Vol II/No.1.

Tribun. 2018. Lokasi Terpadat di Asia Tenggara Ternyata Ada di Wilayah Tambora. Melalui https://jakarta.tribunnews.com/2018/03/05/lokasi-terpadat-di-asia-tenggara-ternyata-ada-di-wilayah-tambora diakses 9 Maret 2020.

Perang Lawan Corona (Pelakor): Kegiatan Inovasi Di Puskesmas Tapunggaya pada masa Pandemi COVID-19

Rosita[a]
[a]Puslitbang Sumber Daya Dan Pelayanan Kesehatan
e-mail: chiec78@gmail.com

Abstrak

Cuci tangan pakai sabun (CTPS) merupakan salah satu upaya pencegahan penularan COVID-19. Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan diharapkan mampu menggerakkan masyarakat untuk berperilaku hidup bersih dan sehat (PHBS) melalui penerapan CTPS. Kajian dilakukan secara deskriptif berdasarkan laporan yang disampaikan tim nusantara sehat Puskesmas Tapunggaya dilengkapi dengan wawancara mendalam terhadap pelaksana kegiatan. Analisis data menggunakan analisis konten yang menghasilkan gambaran tentang mekanisme, hambatan, dan dukungan kegiatan. Hasil kajian menunjukkan bahwa gerakan CTPS dikemas dalam suatu kegiatan inovatif yang dinamai dengan "Pelakor" atau Perang Lawan Corona sebagai bagian dari pelayanan promosi kesehatan di puskesmas. Pelakor dilakukan dengan penyuluhan dan demonstrasi CTPS, serta menggerakkan masyarakat untuk penyediaan sarana CTPS. Untuk menghindarkan adanya kerumunan di masa pandemi COVID-19, kegiatan dilakukan langsung ke setiap rumah penduduk. Hambatan dalam kegiatan ini terutama dari masyarakat yaitu waktu pelaksanaan kegiatan yang harus menyesuaikan dengan keberadaan masyarakat di rumahnya masing-masing, rendahnya pengetahuan, dan kendala bahasa. Puskesmas sangat mendukung pelaksanaan kegiatan ini melalui fasilitasi biaya transport dan sarana transportasi serta penyediaan alat pelindung diri bagi petugas. Untuk menjaga kesinambungan kegiatan, diperlukan upaya yang melibatkan anggota rumah tangga di masyarakat sehingga CTPS tidak hanya dilakukan pada masa pandemi COVID-19 tetapi bisa menjadi budaya di masyarakat.

Kata Kunci: pelakor; inovasi; COVID-19

Pelakor: Innovation Activities At the Tapunggaya Primary Health Center (Puskesmas) *during the COVID-19 Pandemic*

Abstract

Attitudes toward behavior handwashing (CTPS) is an effort to prevent the transmission of COVID-19. Puskesmas as health service facility is expected to be able to move the community to always have a clean and healthy lifestyle (PHBS) through the implementation of CTPS. The study was conducted descriptively based on reports submitted by Puskesmas Tapunggaya team based of nusantara sehat and completed with in-depth interviews with puskesmas officers. Data analysis uses content analysis which provides an overview of the mechanisms, barriers and support activities. The results of the study show that the CTPS movement is packaged in an innovative activity namely "Pelakor" or the fight against Corona virus as a part of health promotion services at puskesmas. Pelakor is carried out by counseling and demonstration of CTPS, and mobilizing the community to provide CTPS facilities. To avoid crowds during the COVID-19 pandemic, activities were carried out directly to each resident's house. Obstacles in this activity are mainly from the community, that was timing of the activities which must be adjusted to the existence of the community in their homes, low knowledge, and language barriers. Puskesmas are very supportive of the implementation of this activity by facilitating transport costs and provide vehicles for transportation as well as providing personal protective equipment for officers. To maintain the continuity of activities, efforts are needed to involve household members in the community so that CTPS is not only carried out during the COVID-19 pandemic but can become a culture in the community.

Keywords: *pelakor; innovation; COVID-19*

A. PENDAHULUAN

Corona Virus Disease 19 (COVID-19) merupakan penyakit yang disebabkan oleh Novel Coronavirus (2019-nCoV) atau SARS-CoV-2 yang merupakan virus jenis baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Tanda dan gejala umum infeksi COVID-19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk dan sesak napas hingga pada kasus yang berat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal dan bahkan kematian. Manifestasi klinisnya muncul dalam 2 hari hingga 14 hari setelah terjadi pajanan. Transmisi penularan COVID-19 melalui droplet dan kontak langsung, kecuali bila ada tindakan medis yang memicu terjadinya aerosol (misalnya resusitasi jantung paru, pemeriksaan gigi seperti penggunaan scaler ultrasonik dan *high speed air driven*, pemeriksaan hidung dan tenggorokan, pemakaian *nebulizer* dan pengambilan *swab*) dimana dapat memicu terjadinya resiko penularan melalui *airborne*.(Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, 2020) Berdasarkan bukti ilmiah, COVID-19 dapat menular dari manusia ke manusia. Tingginya mobilitas manusia menjadikan penyebaran COVID-19 berlangsung sangat cepat dan kondisi ini memicu terjadinya pandemi.

Pandemi merupakan wabah penyakit menular yang berjangkit serempak meliputi dan melintasi batas wilayah geografis antar beberapa negara dan banyak negara. (Menteri Pertahanan, 2014) Pandemi merupakan suatu istilah yang digunakan ketika suatu wabah atau virus telah menyebar secara global. Itu artinya tidak terbatas pada satu negara saja tapi sudah mendunia.

Pandemi COVID-19 ditetapkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 (Cucinotta & Vanelli, 2020) Berbagai upaya pencegahan dan penanganan COVID-19 dirumuskan dan dilakukan untuk memperlambat penularan COVID-19. Di Indonesia, sejak ditetapkannya COVID-19 sebagai bencana nasional pada tanggal 14 Maret 2020, fasilitas pelayanan kesehatan menjadi garda terdepan dalam penanganan COVID-19.(Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, 2020) Sejak saat itu Indonesia mengalami peningkatan kasus COVID-19.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di Indonesia, semakin penting perannya untuk penanganan COVID-19. Sesuai dengan fungsinya, puskesmas diharapkan bergerak pada upaya promotif dan preventif dalam pencegahan dan penanganan kasus COVID-19. (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2019)

Pelayanan promosi kesehatan merupakan salah satu upaya kesehatan masyarakat yang dilaksanakan puskesmas melalui pemberdayaan, bina suasana, dan advokasi yang dijiwai semangat kemitraan. Tujuan operasional promosi kesehatan di puskesmas adalah meningkatnya kesadaran masyarakat berperilaku hidup bersih dan sehat.

Perilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) merupakan sekumpulan perilaku yang dipraktekkan atas dasar kesadaran sebagai hasil pembelajaran, yang menjadikan seseorang, keluarga, kelompok atau masyarakat mampu menolong dirinya sendiri (mandiri) di bidang kesehatan dan berperan aktif dalam dalam mewujudkan kesehatan masyarakat. (Kementerian Kesehatan, 2011)

Dalam pelaksanaannya, telah disepakati lima tatanan PHBS diantaranya adalah PHBS rumah tangga yang terdiri dari 10 indikator untuk menetapkan apakah rumah tangga telah menerapkan PHBS. Salah satu indikator PHBS rumah tangga yang erat kaitannya dengan pencegahan COVID-19 adalah perilaku cuci tangan pakai sabun (CTPS).

PHBS dengan CTPS merupakan upaya untuk mencegah penularan COVID-19 saat ini.(Saida, Esso, & Parawansah, 2020) WHO sebagai badan kesehatan dunia pada tahun 2009 telah menetapkan langkah-langkah CTPS yaitu membasahi kedua tangan dengan air mengalir, beri sabun secukupnya, menggosokan kedua telapak tangan dan punggung tangan, menggosok sela-sela jari kedua tangan, menggosok kedua telapak dengan jari-jari rapat, jari-jari tangan dirapatkan sambil digosok ke telapak tangan, tangan kiri ke kanan dan sebaliknya, kemudian menggosok ibu jari secara berputar dalam genggaman tangan kanan dan sebaliknya, menggosokkan kuku jari kanan memutar ke telapak tangan kiri dan sebaliknya, lanjut dengan membasuh dengan air, dan mengeringkan.(World Health Organisation (WHO), 2009)

Dalam surat edaran yang disampaikan Kementerain Kesehatan Republik Indonesia, WHO merekomendasikan selain penggunaan masker, CTPS merupakan pertahanan terdepan dalam pencegahan penularan COVID-19.(Dirjen Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI, n.d.) Puskesmas sebagai penyelenggara pelayanan promosi kesehatan diharapkan mampu menjadi penggerak peningkatan perilaku CTPS di masyarakat dan mendorong pemberdayaan masyarakat dalam penyediaan sarana CTPS, sehingga CTPS dapat menjadi gerakan di masyarakat untuk mencegah penularan COVID-19.

Puskesmas Tapunggaya di Kabupaten Konawe Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara merupakan salah satu puskesmas yang mendapatkan penempatan tim nusantara sehat yang dituntut menjadi *agent of change* untuk pelayanan kesehatan di puskesmas melalui berbagai kegiatan inovatif. Salah satu kegiatan yang dilaksanakan di masa pandemi COVID-19 adalah **"Pelakor"** sebagai singkatan dari perang lawan corona. Kegiatan pelakor merupakan pelaksanaan dari pelayanan promosi kesehatan di puskesmas.

Kajian dilakukan secara deskriptif untuk memperoleh gambaran pelaksanaan kegiatan inovasi **"Pelakor"** di masa pandemi COVID-19 yang dilakukan di Puskesmas Tapunggaya Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Kajian dilakukan berdasarkan hasil pelaporan yang disampaikan Tim Nusantara Sehat Puskesmas Tapunggaya, dilengkapi dengan wawancara mendalam sebagai *triangulasi* terhadap petugas pelaksana kegiatan melalui media *daring*. Data dianalisis dengan analisis konten sehingga diperoleh informasi terkait dengan mekanisme, hambatan, dan dukungan kegiatan inovasi. Melalui kajian ini diharapkan diperoleh informasi kegiatan inovasi yang dilaksanakan puskesmas sebagai pelaksanaan peran puskesmas dalam pencegahan dan penanganan COVID-19.

B. PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa pelakor merupakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam pelayanan promosi kesehatan (promosi kesehatan) di Puskesmas Tapunggaya. Pelakor dilaksanakan dalam serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencegah penularan COVID-19. Rangkaian kegiatan tersebut terdiri dari:

1. Sosalisasi COVID-19 pada keluarga;
2. Pelakor (Perang Lawan Korona) dengan pendekatan PHBS rumah tangga;
3. Sosialisasi dan demonstrasi penyemprotan desinfektan;
4. Sosialisasi mastobat (masyarakat sadar obat tradisional) pada masa pandemi.

Pelaksana kegiatan ini adalah tenaga kesehatan Puskesmas Tapunggaya dengan koordinator penanggung jawab pelayanan promosi kesehatan Puskesmas Tapunggaya. Secara khusus kegiatan ini dimotori oleh tenaga kesehatan tim nusantara sehat yang bertugas di Puskesmas Tapunggaya sebagai salah satu kegiatan inovasi.

Pelakor sendiri menjadi kegiatan sentral dari rangkaian kegiatan yang dilakukan. Hal ini karena PHBS identik dengan pelayanan promosi kesehatan. Sasaran kegiatan ini adalah rumah tangga atau keluarga, sehingga PHBS yang dimaksud adalah PHBS tatanan rumah tangga yang secara spesifik meliputi kegiatan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) serta konsumsi sayur dan buah. CTPS merupakan salah satu fokus dalam penanganan pandemi COVID-19 melalui pemberdayaan masyarakat untuk memutus mata rantai penularan COVID-19 disamping penggunaan masker dan menjaga jarak dengan lebih banyak beraktivitas di rumah.(Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, 2020)

PHBS di rumah tangga merupakan upaya untuk memberdayakan anggota rumah tangga agar tahu, mau dan mampu melaksanakan perilaku hidup bersih dan sehat serta berperan aktif dalam gerakan kesehatan di masyarakat. Melalui PHBS rumah tangga diharapkan setiap anggota keluarga menjadi sehat dan tidak mudah sakit. CTPS serta konsumsi sayur dan buah merupakan bagian dari PHBS di rumah tangga. CTPS merupakan salah satu upaya untuk mencegah penularan COVID-19.(Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, 2020) Kemudian dengan masyarakat mengkonsumsi sayur dan buah diharapkan dapat menjaga imunitas tubuh sehingga mengurangi peluang tertularnya COVID-19.

CTPS dan konsumsi sayur buah dilaksanakan dengan penyuluhan. Khusus CTPS diikuti dengan demonstrasi cara CTPS melalui 6 langkah cuci tangan pakai sabun dengan benar di air yang mengalir. Selain itu, dibangun gerakan di masyarakat untuk menyediakan sarana CTPS dengan media lokal, seperti menggunakan ember, gentong, dan lain-lain.

Pada pelaksanaan kegiatan ini ditemukan hambatan khususnya yang berasal dari masyarakat. Wilayah kerja Puskesmas Tapunggaya merupakan pesisir dan daerah tambang. Suhu cuaca di wilayah Puskesmas Tapunggaya sangat panas dan berdebu. Masyarakat Tapunggaya umumnya bermata pencaharian sebagai nelayan, sehingga di pagi hari lebih banyak dimanfaatkan untuk istirahat pasca melakukan pekerjaaannya. Kaum ibu di Tapunggaya pagi hari umumnya beraktivitas di rumah termasuk mengolah hasil tangkap ikan. Kondisi ini menjadikan kegiatan yang dilakukan harus menyesuaikan dengan waktu keberadaan masyarakat karena harus dilakukan *door to door*. Tidak jarang kegiatan dilaksanakan di luar jam kerja. Selain kendala waktu, rendahnya tingkat pendidikan masyarakat menjadikan petugas membutuhkan upaya yang *ekstra* dalam pelaksanaan kegiatannya.

Tingkat pengetahuan masyarakat berperan dalam pelaksanaan promosi kesehatan PHBS. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Alexandra di tahun 2018 yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan tingkat pengetahuan PHBS tatanan rumah tangga dengan PHBS.(Widodo & Alexandra, 2018) Secara spesifik terkait dengan CTPS, hasil penelitian Gracia (2016) menyebutkan bahwa pengetahuan bukan merupakan faktor penentu masyarakat untuk berperilaku CTPS.(Risnawaty, 2017) Selain pengetahuan dan sikap, ketersediaan sarana CTPS menjadi faktor lain yang memiliki hubungan dengan perilaku CTPS.(I Gusti Made Geria Jelantik, 2015)

Hambatan lain yang berasal dari masyarakat adalah faktor bahasa. Banyak masyarakat di wilayah Tapunggaya yang tidak mengerti Bahasa Indonesia. Diketahui setidaknya ada 3 suku yang mendiami wilayah Tapunggaya, yaitu suku Bajo, Tolago dan Bugis dimana mereka terbiasa menggunakan bahasa daerah dalam kesehariannya. Untuk mengatasi kendala ini, petugas kesehatan melibatkan kader setempat sebagai penterjemah bagi masyarakat sehingga kegiatan dapat berjalan.

Petugas sendiri merasakan adanya hambatan terutama terkait dengan waktu pelaksanaan yang seringkali dilakukan di luar jam kerja. Petugas juga masih harus melakukan pelayanan promosi kesehatan lainnya di dalam gedung puskesmas. Selain waktu, kondisi cuaca yang panas memerlukan upaya untuk memotivasi setiap petugas agar kegiatan dapat berjalan dengan baik.

Pihak puskesmas sangat mendukung pelaksanaan kegiatan ini dengan memfasilitasi transport dari dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK). Puskesmas juga memfasilitasi petugas dengan menyediakan kendaraan khususnya untuk wilayah yang jauh dari puskesmas. Kegiatan ini dilaksanakan di semua desa wilayah kerja Puskesmas Tapunggaya dengan tetap menerapkan protokol kesehatan, dimana dihindarkan adanya kerumunan sehingga kegiatan dilakukan *door to door*.

Untuk menghindarkan penularan pada saat berlangsungnya kegiatan, puskesmas menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi petugas pelaksana terutama masker. APD disediakan puskesmas bekerja sama dengan Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Utara sehingga petugas kesehatan dapat melaksanakan pelayanan kesehatan lebih optimal di masyarakat.

Kegiatan dilaksanakan di triwulan 2 tahun 2020 bertepatan dengan awal masa pandemi COVID-19 di Indonesia. Untuk menjaga keberlangsungan kegiatan, petugas kesehatan melibatkan bidan desa dan kader yang ada di setiap desa. Hasil dari kegiatan ini dapat dilihat melalui perubahan yang terjadi di masyarakat dengan tersedianya tempat cuci tangan yang dilengkapi dengan sabun dan air mengalir di beberapa rumah. Masyarakat juga sudah menerapkan CTPS dengan 6 langkah dan mulai memanfaatkan obat tradisional yaitu jahe, kunyit dan temulawak untuk meningkatkan sistem imun tubuh.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kegiatan pelakor merupakan salah satu bentuk pelaksanaan pelayanan promosi kesehatan di Puskesmas Tapunggaya dengan

pendekatan PHBS rumah tangga. Secara spesifik kegiatan pelakor berisi CTPS sebagai upaya pencegahan penularan COVID-19. Perubahan perilaku hendaknya ditunjang dengan ketersediaan sarana. Untuk itu perlu penggerakkan di masyarakat agar sarana CTPS tersedia di setiap rumah tangga. Untuk menjaga kesinambungan kegiatan, diperlukan upaya yang melibatkan anggota rumah tangga di masyarakat sehingga CTPS bisa menjadi budaya di masyarakat.

REFERENSI

Cucinotta, D., & Vanelli, M. (2020). WHO declares COVID-19 a pandemic. *Acta Biomedica*, *91*(1), 157–160. https://doi.org/10.23750/abm.v91i1.9397

Direktorat Pelayanan Kesehatan Primer, K. K. (2020). *Petunjuk Teknis Pelayanan Puskesmas Pada Masa Pandemi Covid-19*.

Dirjen Kesehatan Masyarakat Kementerian Kesehatan RI. *Surat Edaran Nomor HK.02.02/I/385/2020 Tentang Penggunaan Masker Dan Penyediaan Sarana Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Untuk Mencegah Penularan Corona Virus Desease 19 (COVID-19)*.

I Gusti Made Geria Jelantik, I. G. A. R. A. (2015). Hubungan Pengetahuan, Sikap Dan Ketersediaan Sarana Dengan Kebiasaan Cuci Tangan Pakai Sabun Untuk Mencegah Diare Dan ISPA Pada Ibu Rumah Tangga Di Kelurahan Ampenan Tengah Kota Mataram. *Media Bina Ilmiah*, *9*(1), 48–51. https://doi.org/http://www.lpsdimataram.com

Kementerian Kesehatan. (2011). *Pedoman Pembinaan Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat (PHBS)*.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. *Permenkes Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. , 6 § (2019).

Menteri Pertahanan. (2014). *Peraturan Menteri Pertahanan-Nomor 40 Tahun 2014 tentang Pelibatan Satuan Kesehatan Kementerian Pertahanan dan Tentara Nasional Indonesia dalam Zoonosisa*. Kementerian Pertahanan Republik Indonesia.

Risnawaty, G. (2017). Faktor Determinan Perilaku Cuci Tangan Pakai Sabun (Ctps) Pada Masyarakat Di Tanah Kalikedinding. *Jurnal PROMKES*, *4*(1), 70. https://doi.org/10.20473/jpk.v4.i1.2016.70-81

Saida, Esso, A., & Parawansah. (2020). Cegah Covid 19 Melalui Edukasi Perilaku Hidup Bersih Dan Sehat Di Kecamatan Puuwatu Kota Kendari. *Journal of Community Engagement in Health*, *3*(2), 329–334.

Widodo, T., & Alexandra, F. D. (2018). Hubungan tingkat pengetahuan PHBS tatanan RT dengan PHBS warga di bantaran Sungai Kahayan Palangka Raya tahun 2016. *Jurnal Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan (Journal of Environmental Sustainability Management)*, *2*(3), 175–184. https://doi.org/10.36813/jplb.2.3.175-184

World Health Organisation (WHO). (2009). *WHO Guidelines on Hand Hygiene in Health Care: First Global Patient Safety Challenge Clean Care Is Safer Care*. https://doi.org/https://doi.org/10.1086/600379

Pengembangan Inovasi Pelayanan Publik Melalui *Smart City* Menuju Revolusi Industri 4.0

Harditya Bayu Kusuma [a]
[a] Lembaga Administrasi Negara
e-mail : braw_84@yahoo.co.id

Abstrak

Ketika revolusi industri 4.0 sudah berada di depan mata, Bangsa Indonesia harus siap dengan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi di berbagai sektor, tanpa kecuali sektor pemerintah. Salah satu inovasi pelayanan publik yang dapat dikembangkan adalah *smart city*, yaitu pengembangan kota hijau berbasis teknologi informasi dan komunikasi. Melalui *smart city* maka pelayanan publik juga dapat dilakukan secara optimal sehingga lebih transparan dan responsif. Tujuan dari tulisan ini adalah mengidentifikasi berbagai prasyarat pengembangan *smart city* di Indonesia menuju revolusi industri 4.0 dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pengembangan *smart city* di Indonesia. Berbagai Kabupaten/Kota telah menerapkan *smart city*, tetapi daerah tersebut menghadapi berbagai kendala dan hambatan karena kurang mempersiapkan diri dalam mewujudkan *smart city*. Berbagai prasyarat yang perlu dipersiapkan dalam pengembangan *smart city* di Indonesia menuju revolusi industri 4.0 antara lain : penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pemerintahan, pengembangan kompetensi teknologi bagi ASN dan masyarakat, integrasi sistem transportasi dan manajemen lingkungan dan kolaborasi stakeholder. Sedangkan berbagai tantangan yang dihadapi dalam penerapan *smart city* di Indonesia antara lain : kebutuhan data dan informasi, infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi dan kesiapan sumber daya manusia.
Kata Kunci: Inovasi Pelayanan Publik, *Smart City*, Revolusi Industri 4.0

Development of Public Service Innovation Through Smart City Towards Industrial Revoluion 4.0

Abstract

When the industrial revolution 4.0 is in sight, Indonesia must be ready with the mastery of information and communication technology in various sectors, without exception the government sector. One of the public service innovations that can be developed is a smart city, which is the development of a green city based on information and communication technology. Through a smart city, public services can also be carried out optimally so that it is more transparent and responsive. The purpose of this paper is to identify various prerequisites for smart city development in Indonesia towards the 4.0 industrial revolution and identify the challenges faced in the development of smart cities in Indonesia. Various Regencies / Cities have implemented smart city, but these areas face various obstacles and obstacles because they are not prepared to realize a smart city. Various prerequisites that need to be prepared in the development of a smart city in Indonesia towards the 4.0 industrial revolution include: the use of information and communication technology in the government system, the development of technological competences for the State Civil Apparatus and the community, integration of transportation systems and environmental management and collaboration of stakeholders. Meanwhile, various challenges faced in implementing smart cities in Indonesia include: the need for data and information, information and communication technology infrastructure and the readiness of human resources.
Keywords: *Public Service Innovation, Smart City, Industrial Revolution 4.0*

A. PENDAHULUAN

Berbagai negara di belahan dunia saat ini sedang berbenah karena mengalami perubahan terutama akibat adanya era revolusi industri 4.0. Era tersebut membuat komputerisasi dan robotika menjadi lebih dominan di berbagai aspek kehidupan, tidak hanya di bidang teknologi saja, tetapi juga membawa perubahan dalam bidang ekonomi, sosial dan politik. Revolusi industri ini akan menciptakan sistem otomatisasi di segala bidang yang dapat menghubungkan berbagai kegiatan dalam satu waktu dan saat yang bersamaan. Bangsa Indonesia harus siap menghadapi perubahan tersebut, segala aspek harus dipersiapkan secara dini menuju era revolusi industri 4.0. Merebaknya sistem transportasi baru dan belanja *online* saat ini merupakan salah satu indikasi otomatisasi yang akan terus berkembang. Inovasi bidang teknologi informasi dan komunikasi akan terus muncul sebagai akibat dari revolusi industri 4.0.

Melihat kenyataan tersebut, pemerintah juga perlu meningkatkan penguasaan teknologi informasi dan komunikasi sebagai salah satu upaya persiapan menuju revolusi industri 4.0. Pemerintah yang mempunyai tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat perlu melakukan adaptasi teknologi untuk mengembangkan inovasi pelayanan publik. Saat ini, inovasi bukan hal yang baru bagi pemerintah baik di pusat maupun daerah, meskipun inovasi yang dikembangkan bukan hanya terkait teknologi informasi dan komunikasi. Munculnya Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah menguatkan pentingnya peran inovasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam PP tersebut dinyatakan bahwa inovasi daerah dilakukan untuk mendukung peningkatan kinerja pemerintah sehingga pelayanan publik dapat dilakukan secara optimal dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Kementerian PAN dan RB mempunyai kebijakan *One Agency One Innovation* yaitu setiap Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah diwajibkan menciptakan minimal 1 (satu) inovasi pelayanan publik setiap tahun. Selain itu, Kementerian PAN dan RB setiap tahun melakukan Kompetisi Inovasi Pelayanan Publik sebagai ajang kompetensi dalam mengembangkan inovasi untuk K/L/D dan BUMN/D. Kementerian Dalam Negeri juga memberikan apresiasi kepada Pemerintah Daerah yang telah berinovasi melalui *Innovative Government Award* (IGA). Lembaga Administrasi Negara juga memberikan penghargaan melalui Inagara *Award* bagi pemerintah daerah yang mempunyai komitmen untuk berinovasi melalui Laboratorium Inovasi. Berbagai hal tersebut menunjukkan bahwa inovasi bukan hal baru bagi pemerintah di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan inovasi pelayanan publik dan kebutuhan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi, pemerintah melihat ada harapan untuk mengoptimalkan pelayanan di birokrasi. Hal ini dikarenakan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam akselerasi pelayanan birokrasi merupakan suatu bentuk inovasi. Hal tersebut akhirnya menginisiasi suatu ide penciptaan tata kelola pelayanan masyarakat di perkotaan yang didukung dengan teknologi informasi dan komunikasi yang hadir dengan istilah *smart city*. Berbagai kota besar di Indonesia sudah mulai menerapkannya dengan berbagai kelebihan dan kekurangan yang dihadapi. Melihat kondisi menjelang revolusi industri 4.0, serta pengembangan inovasi pelayanan publik di Indonesia maka *smart city* merupakan salah satu inovasi yang perlu dikembangkan.

Beberapa tahun belakangan ini, berbagai penghargaan telah diberikan kepada Kabupaten/Kota yang telah berhasil menerapkan *smart city*. Tahun 2020 ini, *Citiasia Center for Smart Nation* (CCSN) mengadakan *Indonesia Smart City Investmen Forum* (ISCIF) Talkshow yang juga memberikan Penganugerahan Daerah-Daerah Pemenang 4th *Indonesia Smart Nation Award* (ISNA) yang diselenggarakan secara virtual pada tanggal 5 Oktober 2020, dengan mengusung tema *Smart City 2020:Driving Innovation and Productivity during The Global Pandemic.* Berbagai kategori penghargaan diberikan seperti: *smart governance, smart branding, smart economy smart living, smart society, smart environment* dan *special mention.*

Di balik berbagai penghargaan yang diberikan, masih banyak terdapat kendala dan hambatan bagi Kabupaten/Kota dalam menerapkan *smart city.* Selama ini Pemerintah Kabupaten/Kota hanya melihat persiapan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam menerapkan *smart city*, padahal jika lebih

jauh dilihat bahwa *smart city* bukan hanya terkait dengan teknologi. Perlu banyak persiapan lainnya yang dibutuhkan, contoh lainnya adalah terkait kolaborasi, *smart city* identik dengan hubungan tata kelola lingkungan dan masyarakat, tetapi saat ini banyak Kabupaten/Kota yang mempunyai teknologi yang bagus tetapi tidak bermanfaat bagi lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu ketika Pemerintah Kabupaten/Kota menerapkan *smart city* perlu disiapkan terlebih dahulu persyaratan yang memadai agar siap untuk menghadapi tantangan dalam pengelolaan *smart city* ke depan, terutama menuju Revolusi Industri 4.0.

Penelitian yang dilakukan oleh Insani (2017) tentang Mewujudkan Kota Responsif melalui *Smart City* telah menyimpulkan bahwa *smart city* harus dapat membuat masyarakat aktif beraktivitas, melakukan dengan tenang, aman, nyaman, senang dan bahagia tinggal di dalam kota tersebut. Selain itu, *smart city* harus memanfaatkan teknologi informasi yang digunakan secara maksimal, tepat dan cepat. Sedangkan dalam tulisan ini akan lebih membahas persyaratan pengembangan *smart city* di Indonesia dan tantangan yang dihadapinya menuju revolusi industri 4.0.

Konsep *smart city* sebenarnya bukan hanya terkait dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi, melainkan mempunyai sasaran utama dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tetapi permasalahannya adalah menjelang revolusi industri 4.0 ini, konsep *smart city* yang diperuntukkan bagi kesejahteraan masyarakat belum dapat dijalankan oleh daerah. Oleh karena itu, tujuan dari tulisan ini adalah mengidentifikasi berbagai prasyarat pengembangan *smart city* di Indonesia menuju revolusi industri 4.0 dan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pengembangan *smart city* di Indonesia.

B. PEMBAHASAN

Prasyarat Pengembangan *Smart City* di Indonesia Menuju Revolusi Industri 4.0

Konsep *smart city* menurut Cohen (2010) menjelaskan bahwa kota cerdas diidentifikasikan pada 6 (enam) dimensi utama yaitu *smart government* (pemerintahan cerdas), *smart economy* (ekonomi cerdas), *smart society* (kehidupan sosial cerdas), *smart mobility* (mobilitas cerdas), *smart environment* (lingkungan cerdas), dan *quality of live* (hidup berkualitas). Dari enam (6) dimensi, dalam penerapannya setiap kota dapat memfokuskan diri pada salah satu dimensi tergantung dari karakteristik dan urgensi permasalahan kota. Sedangkan Supangkat & dkk (2015) menjelaskan bahwa *Smart City* merupakan pengembangan dan pengelolaan kota dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengetahui, memahami dan mengendalikan berbagai sumber daya yang ada dengan lebih efektif dan efisien untuk memaksimalkan pelayanan kepada masyarakat serta mendukung pembangunan yang berkelanjutan.

Konsep di atas menjelaskan bahwa *smart city* merupakan suatu bentuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga dapat diartikan juga bahwa *smart city* merupakan salah satu pelaksanaan inovasi pelayanan publik di bidang teknologi, dimana di dalamnya terdapat pengembangan *e-government* dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam manajemen tata pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat. Terkait revolusi industri 4.0 yang juga mengutamakan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam setiap sendi kehidupan masyarakat, maka terdapat suatu relevansi pengembangan inovasi pelayanan publik melalui *smart city* menuju revolusi industri 4.0. Melihat semakin kompleks kebutuhan menuju revolusi industri 4.0, maka dibutuhkan berbagai prasyarat pengembangan *smart city* di Indonesia, antara lain:

1. **Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Sistem Pemerintahan**

Teknologi informasi dan komunikasi memegang peran penting dalam implementasi *smart city*, oleh karena segala bentuk komoditas terkait hal itu perlu dipersiapkan oleh pemerintah. Sistem pemerintahan yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi merupakan modal utama ketika sebuah Kabupaten/Kota mencanangkan diri sebagai *smart city*. Oleh karena itu, segala urusan dalam bidang pemerintahan seyogyanya sudah berbasis teknologi informasi dan komunikasi, baik dari sisi perencanaan, penganggaran, evaluasi kinerja, kepegawaian ataupun pelayanan kepada masyarakat. Tanpa dukungan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pemerintahan

maka dapat membawa kendala dan hambatan dalam penerapan *smart city*. Kota-kota besar seperti : Jakarta, Bandung, Semarang dan Surabaya mempersiapkan teknologi informasi dan komunikasi yang dimiliki dengan modern dan canggih sehingga dapat menerapkan *smart city*. Teknologi informasi dan komunikasi ini dipersiapkan agar pemerintah menjadi lebih efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan sekaligus menjadi lebih transparan, akuntabel dan responsif terhadap tuntutan masyarakat.

2. **Pengembangan Kompetensi Teknologi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Masyarakat**

ASN dan masyarakat sebagai pelaku utama penggunaan *smart city* perlu dibekali kemampuan yang memadai terhadap teknologi agar mereka tidak gagap dan meminimalisir kesalahan yang terjadi. Saat ini diakui, tidak semua ASN melek akan teknologi informasi dan komunikasi, masih banyak ditemui ASN yang masih serba manual dalam melaksanakan pekerjaannya. Padahal di era serba otomatis saat ini seharusnya ASN harus lebih siap untuk meningkatkan kompetensi di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Sejalan dengan itu juga, tidak semua lapisan masyarakat juga mempunyai kemampuan dalam bidang teknologi, sebagian besar hanya kaum milenial yang lebih siap terhadap penggunaan teknologi informasi dan teknologi. Menghadapi situasi seperti itu, maka diperlukan pengembangan kompetensi kepada ASN dan masyarakat agar lebih siap menggunakan teknologi dalam pengembangan *smart city* menyongsong revolusi industri 4.0. Perbanyak pelatihan, kursus dan bimtek bagi mereka agar lebih siap menghadapi perubahan dengan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Semakin ASN dan masyarakat siap, maka penerapan *smart city* akan lebih optimal dan bermanfaat.

3. **Integrasi Sistem Transportasi dan Manajemen Lingkungan**

Selama ini penerapan *smart city* yang telah dilakukan oleh berbagai Kabupaten/Kota di Indonesia lebih menitikberatkan pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Padahal konsep penting *smart city* adalah integrasi berbagai aspek yang ada di masyarakat. Salah satu aspek yang penting adalah integrasi sistem transportasi dan manajemen lingkungan. Kedua hal tersebut merupakan bidang kehidupan dalam masyarakat yang berkaitan tapi sering dilupakan. Oleh karena itu, perlu diciptakan suatu sistem yang dapat mengintegrasikan sistem transportasi dan manajemen lingkungan yang dapat mendukung pelaksanaan *smart city*. Bidang transportasi yang mengakomodir mobilitas masyarakat perlu mendukung tata kelola manajemen lingkungan agar saling mendukung satu sama lain.

4. **Kolaborasi Stakeholder**

Penerapan *smart city* perlu adanya kerja sama dan kolaborasi antar pihak. *Smart city* tidak dapat berjalan optimal jika hanya mengandalkan pemerintah, tetapi harus melibatkan semua pihak. *Smart city* perlu mengedepankan konsep pentahelix dimana unsur pemerintah, masyarakat, akademisi, pengusaha dan masyarakat bersatu untuk berkolaborasi mengembangkan *smart city*. Unsur pemerintah mempunyai tugas sebagai perumus kebijakan yang berfungsi sebagai *political power*. Unsur masyarakat mempunyai peran untuk selalu berpartisipasi aktif dan memberikan dukungan penuh. Unsur akademis dengan kekuatan ilmu pengetahuan memberikan masukan teknis yang bermanfaat. Unsur pengusaha diharapkan berperan lebih dalam mendukung modal dengan kekuatan finansial yang dimiliki. Dan unsur media yang selalu mempublikasi dan mempromosikan pengembangan *smart city*. Jika seluruh stakeholder tersebut bersatu maka penerapan *smart city* akan berjalan optimal.

Tantangan Pengembangan *Smart City* di Indonesia

Konsep *smart city* di Indonesia sudah dibahas oleh Bappenas (2015) dalam rangka pengembangan Kota Cerdas di Indonesia. Konsep Kota Cerdas harus dapat memberikan dukungan pelayanan dasar bagi masyarakat. Visi pembangunan Kota Cerdas adalah menghasilkan lingkungan perkotaan hijau yang memiliki ketahanan lingkungan dan mampu menghadapi bencana. Selain itu, adanya penguatan standar pelayanan kota dapat mendukung kehidupan penduduknya. Pada tahap akhir menjadi kesatuan kota hijau yang berdaya saing dan berbasis teknologi. Tetapi pada pelaksanaannya, untuk mewujudkan suatu kesatuan kota hijau banyak ditemui berbagai tantangan antara lain :

1. Kebutuhan Data Dan Informasi

Salah satu modal pengembangan *smart city* adalah data dan informasi, tanpa hal itu maka *smart city* akan sulit untuk dijalankan secara optimal. Berbasis teknologi informasi dan komunikasi dalam penerapan *smart city* maka data dan informasi perlu dipersiapkan secara akurat dan terpadu. Data dan informasi yang disediakan juga harus aktual dan sesuai dengan kondisi terkini. Oleh karena itu ketersedian data dan informasi yang handal menjadi sangat penting ketika suatu Kabupaten/Kota akan mengembangkan *smart city.* Sudah menjadi rahasia umum bahwa database di Indonesia merupakan suatu masalah yang tidak selesai dari waktu ke waktu. Setiap instansi pemerintah mempunyai data yang berbeda-beda, padahal seharusnya data itu satu dan untuk semua instansi baik pusat maupun daerah. Saat ini pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia sebagai salah satu solusi terkait permasalahan data dan informasi di Indonesia. Satu Data Indonesia adalah kebijakan tata kelola Data pemerintah untuk menghasilkan data yang akurat, mutakhir, terpadu, dan dapat dipertanggungjawabkan, serta mudah diakses.

2. Infrastruktur Teknologi Informasi dan Komunikasi

Keterbatasan infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi merupakan permasalahan serius ketika menerapkan *smart city*. Infrastruktur memegang peranan penting dalam keberlanjutan penerapan *smart city*, sebagai instrumen utama maka hal ini perlu dipersiapkan dengan optimal. Infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi juga harus yang modern dan canggih sehingga dapat mendukung pelaksanaan *smart city*. Oleh karena itu, sebagai langkah awal penerapan *smart city* maka teknologi informasi dan komunikasi perlu dipersiapkan sehingga tidak menjadi kendala. Permasalahan infrastruktur ini merupakan hal yang seringkali dijumpai oleh daerah, anggaran seringkali dijadikan argumentasi penyediaan teknologi informasi dan komunikasi yang handal dan berkualitas. Oleh karena itu, ketika menerapkan *smart city* maka anggaran penyediaan teknologi informasi dan komunikasi perlu dijadikan prioritas.

3. Kesiapan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia juga memegang peran penting dalam penerapan *smart city*, meskipun sebagian besar akan terotomatisasi melalui sistem teknologi tetapi sumber daya manusia tetap memegang peranan. Secara umum, kemampuan sumber daya manusia di Indonesia terkait penggunaan teknologi informasi dan komunikasi sudah baik tetapi di satu sisi belum merata antar daerah. Masih banyak sumber daya manusia yang masih tertinggal terkait pengetahuan dan keterampilan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Oleh karena itu, kapasitas sumber daya manusia bisa menjadi tantangan ketika menerapkan *smart city*. Dengan kapasitas yang belum merata tersebut akan menjadi tantangan tersendiri. Dengan kondisi semacam itu, sumber daya manusia perlu dipersiapkan lebih dini ketika *smart city* akan dijalankan.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Smart city merupakan pengembangan dan pengelolaan kota dengan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk menghasilkan lingkungan perkotaan hijau yang memiliki ketahanan lingkungan, mampu menghadapi bencana dan memberikan pelayanan yang optimal bagi masyarakat. Menghadapi revolusi industri 4.0, perlu dikembangkan inovasi pelayanan publik melalui *smart city* dengan prasyarat sebagai berikut : penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pemerintahan, pengembangan kompetensi teknologi bagi ASN dan masyarakat, integrasi sistem transportasi dan manajemen lingkungan dan kolaborasi stakeholder. Sedangkan berbagai tantangan yang dihadapi dalam penerapan *smart city* di Indonesia antara lain : kebutuhan data dan informasi, infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi dan kesiapan sumber daya manusia. Selain itu juga perlu disusun suatu panduan yang jelas dan kongkret bagi Kabupaten/Kota yang ingin melakukan replikasi *smart city*. Hal ini agar *smart city* seluruh daerah di Indonesia dapat seragam dan nantinya dapat diintegrasikan untuk mewujudkan pembangunan nasional bagi Bangsa Indonesia

REFERENSI

Cohen, Daniel A. dan Paul Zarowin. 2010. *Accrual-Based And Real Earnings Management Activities Around Seasoned Equity Offerings*. Journal of Accounting & Economics Vol. 50 No. 1:2-19.

Insani, Priskadini April. 2017. Mewujudkan Kota Responsif Melalui Smart City. PUBLISIA (Jurnal Ilmu Administrasi Publik), Volume 2, Nomor 1, April 2017, p 25-31.

Supangkat, S.H., & dkk. 2015. *Pengenalan dan Pengembangan Smart City*. Bandung: E-Indonesia Initiative Dan Institut Teknologi Bandung.

https://www.bappenas.go.id/id/berita-dan-siaran-pers/konsep-pengembangan-kota-cerdas-yang-berdaya-saing/

https://www.apeksi.id/index.php/261-berita/smart-city/1558-indonesia-smart-nation-award-isna-2020

Peraturan Perundang-undangan

Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2017 tentang Inovasi Daerah

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2019 tentang Satu Data Indonesia

Pengujian Penerapan Prototype Rumah Cerdas Widyaiswara sebagai Jejaring Karya Widyaiswara

Witra Apdhi Yohanitas[a]
[a]Lembaga Administrasi Negara
e-mail : witra_ay@yahoo.com

Abstrak

Widyaiswara memiliki peranan dalam proses rancang bangun pelatihan, pemilihan model pembelajaran, dan peranan lainnya. Selain mengembangkan kompetensi ASN, widyaiswara berhak mendapatkan pengembangan kompetensi dan belajar bersama komunitasnya. LAN sebagai pembina widyaiswara mengambangkan prototype Rumah Cerdas Widyaiswara yang membantu proses tersebut. Sistem ini menjadi metode baru LAN yang inovatif untuk mengembangkan kompetensi jabatan yang dibinanya. Pengujian prototype RCWI dibutuhkan untuk mengetahui tanggapan widyaiswara dan pengembangan sistem lebih lanjut. Rumusan permasalahannya adalah bagaimana tanggapan dari pelaksanaan pengujian penerapan dan prototype Rumah Cerdas Widyaiswara serta masukan penyempurnaannya. Dan Tujuan penulisan artikel untuk mengetahui respon widyaiswara dan mendapatkan masukkan penyempurnaan. Penulisan dilakukan menggunakan metode kualitatif dengan memperoleh masukan langsung dari pengguna setelah mengujicobakan aplikasi. Pelaksanaan pengujian dan penerapan protoype ini membawakan hasil yang sangat memuaskan Fitur fitur yang dikembangkan juga sangat diperlukan. Namun masih perlu dilakukan sosialisasi menyeluruh agar kemanfaatan dirasakan dengan melibatkan APWI sebagai komunitas widyaiswara, perbaikan disfungsional aplikasi selama uji terap, integrasi aplikasi juga perlu dilakukan, pengembangan berbasis smartphone dan media influencer sehingga widyaiswara lain akan termotivasi.

Kata Kunci: widyaiswara, Prototype, RCWI, Pengujian, Penerapan, inovasi, komunitas widyaiswara, LAN

Applied Test Of The Widyaiswara Smart House Prototype As The Widyaiswara Work Network

Abstract

Widyaiswara has a role in the training design process, the selection of learning models, and other roles. In addition to developing ASN competencies, widyaiswara has the right to develop competencies and learn with the community. LAN as the widyaiswara supervisor developed a prototype of the Widyaiswara Smart House which helped the process. This system becomes a new, innovative LAN method for developing the competency of the position he manages. Testing the RCWI prototype is needed to find out the widyaiswara's response and further system development. The formulation of the problem is how the response from the implementation testing and prototype of the Widyaiswara Smart House and the input for its improvement. And the purpose of writing the article is to find out Widyaiswara's response and get input for improvement. The writing is done using a qualitative method by obtaining direct input from the user after trying out the application. The implementation of testing and application of this prototype brought very satisfying results. The features developed are also very necessary. However, comprehensive socialization still needs to be carried out so that benefits are felt by involving APWI as a widyaiswara community, improving application dysfunction during applied tests, application integration also needs to be done, smartphone-based development and media influencers so that other widyaiswara will be motivated.

***Keywords**: widyaiswara, Prototype, RCWI, Testing, Application, innovation, widyaiswara community, LAN*

A. PENDAHULUAN

Saat ini, setiap ASN harus memiliki jabatan fungsional untuk menjalankan aktivitasnya di pemerintahan. Salah satunya adalah jabatan fungsional widyaiswara. Widyaiswara memiliki peranan dalam proses rancang bangun pelatihan, pemilihan model pembelajaran, pengembangan materi pembelajaran dan skenario implementasinya serta media pembelajaran yang sesuai, pengelolaan kelas klasikal, hingga bagaimana berkomunikasi dengan peserta pasca pelatihan. Selain itu ada tuntutan bagi mereka untuk mendapatkan pengembangan kompetensi untuk menunjang profesinya.

Pengembangan kompetensi pegawai dalam hal ini pejabat fungsional widyaiswara (widyaiswara) sangat terkait dengan manajemen sumberdaya manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah ilmu mengelola sumberdaya manusia secara hubungan dan peranannya, yang dilakukan melalui proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan (Dessler, 2017:39), serta menemukan, menggunakan, memelihara, dan mengembangkan manusia (Dubois dan Rothwell, 2004: 33) melalui sebuah sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan (Noe dan Hollenbeck, 2016: 3)).

Pemangku jabatan widyaiswara tersebar di berbagai instansi pemerintah. Widyaiswara memiliki komunitas profesi yang dikenal dengan Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia (APWI). Komunitas widyaiswara ini merupakan modal sosial yang di mana di dalamnya terjadi proses saling mendukung dan pertukaran berbagai informasi yang berguna untuk membangun kompetensi diri dan profesi kewidyaiswaraan. Kolektivitas widyaiswara juga merupakan modal pengetahuan yang jika disinergikan akan sangat bermanfaat dalam memfasilitasi pengembangan kompetensi ASN. Perlu metode dan inovasi untuk memberikan pengembangan kompetensi bagi seluruh pemangku jabatan tersebut.

Pengembangan kompetensi melalui jejaring karya dimana para widyaiswara saling berbagi dan bertukar pikiran dirasa belum terlihat dikarenakan menggunakan media sosial saja. Akibatnya aktivitas mereka tidak dapat didata menjadi sebuah pengembangan kompetensi. Tentu ini membatasi penyebaran pengetahuan dan pengembangan kompetensi menjadi kurang maksimal. Apalagi menghadapi situasi saat ini yang menuntut pemanfaatan teknologi dalam beraktivitas.

Dalam mengelola SDM dilingkungannya seorang manajer harus memberikan kesempatan yang sama dan memberi tugas yang jelas (Dessler,2017:39) selain itu dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik perorangan maupun kelompok (Thoha , 1983: 262) sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pengembangan kompetensi ASN juga telah diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. Terdapat tiga kompetensi yang tertulis pada pasal 4 ayat 2 yaitu kompetensi teknis, kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural. Tentu saja widyaiswara membutuhkan kompetensi tersebut bukan hanya untuk pribadi saja tapi juga dibagikan kepada ASN lain.

Lembaga Administrasi Negara (LAN) sebagai instansi pembina tentu sangat bertanggungjawab terkait pengembangan kompetensi para widyaiswara. Bukan hanya dari sisi kebijakan pengembangan kompetensi dan pengembangan profesi saja, tetapi juga membuka akses sosial dan akses informasi dari sumber-sumber pembelajaran baik untuk pengembangan diri dan profesinya maupun utuk mendukung peran mereka dalam mengembangkan kompetensi ASN pada umumnya. Oleh karena itu, dikembangkanlah sistem informasi Rumah Cerdas Widyaiswara dan *Community of Practice* (COP).

Rumah Cerdas Widyaiswara ini merupakan sebuah perangkat lunak yang membantu mengembangan kompetensi widyaiswara. Oleh karena itu perlu dilakukan pengujian. Pengujian pada perangkat lunak Proses menjalankan program dengan maksud menemukan kesalahan (myers,1979 dalam Afrianti, 2016) dengan membandingkan tingkah laku yang sesungguhnya dengan yang diharapkan sehinga bisa menghasilkan produk

yang berkualitas (Afrianti, 2016). Membandingkan disini adalah menemukan bentuk penyimpangan-penyimpangan (jika ada) saat perangka lunak dijalankan.

LAN sebelumnya memiliki sistem informasi Rumah Cerdas Widyaiswara (mulyani, 2019) dan Community of Practice (COP) (Winarty, 2019) yang merupakan hasil dari laporan proyek perubahan. Keberadaan sistem informasi Rumah Cerdas Widyaiswara dan Community of Practice (COP) belum saling terintegrasi yang mengakibatkan masih kurangnya minat widyaiswara untuk memanfaatkannya. Dimana Rumah Cerdas Widyaiswara merupakan sistem informasi untuk sharing KTI dan media Community of Practices Widyaiswara dan Community of Practice (COP) merupakan upaya menciptakan *Co Working Learning* Widyaiswara yang akan menjadi interaksi belajar dan bekerjasama melalui sebuah sistem informasi.

Atas landasan permasalahan tersebut LAN mengembangkan Rumah Cerdas untuk Community of Practice (COP) Widyaiswara yang diberi nama Rumah Cerdas Widyaiswara (RCWI). Sistem ini mengandung kedua unsur sistem informasi sebelumnya serta menambahkan fitur sesuai dengan peraturan kebijakan. Sisi kebaruannya adalah penggabungan dua metode kerja sistem kedalam satu sistem yang didesain ulang degan beberapa peningkatan kemampuan sesuai kebijakan yang diatur instansi pembina. Prototype RCWI ini menjadi inovasi LAN dalam mencari metode baru untuk pengembangan jabatan fungsional yang dibina yakni widyaiswara. (RCWI) menjadi platform berbasis *crowdsourcing* untuk mendukung widyaiswara dalam mengembangkan kompetensi secara mandiri melalui berbagai aktivitas profesi kewidyaiswaraan. Permasalahan penelitian yang diungkapkan adalah bagaimana tanggapan dari pelaksanaan pengujian penerapan dan *prototype* Rumah Cerdas Widyaiswara sebagai jejaring karya bagi widyaiswara serta masukan penyempurnaannya.

Rumah Cerdas Widyaiswara Indonesia (RCWI) menjadi platform berbasis *crowdsourcing* untuk mendukung widyaiswara dalam mengembangkan kompetensi secara mandiri melalui berbagai aktivitas profesi kewidyaiswaraan. Tentu saja sisi keamanan sistem dan server menjadi pertimbangan dalam pengembangan sistem ini.

RCWI diharapkan menjadi sistem interaksi sosial bagi komunitas atau disebutjuga media sosial. Media sosial harus memperhatikan kemudahan konektivitas, kemampuan untuk menyesuaikan profil individu secara luas, kemampuan untuk memperluas kepengikutan pengguna, memilih platform yang tepat, integrasi mudah dengan platform media sosial lainnya, privasi dan keamanan, Pemberitahuan (Notification) dan Umpan Berita (News Feed) (Oza, 2017).

Penulisan hasil penelitian menggunakan metodelogi pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis dan lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bogdan dan Taylor dalam Moleong, 2011:4). Jenis Penelitian yang dilakukan adalah penelitian studi kasus. Studi Kasus (Case Study) merupakan metode yang dilakukan dengan cara hendak mendalami suatu kasus tertentu secara lebih mendalam dengan melibatkan pengumpulan beraneka sumber informasi (Creswell (1996) dalam Raco, 2010: 49).

Sebagai studi kasus, Pengujian penerapan RCWI dilakukan dibeberapa instansi untuk mengetahui kebermanfaatan tiap fitur, dan masukan perbaikan. Oleh karena itu ditunjuklah perwakilan LAN di Makasar dan Aceh, Widyaiswara di provinsi Yogyakarta dan Instansi lain seperti Pusdiklat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Pusdiklatwas BPKP, BPSDM Kemendagri, BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Pengguna diminta mengisi kuesioner yang kemudian diolah sebagai data primer dalam mendapatkan perbaikan prototype RCWI.

Metodenya adalah melalui pengujian perangkat lunak yakni melakukan uji penerapan prototype RCWI dengan langsung mencoba fitur fitur yang ada didalam sistem dan membandingkan tingkah laku sistem yang sesungguhnya dengan yang diharapkan.

Tujuan penulisan paper untuk mengetahui respon widyaiswara dan mendapatkan masukkan penyempurnaan.

B. PEMBAHASAN

Proses membangunan sistem RCWI tentu saja mempertimbangkan kebijakan pendukung, infrastruktur dan sebagainya. Pengembangan Rumah Cerdas Widyaiswara memikirkan sisi lain selain pemrograman dari sistem yaitu motivasi dan paksaan untuk menggunakan. Oleh karena itu, Pusat Pembina Jabatan Fungsional Pengembangan Kompetensi ASN-LAN (LAN) merancang kebijakan pemanfaatan RCW/COP sekaligus menekankan kewajiban untuk menggunakannya. Kebijikan ini merupakan langkah untuk merangsang motivasi dan memaksa widyaiswara untuk menggunakan sistem RCWI.

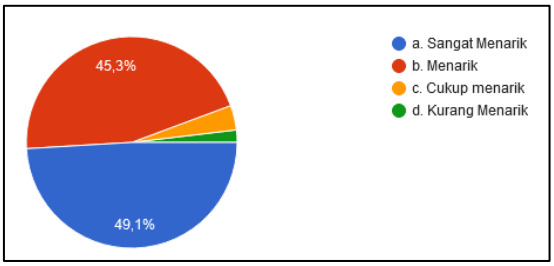
Sistem RCWI yang saat ini masih berbentuk prototype memiliki beberapa fitur yang dapat menunjang widyaiswara membangun jejaring karya dan saling memampukan anggota komunitasnya. Fitur tersebut diantaranya SUAR (*Broadcast* info pembinaan, pengetahuan dan interaksi); WISHARE (Widyaiswara Share); dan DASHBOARD (*Outlet* dan akses). Fitur tersebut antara lain:

- SUAR (*Broadcast* info pembinaan, pengetahuan dan interaksi) adalah kelompok fitur yang dapat digunakan oleh pembina jabatan fungsional untuk menyampaikan informasi pembinaan, pengetahuan dan berinteraksi dengan pejabat fungsional. Terdiri dari :
  - Public Lecture , merupakan fitur penyampaian informasi dan pengetahuan melalui siaran langsung tematik yang diisi oleh pembicara pakar via pertemuan daring, *live streaming* ataupun webinar.
  - Informasi Pembinaan Widyaiswara, merupakan fasilitas *updating* informasi oleh pembina terkait kebijakan dan informasi lainnya yang perlu diketahui oleh widyaiswara
  - Sidang (Informasi sidang tertutup dan Terbuka), merupakan sarana "informasi " pelaksanaan sidang tertutup dan terbuka terhadap karya tulis widyaiswara yang mengikuti proses orasi ilmiah sebagai prasyarat promosi ke tingkat utama dengan menggunakan fasilitas video konferensi
  - Wicare (Ruang Konsultasi & *Knowledge Management*), merupakan sarana konsultasi *online* yang disediakan oleh pembina untuk menjawab isu-isu yang disampakan oleh widyaiswara.
- WISHARE (Widyaiswara *Share*) adalah kelompok fitur untuk memfasilitasi proses penulisan dalam berbagai bentuk yang bersifat ilmiah maupun populer juga opini dan dapat dilakukan secara individu maupun kelompok/kolaborasi.
  - Idea Challenge, merupakan fasilitas untuk menampung ide-ide dan gagasan cerdas dari widyaiswara dan dapat menjadi ajang unjuk kebolehan berpikir *out of the box*/ kontes ide cerdas
  - Wipedia, merupakan fitur yang dapat memfasilitasi penulisan bebas terbuka secara kolaboratif bergaya wikipedia yang terkait dengan fakta-fakta dan fenomena popular.
  - Karya Tulis Ilmiah, merupakan fitur yang membantu widyaiswara mengorganisasikan karya tulis berbasis penelitian melalui tahapan gagasan awal, proposal, hasil kajian, naskah artikel, hingga siap dikirim ke penerbit artikel jurnal
  - Opini, merupakan fasilitas bagi widyaiswara untuk merespon cepat isu aktual berdasarkan pandangan, gagasan personal atau penalaran peribadi dengan gaya tulisan sama dengan kolom opini pada surat kabar
  - Resensi – merupakan fasilitas yang membantu widyaiswara menyampaikan kritik membangun dan apresiasi terhadap karya orang lain (karya dari anggota komunitas/*cluster*) seperti artikel, buku, video, proyek, dan lainnya
  - Widyaiswara berinteraksi merupakan sarana interaksi yang disediakan untuk membangun diskusi lebih umum saling menyapa, berkomunikasi dan berbagi informasi baik dari widyaiswara maupun pembina jabatan, selain itu dapat digunakan untuk membantu widyaiswara dalam memberikan layanan perkonsultasian

sesuai bidang spesialisasi kepada sesama widyaiswara
    - Winova, merupakan fasilitas untuk membantu widyaiswara mengorganisasikan penemuan inovasi yang telah dilakukan yang dilakukan secara pribadi maupun berkelompok
- DASHBOARD (*Outlet dan akses*), adalah halaman default RCWI yang menampilkan informasi umum, layaknya halaman pertama koran cetak dengan menampilkan akses berdasarkan pembagian kluster.
    - Hasil sementara atau hasil akhir suatu proses, menampilkan hasil sementara atau hasil akhir dari berbagai fitur/proses berdasarkan pembagian kluster
    - *Analytics*, menampilkan data analitik dari level keanggotaan, konversa jam pembelajaran, anggota teraktif dan sebagainya
    - Akses fitur, merupakan sarana akses kefitur bagi anggota kluster
    - *Blog* dan Sosial Media, Merupakan fitur blog pribadi dan interaksi mail lebih privasi
    - Login/Registrasi, merupakan akses bagi pejabat fungsional Widyaiswara/calon anggota komunitas mendaftar secara mandiri, dan masuk untuk mengakses fitur sesuai hak nya berdasarkan pembagian kluster.

Prototype RCWI tentu perlu mendapatkan masukan lebih lanjut dari komunitas widyaiswara. Untuk itu dilakukan uji penerapan prototype RCWI kepada calon pengguna yakni dengan langsung mencoba fitur fitur yang ada didalam sistem. Setelah itu pengguna diminta mengisi kuesioner yang nantinya akan diolah sebagai data primer dalam mendapatkan perbaikan prototype RCWI.

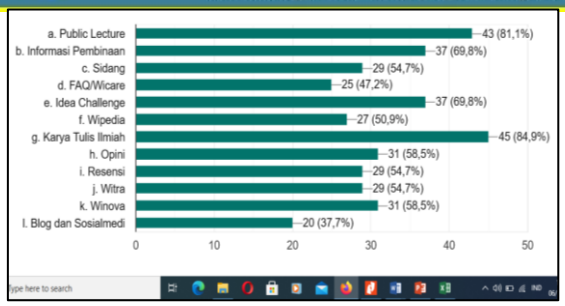
Selama pelaksanaan pengujian penerapan prototype RCWI, didapati berbagai kendala teknis terkait operasional sistem. Hal ini mengingat sistem belum sempurna. Permasalahan seperti dijumpainya disfungsi fitur, koneksi, dan versi yang masih berbasis web. Terkait keamanan sistem juga menjadi pembicaraan dikarenakan data yang mengalir cukup penting bagi pengembangan kompetensi dan pengetahuan widyaiswara. Sistem masih mengakomodir perhitungan kewajiban berkembang widyaiswara melalui kegiatan belajar. Namun belum mengakomodir terkait perolehan nilai angka kredit yang bisa menunjuang kepangkatan. Dari hasil penerapan prototype RCWI ini didapati bahwa kesan secara keseluruhan sangat positif. Terbukti dengan hasil lebih 90 % menjawab sangat menarik dan menarik seperti yang dapat dilihat pada grafik kesan secara keseluruhan terhadap RCWI



Gambar 1. Tanggapan umum Prototype RCWI

Kesan ini didapatkan setelah mencoba prototype RCWI, dengan memberikan tambahan masukan fitur kedepannya seperti sinkronisasi kalender pelatihan, menambahkan pedoman penggunaan, membuat video tutorial, dan menggunakan pop up pada setiap menu, menambahkan menu rekam riwayat pendidikan, memfasilitasi perolehan angka kredit, menjadi sarana/ media/ untuk penilaian DUPAK pengembangan profesi, menyediakan *link knowledge resource* dari luar seperti jurnal serta harapan agar ada admin khusus yg memantau tiap hari dan setiap waktu dan sebagainya.

Selanjutnya untuk mengetahui fitur apa saja yang dinilai bermanfaat bagi pengguna yakni widyaiswara, maka didapati bahwa fitur berbagi karya tulis ilmiah mendapat respon 84,9 % dari seluruh responden. Sedangkan posisi kedua ada pada fitur public lecture yang mendapatkan 81,1 % dari seluruh responden. Tentu saja untuk mendapatkan data ini responden diijinkan memilih lebih dari satu jawaban. Hasil lainnya dapat dilihat pada grafik fitur RCWI yang dinilai bermanfaat penggunaannya dibawah ini.



Gambar 2. Fitur RCWI Yang Dinilai Bermanfaat Penggunaannya

Sistem RCWI ini diharapkan oleh pengguna akan dapat bermanfaat sebagai media influencer sehingga widyaiswara lain akan termotivasi untuk berkarya melalui aktifitas lain diluar aktivitas mengajar. Ini karena RCWI mengajak para widyaiswara untuk dapat menulis dan membagikan karya dan pemikirannya. Hal inilah yang akan menjadi jejaring karya bagi widyaiswara.

Prototype RCWI kedepannya memang diperuntukkan khusus untuk para widyaiswara agar berinteraksi melalui karyanya. Namun ada harapan dari pengguna agar diberikan ruang/menu untuk menjaring respon/aspirasi/tanggapan dari stakeholders luar (selain member)sebagai salah satu kontrol publik. Selain itu juga ada harapan dapat dibagikan juga melalui media sosial mikro seperti aplikasi whatapps. Integrasi sistem juga perlu lakukan, mengingat adanya sistem informasi administratif terkait widyaiswara yang sudah ada seperti SIWI, Dupak, jurnal Hal ini tentu akan sangat menarik untuk dikembangkan lebih lanjut.

Widyaiswara juga menaruh harapan dari prototype RCWI ini agar dapat menjadi sarana *crowdfunding* sehingga pengembangan materi pelatihan dapat lebih cepat tersusun, dan mendapat informasi berbagai sosialisasi kebijakan, pelatihan dan seminar/ webinar dan widyaiswara pembina tiap bidang dan jadwal pelaksanaan orasi karena ada kewajiban untuk menghadiri orasi. RCWI kedepannya juga diharapkan mengakomodir menggunaan smartphone dalam bentuk aplikasi *android* dan ios. Selain itu sosialisasi yang lebih intens dan mengikutsertakan APWI sebagai jejaring komunitas resmi widyaiswara dalam pengoperasional RCWI nantinya

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Pelaksanaan pengujian dan penerapan protoype ini membawakan hasil yang sangat memuaskan. Pengguna juga sangat antusias untuk memberikan masukan demi perbaikan sistem sebelum sistem diluncurkan dan diresmikan. Sistem perlu diperbaiki terkait disfungsi yang terjadi saat dilakukan uji terap. Pengembangan versi *smartphone* perlu dilakukan mengingat mobilitas dan perkembangan teknologi saat ini. LAN dapat mempertimbangkan pengintegrasian sistem yang ada sehingga sistem berjalan dengan optimal.

2. Kritik dan Saran

Beberapa saran yang dapat disampaikan untuk selanjutnya adalah sebagai berikut:

a. RCWI perlu dilakukan sosialisasi yang lebih luas dan menyeluruh agar seluruh pemangku jabatannya dapat mengakses.
b. Sosialisasi dapat melibatkan komunitaswidyaiswara dalam hal ini adalah APWI
c. Sistem perlu diperbaiki terkait disfungsi yang terjadi saat dilakukan uji terap.
d. Pengembangan versi smartphone perlu dilakukan mengingat mobilitas dan perkembangan teknologi saat ini
e. LAN dapat mempertimbangkan pengintegrasian sistem yang ada sehingga sistem berjalan dengan optimal.
f. RCWI dapat dijadikan media influencer sehingga widyaiswara lain akan termotivasi
g. untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan analisis kepuasan pengguna sistem informasi dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji kualitas sistem informasi dan kualitas informasi yang dihasilkan dari sistem informasi tersebut. Sehingga bisa menghasilkan sebuah sistem infomasi yang diminati dan diperlukan oleh para widyaiswara dengan demikian sistem informasi tersebut bisa menjadi sebuah kebutuhan untuk dipergunakan oleh para widyaiswara tanpa dengan paksaan lagi untuk mempergunakannya.

REFERENSI

Afrianti, Diah. Etal. 2016. *Pengujian penjaminan mutu perangkat lunak*. Makalah. Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang.

Dessler Garry. 2017. *Human Resources Management Fifteenth Edition.* Pearson Education Limited: London-England

Dubois , David D dan Rothwell, William J. 2004. *Competency-Based Human Resource Management First Edition.* Davies-Black Publishing : Mountain View, California

Moleong, LexyJ.2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Bandung Remaja Rosdakarya

Mulyani, Sri Endah. 2019. *Laporan proyek perubahan Rumah Cerdas Widyaiswara*. LAN, Jakarta

Noe Raymon A, Hollenbeck John R et.al. 2016. *Fundamentals Of Human Resource Management, Sixth Edition*. McGraw-Hill Education: New York

Oza, Harnil. (2017). *7 Features Of A Successful Social Media App.* Dapat diakses from http://www.youngupstarts.com/2017/06/01/7-features-of-a-successful-social-media-app/ pada 30 Oktober 2020

Raco, JR. 2010. *Metode Penelltlan Kualltatlf Jenis, Karakteristik, Dan Keunggulannya*. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya* Cetakan ke - 25(2016). Rajawali Press: Jakarta

Winarty, Army. 2019. *Laporan proyek berubahan Community of Practice (COP) JF Widyaiswara*. LAN, Jakarta

Collaborative Governance Dalam Program PPM Minerba Di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka

Bambang Ari Satria[a], Rudiansyah[b]
[ab] Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Pahlawan 12
e-mail: [a.] bambang.ari.satria@stisipolp12.ac.id

Abstrak

Pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada usaha pertambangan adalah ikhtiar dalam rangka mendorong peningkatan perekonomian, pendidikan, sosial budaya, kesehatan, dan lingkungan kehidupan masyarakat di sekitar tambang, baik secara individual maupun kelompok agar tingkat kehidupan masyarakat sekitar tambang menjadi lebih baik dan mandiri. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan collaborative governance dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan timah di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka. Desa Bukit Layang merupakan salah satu desa yang menjalankan program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat tersebut. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Sumber data diperoleh melalui data primer dan data sekunder dalam bentuk wawancara, observasi dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses kolaborasi antar stakeholder yang terlibat dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat berjalan dengan cukup baik. Hal itu ditandai dengan meningkatnya kemandirian desa melalui kegiatan pemberdayaan masyarakat dan adanya keberlanjutan nilai ekonomi masyarakat.

Kata Kunci: *collaborative governance*; pengembangan dan pemberdayaan; usaha pertambangan

Collaborative Governance in the Community Development and Empowerment Program in the Coal Mineral Sector

Abstract

Community development and empowerment in the mining business is an effort to encourage the improvement of the economy, education, socio-culture, health, and the environment of the communities around the mine, both individually and collectively so that the level of life of the communities around the mine becomes better and independent. The purpose of this study was to determine the implementation of collaborative governance in community development and empowerment programs in tin mining business activities in Bukit Layang Village, Bangka Regency. Bukit Layang Village is one of the villages that runs community development and empowerment programs. The method used in this research is a qualitative approach. Sources of data obtained through primary data and secondary data in the form of interviews, observation and literature study. The results showed that the collaborative process between stakeholders involved in the development and community empowerment program was running quite well. This was marked by the increasing independence of the village through community empowerment activities and the sustainability of the community's economic values.

***Keywords**: collaborative governance; development and empowerment; coal minerals*

A. PENDAHULUAN

Berdirinya Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan Undang- Undang Nomor 27 tahun 2000. Provinsi ini dikenal sebagai daerah pertambangan, khususnya timah yang sudah dieksploitasi sejak abad 17 yang lampau sampai hari ini. Sutedjo Sujitno (2007) dalam bukunya menuliskan bahwa di Indonesia, timah hanya ditemukan di Pulau-pulau Bangka, Belitung, Singkep, dan Karimun-Kundur, serta di Bangkinang, daratan Sumatera.

Konsep pengembangan dan pemberdayaan masyarakat atau biasa dikenal dengan istilah *community development* merupakan sebuah konsep yang dapat mewujudkan suatu sinergi yang saling menguntungkan antara dunia

usaha dan masyarakat sehingga dapat meminimalisir bahkan menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi antara dunia usaha dengan masyarakat. Konsep Pengembangan dan pemberdayaan masyarakat ini terus menjadi sorotan dunia. Konferensi Tingkat Tinggi Bumi *(Earth Summit)* di Rio de Janerio, Brazil Tahun 1992 menegaskan bahwa konsep pembangunan berkelanjutan bukan hanya menjadi tanggung jawab negara, tetapi juga menjadi tanggung jawab para pelaku usaha. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah tanggung jawab sosial. Hasil akhir dari pertemuan ini menekankan pentingnya *eco-efficiency* dijadikan sebagai prinsip utama berbisnis dan menjalankan pemerintahan.

Pengembangan dan pemberdayaaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara diatur dalam Peraturan Menteri Energi Dan Sumber Daya Mineral nomor 41 tahun 2016. Pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang kemudian disingkat PPM adalah upaya dalam rangka mendorong peningkatan perekonomian, pendidikan, sosial budaya, kesehatan, dan lingkungan kehidupan masyarakat di sekitar tambang, baik secara individual maupun kolektif agar tingkat kehidupan masyarakat sekitar tambang menjadi lebih baik dan mandiri.

Di samping dalam norma konstitusi, kewajiban pengembangan dan pemberdayaan masyarakat juga diatur dalam berbagai regulasi. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas misalnya sudah mewajibkan *corporate social responsibility* (CSR), termasuk perusahaan-perusahaan tambang guna meningkatkankesejahteraan masyarakat yang tinggal disekitar lokasi tambang, baik selama aktivitas pertambangan berlangsung maupun pasca tambang.

Kemudian Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Mineral dan Batubara, sebagai utama aktivitas pertambangan. Dalam ketentuan umum disebutkan bahwa pemberdayaan masyarakat adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan masyarakat, baik secara individual maupun kolektif, agar menjadi lebih baik tingkat kehidupannya.

Tabel 1. Rencana Kerja PPM-CSR PT Timah Tahun 2019

No	Sektor	Anggaran	Realisasi
	Bantuan		
1	Pendidikan	6.450.000.000	7.055.760.091
2	Kesehatan	2.450.000.000	1.500.045.208
3	Tingkat Pendapatan Riil	3.942.456.780	876.025.000
4	Kemandirian Ekonomi	2.050.000.000	1.374.622.200
5	Sosial Budaya	6.200.000.000	12.512.533.288
6	Pengelolaan Lingkungan	1.107.543.220	511.112.500
7	Kelembagaan Komunitas	770.000.000	2.703.605.000
8	Infrastruktur Menunjang PPM	4.900.000.000	7.117.971.348
Total		**27.870.000.000**	**33.651.674.635**

Sumber: Laporan Tahunan 2019 PT Timah

Berdasarkan tabel 1. diatas, PT. Timah yang merupakan salah satu perusahaan pertambangan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan satu-satunya perusahaan BUMN yang menjalankan aktivitas pertambangan di Bangka Belitung sudah melaksanakan program PPM Minerba dan memiliki cetak biru PPM.

Pada dasarnya ada tiga alasan penting bagi perusahaan melakukan pengembangan masyarakat (*community development*), antara lain untuk mendapatkan izin lokal beroperasinya perusahaan, menciptakan *sustainable future* (masa depan yang berkelanjutan), dan sebagai sarana bagi perusahaan untuk memenuhi sasaran-sasaran usahanya. Pertama, Izin lokal merupakan hal yang mutlak diperlukan oleh perusahaan dalam rangka menjaga keberlangsungan kegiatannya di wilayah hak ulayat sebagai bagian dari *community* (masyarakat). Kedua, *sustainable future* (masa depan yang berkelanjutan), baik bagi *community* (masyarakat) dan lingkungan, serta terutama bagi keberlanjutan perusahaan itu sendiri. Program pengembangan wilayah dan masyarakat disekitar wilayah pertambangan merupakan kesempatan bagi proses pembangunan daerah yang belum terjangkau oleh program pemerintah. Upaya yang dapat dilakukan antara lain melalui kemitraan sinergis stakeholder, dan konsepsi program. Kemitraan sinergis *stakeholders* meliputi pembentukan lembaga fasilitasi sebagai sarana interaksi *stakeholders*, dan membentuk pula

lembaga fasilitasi alternatif mediasi resolusi konflik. Kemudian konsepsi program terdiri dari komitmen perusahaan, pendekatan program, kebutuhan umum komunitas, dan dukungan pendanaan (Suyartono, 2003:200-206).

Untuk dapat menciptakan kesejahteraan masyarakat, perlu adanya pemberdayaan bukan sekadar bantuan yang dilakukan pada saat-saat tertentu (Ombudsman, 2018). Alur pelaksanaan PPM Minerba di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dimulai dengan cetak biru yang ditetapkan Gubernur Provinsi kepulauan Bangka Belitung setelah mendapat pertimbangan direktur jenderal ESDM, Badan Usaha dalam hal ini PT Timah menyusun Rencana Induk Program PPM selama tahap kegiatan operasi produksi termasuk pasca tambang, kemudian program PPM Tahunan yang dimasukkan dalam RKAB dan disahkan oleh direktur jenderal, PT Timah menyampaikan standar operasional prosedur dan pelaksanaan program PPM Minerba oleh PT. Timah, Tbk.

Berdasarkan beberapa masalah sosial ekonomi di atas, program pengembangan dan pemberdayaan yang belum optimal, yang berdampak pada lambannya peningkatan kesejahteraan masyarakat sekitar wilayah tambang, penting untuk disusun sebuah Kerangka Cetak Biru (*Blue Print*) pengembangan dan pemberdayaan masyarakat untuk memberikan arah yang jelas bagi perusahaan-perusahaan tambang dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan masyarakat yang mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:377), di dalam penelitian kualitatif batasan masalah disebut dengan fokus penelitian yang berisi pokok-pokok masalah yang masih bersifat umum. Fokus penelitian ditetapkan dalam upaya untuk mempertajam penelitian. Penelitian ini adalah penelitian yang fokus membahas bagaimana pelaksanaan collaborative governance dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat di Desa Bukit Layang Kabupaten Bangka. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, dokumentasi dan materi audio visual. Wawancara dilakukan kepada para stakeholder yang terlibat dalam kolaborasi PPM Minerba.

B. PEMBAHASAN

Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat (PPM) sebagai bagian dari pengembangan komunitas sekitar wilayah tambang timah pada dasarnya terintegrasi dengan visi dan misi yang ingin dicapai oleh Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Berkenaan dengan hal tersebut, penyusunan Visi dan Misi PPM dengan demikian disusun sebagai bagian dari perencanaan yang menjadikan Visi dan Misi Gubernur sebagaimana tercantum dalam RPJMD 2017-2022 sebagai acuan.

Visi dan misi gubernur sebagaimana tercantum dalam RPJMD Provinsi adalah "Babel Sejahtera, Provinsi Maju, yang Unggul di Bidang Inovasi Agropolitan dan Bahari dengan Tata Kelola Pemerintahan dan Pelayanan Publik yang Efisien dan Cepat Berbasis Teknologi". Adapun misi dalam RPJMD adalah (a) meningkatkan pembangunaan ekonomi berbasis potensi daerah; (b) mewujudkan infrastruktur dan konektivitas daerah yang berkualitas; (c) meningkatkan sumber daya manusia unggul dan handal; (d) meningkatkan kesehatan masyarakat; (e) mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan pembangunan demokrasi; (f) meningkatkan pengendalian bencana dan kualitas lingkungan hidup.

Dengan mencermati berbagai dokumen yang terkait dimaksud, maka rencana pengembangan dan pemberdayaan masyarakat Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini terikat dengan konteks yang lebih terfokus pada upaya membangun kemandirian masyarakat dengan bertumpu pada aspek lokalitas yang kuat dan kompetitif.

Collaborative governance dalam konteks program PPM Minerba di Desa Bukit Layang Kabupaten Bangka dianalisis menggunakan pendekatan collaborative governance menurut Ansell dan Gash. *Collaborative governance is therefore a type of governace in which public and privat actors work collectively in distinctive ways, using particular processes, to establish laws and*

rules for the provision of public goods (Collaborative governance merupakan salah satu tipe governance dimana aktor publik dan privat bekerja secara bersama dengan cara khusus, menggunakan proses tertentu, untuk menetapkan hukum dan aturan untuk menentukukan publik yang baik (Ansell dan Gash 2007: 550-561)). Dimana kolaborasi dipandang sebagai siklus dimana keadaan sebelumnya memberi pengaruh pada tahap berikutnya, yang tahapannya dimulai dari dialog tatap muka, membangun kepercayaan, komitmen terhadap proses, saling memahami dan hasil sementara. Secara lebih rinci, tahapan-tahapan tersebut akan diuraikan sebagai berikut :

Dialog Tatap Muka

Menurut Ansell and Gash, Colloborative Governance proses awalnya dilakukan dengan membangun dialog atau komunikasi secara tatap muka antar stakeholders yang terlibat dalam program yang akan dilakukan, dalam hal ini program PPM Minerba di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka. Membangun konsensus yang diawali dengan komunikasi tatap muka merupakan proses penting dalam kolaborasi program PPM Minerba.

Dalam konteks program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan timah di desa bukit layang, kabupaten bangka, proses dialog tatap muka ini pertama kali dilakukan pertemuan antar stakeholder yang terlibat, mulai dari PT Timah yang memiliki program PPM, Masyarakat Bukit Layang sebagai daerah sasaran, Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai aktor pemerintah dan perguruan tinggi yang terlibat dalam proses pendampingan. Pertemuan pertama yang dilakukan pada tahap dialog tatap muka ini adalah membahas program dan kegiatan prioritas yang cocok dengan lokus penelitian yang menyesuaikam dengan gambaran umum desa Bukit Layang. Berdasarkan gambaran umum yang ada dalam cetak biru PPM yang dibuat pemprov babel, Wilayah Desa Bukit Layang berkategori daratan dengan konturnya yang berbukit-bukit. Desa dengan entitas sejarah yang menarik ini berbatasan dekat dengan wilayah kecamatan Pemali dan Sungailiat. Memiliki aliran DAS Sungai Layang dengan potensi perairan yang melimpah. Sejak dulu sudah dikenal memiliki cadangan SDA terutama timah yang melimpah pula. Penduduknya sangat heterogen multietnis dengan banyak simbol dan praktik toleransi yang kuat dan mengakar. Pertanian, perkebunan terutama sawit, perikanan, dan beberapa lainnya pertambangan, menjadi bidang mata pencaharian utama di daerah ini. lahan pasca tambang sedang diusahakan untuk menjadi lebih produktif. Kehadiran 2 (dua) Pabrik Kelapa Sawit di wilayah ini juga menjadi potensi penyangga pengembangan ekonomi kawasan yang strategis. Adapun kegiatan dan program prioritas meliputi: program peningkatan layanan pendidikan, program peningkatan ekonomi masyarakat, program pengembangan kearifan lokal, program pemberdayaan komunitas dan program pembangunan infrastruktur desa. Setelah berdialog tatap muka, maka program prioritas yang dilaksanakan terelbih dahulu di Desa Bukit Layang adalah program peningkatan ekonomi masyarakat dengan kegiatan prioritas pengembangan budidaya perikanan (Budikan).

Membangun Kepercayaan

Setelah proses dialog tatap muka dilaksanakan, langkah berikutnya adalah membangun komunikasi yang baik antar stakeholders yang terlibat dalam kolaborator program PPM Minerba.

Dalam tahap ini, collobarative governance dalam program PPM Minerba di Desa Bukit Layang , Kabupaten Bangka membangun kepercayaan terbentuk melalui interaksi yang dilakukan secara intens pada saat dialog tatap muka, khususnya pada saat diskusi dan koordinasi dalam menentukan kegiatan prioritas yang dilaksanakan di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka.

Membangun kepercayaan semakin menguat setelah kegiatan prioritas yang diputuskan secara bersama antar aktor stakeholder dapat direalisasikan dan memberi dampak yang baik bagi masyarakat bukit Layang, yakni meningkatnya pengembangan sektor perikanan dan tercapainya arah kebijakan dalam meningkatkan produksi dan pengelolaan hasil perikanan budidaya.

Tabel 2. Role Sharing Pelaksana Program PPM Minerba

No	Instansi	Peran
1	PT. Timah	Menyiapkan Program PPM
2	Pemprov Bangka Belitung	Melakukan pendampingan
3	Pemkab Bangka	Melakukan pendampingan
4	Perguruan Tinggi	Melakukan darma perguruan tinggi, pelatihan untuk kelompok
5	Masyarakat Bukit Layang	Menyiapkan lokasi dan potensi PPM yang akan dikembangkan

Sumber: diolah peneliti, 2020

Komitmen Terhadap Proses

Dari beberapa literatur yang dijadikan referensi, tingkat komitmen antar stakeholder merupakan penentu dari keberhasilan dan kegagalan collaborative governance (Faidati, 2019).

Proses kolaborasi dalam program PPM Minerba di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka dalam aspek komitmen terhadap proses yang dilakukan pemerintah provinsi Kepulauan Bangka Belitung melalui Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, PT. Timah, Masyarakat Desa Bukit Layang dan Perguruan Tinggi STISIPOL Pahlawan 12 memiliki tujuan yang sama dalam program PPM Minerba khususnya dalam kegiatan pengembangan budidaya perikanan (Budikan), yakni peningkatan produksi, kualitas, dan pemasaran serta kerjasama industri perikanan.

Dalam kerjasama antar *stakeholders* yang terlibat dalam program PPM Minerba belum berjalan secara optimal karena masih ada tumpang tindih kepentingan. Dinas kelautan dan perikanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung belum begitu maksimal memberi pendampingan dikarenakan program PPM Minerba milik PT Timah. Namun, untuk urusan komitmen dalam program PPM Minerba yang terlibat, sudah berjalan dengan baik.

Saling Memahami

Dalam *collaborative governance*, para aktor yang terlibat harus menyamakan persepsi akan tujuan yang hendak dicapai secara bersama. Dalam tahap ini, kesepakatan tentang pengetahuan yang relevan diperlukan untuk mengatasi masalah. Tahap saling memahami dalam program PPM Minerba di Desa Bukit Layang Kabupaten Bangka belum optimal. Hal ini ditandai dengan program yang dilakukan antar aktor yang terlibat belum terintegrasi dan masing-masing aktor melakukan programnya masing-masing.

Saling memahami ini merupakan misi bersama, tujuan bersama untuk memecahkan permasalahan yang ada di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka dalam hal ini bagaimana meningkatkan dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat desa melalui kegiatan pengembangan budidaya perikanan.

Hasil Sementara

Sejumlah studi kasus menunjukkan bahwa kolaborasi sangat fisibel dilakukan ketika tujuan dan keuntungan dari kolaborasi relatif konkrit. Keberhasilan collaborative governance dapat memberikan feedback ke dalam proses kolaboratif, mendorong siklus yang baik untuk membangun kepercayaan dan komitmen.

Target utama satuan kegiatan PPM adalah desa/kelurahan sekitar wilayah tambang. Kegiatan PPM oleh perusahaan sedapat mungkin menjangkau desa/kelurahan yang terdampak pada area terdekat. Dalam hal desa/kelurahan terdampak lebih dari satu, maka perusahaan dapat merancang proporsionalitas target program dan kegiatan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas perusahaan. Perusahaan dapat mengidentifikasi desa/kelurahan terdekat, baik disebutkan secara langsung dalam naskah ini maupun belum disebutkan berdasarkan titik terdekat.

Terdapat lima area utama yang diharapkan dapat menjadi prioritas Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mengacu pada panduan penyusunan Cetak Biru PPM Kementerian ESDM tahun 2017, yakni :

1. Area pengembangan sumber daya manusia
2. Area pengembangan ekonomi
3. Area pengembangan sosial budaya dan lingkungan
4. Area pengembangan kelembagaan komunitas
5. Area pembangunan infrastruktur penunjang PPM

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Collaborative governance dalam program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat di sektor pertambangan mineral dan batubara merupakan upaya untuk keberlanjutan kedepan. Program pengembangan dan pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan tambang tidak hanya menjadi kebutuhan visioner, namun juga sebenarnya menjadi kebutuhan yang bersifat kontekstual. Ketergantungan pada penambangan timah tidak cepat atau lambat akan menimbulkan persoalan karena sumber daya alam yang tidak terbarui seperti timah tidak akan bertahan selamanya. Perkembangan eksploitasi timah satu dekade terakhir telah menunjukkan bahwa penambangan timah dan kejayaannya akan segera berlalu. Di tengah kondisi tersebut, maka tidak bisa tidak bahwa upaya pengembangan komunitas seraya memikirkan alternatif ekonomi lainnya menjadi kebutuhan.

Cetak biru pengembangan dan pemberdayaan masyarakat bertumpu pada konteks kesiapan masyarakat menuju era pasca tambang timah dengan mengkondisikan masyarakat yang maju, mandiri, kompetitif dengan berangkat pada nilai-nilai dan kebudayaan lokal. Hal ini tercermin pada visi dan misi yang dikembangkan oleh PPM. Cetak biru PPM Bangka Belitung bertumpu pada 5 aspek penting, yakni upaya peningkatan IPM, peningkatan kesejahteraan ekonomi alternatif, penguatan nilai-nilai sosial budaya dan kepedulian lingkungan, pelembagaan komunitas, dan peningkatan infrastruktur. Cetak biru ini pada prinsipnya bervisi pada kesiapan, artinya berbagai kegiatan PPM bersifat meletakkan landasan bagi upaya menuju kesiapan tersebut.

Proses colloborative governance dalam program PPM Minerba di Desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka berjalan dengan baik dengan ditandai terdorongnya kemandirian ekonomi masyarakat desa melalui kegiatan pengembangan budidaya perikanan. Saat ini, desa Bukit Layang, Kabupaten Bangka merupakan desa percontohan dalam melaksanakan program PPM Minerba di Provinsi kepulauan Bangka Belitung karena masyarakat sangat mendukung dalam menjalankan program tersebut. Dukungan masyarakat terhadap pelaksanan program PPM Minerba terwujud setelah masyarakat mengetahui manfaat dan dampak dari program tersebut.

Rekomendasi

1. Menyarankan kepada pemerintah untuk mengawasi pelaksanaan program PPM sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ESDM Nomor 41 Tahun 2016 sehingga pelaksanaan program PPM dapat berorientasi kepada kebutuhan masyarakat sekitar tambang. Selain itu, penulis juga menyarankan kepada masyarakat untuk mempercayakan para penegak hukum dan menempuh jalur hukum dalam mengatasi kelalaian dan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tambang dalam rangka penerapan program PPM.
2. Menyarankan kepada pemerintah dan pengusaha tambang minerba untuk meningkatkan pemahaman dan mensosialisasikan program-program PPM yang telah dirumuskan dan ditetapkan oleh Pemerintah kepada masyarakat sekitar tambang supaya masyarakat dapat mengetahui secara keseluruhan program-program PPM yang akan diterapkan oleh perusahaan tersebut. Menurut penulis hal ini akan meminimalisir penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Perusahaan tambang selaku eksekutor program PPM tersebut.
3. Membentuk wadah forum komunikasi dan koordinasi antar stakeholder yang terlibat dalam PPM Minerba

REFERENSI

Ansel, C., & Gash, A. (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice. *Jurnal of Public Administration Research Theory*

Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kepulauan Bangka Belitung . 2019. *Cetak Biru Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Pada kegiatan Usaha Pertambangan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung 2019-2024.*

Faidati, Nur. 2019. *Collaborative Governance Dalam Pengembangan UMKM di Era Revolusi Industri.*

Prosiding Konferensi Nasional Ilmu Administrasi: Bandung

Laporan Tahunan 2019 Annual Report PT. Timah. Collaborative and Innovative

Ombudsman Republik Indonesia. 2018. *Potret Program Pengembangan dan pemberdayaan Masyarakat Sekitar Tambang: Antar Konsep dan Praktek*. Ombudsman Brief.

Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Nomor 41 Tahun 2016 tentangPengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat Pada Kegiatan Usaha Pertambangan dan Mineral Batu Bara

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2017-2022

Sujitno, Sutedjo, 2007. *Dampak Kehadiran Timah Indonesia Sepanjang Sejarah*. PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.

Suyartono, dkk, 2003. *Good Mining Practice* (*Konsep tentang Pengelolaan Pertambangan yang Baik dan Benar)*, Mutiara Bumi, Jakarta.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2020 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral Batu Bara

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Model *Collaborative Governance* Dalam Pengendalian Pencemaran Air Limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta

Indi Annisa Hapsari[a], Joni Dawud[b], Ely Sufianti[c], Endang Wirjatmi Lestari[d], Nita Nurliawati[e].

[abcde] Politeknik STIA LAN Bandung, Indonesia

e-mail :[a.] indy.annisa@yahoo.com, [b] jonidawud@poltek.stialanbandung.ac.id, [c] ely.sufianti@poltek.stialanbandung.ac.id, [d] endang.wirjatmi@poltek.stialanbandung.ac.id, [e] nita.nurliawati@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Permasalahan lingkungan yang menjadi perhatian utama saat ini adalah pencemaran air. Penurunan kualitas air akibat dari pencemaran menyebabkan air tidak dapat dikonsumsi atau digunakan karena dapat berbahaya bagi kesehatan manusia. Salah satu polutan yang dapat mencemari air adalah limbah industri. Untuk meminimalisir pencemaran air limbah industri, dibutuhkan peran *stakeholders* dalam pelaksanaan pengendalian melalui kolaborasi, karena diperlukan peran semua pihak agar tercapai pengendalian yang efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan kolaborasi *stakeholders* dalam pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta, serta menganalisa faktor pendorong dan penghambat dalam kolaborasi, dan menyusun rencana tindak penyelesaian masalah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan analisis menggunakan cara berpikir sistem (*systems thinking*) melalui model *Collaborative Governance.* Responden yang dijadikan subjek penelitian terdiri dari 9 (Sembilan) responden. Data responden tersebut diperoleh tidak berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran responden sesuai fokus masalah penelitian Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengendalian air limbah industri di Kabupaten Purwakarta belum berjalan secara optimal. Diharapkan konsep *Collaborative Governance* digunakan dalam pengendalian pencemaran air limbah industri, dimana dibutuhkan kolaborasi antar aktor, baik pemerintah, pelaku industri, masyarakat, pemerhati lingkungan maupun akademisi bekerja sama dengan cara atau proses tertentu yang nantinya akan menghasilkan solusi yang tepat untuk pengendalian pencemaran air limbah industri. Selain itu, dalam rangka menciptakan harmonisasi regulasi dengan pengendalian yang dilakukan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, integrasi kebijakan melalui penyusunan Peraturan Daerah (*updating*) yang baru perlu dilakukan, juga mencakup pengelolaan sumber daya air secara terpadu bagi pelaku industri.

Kata Kunci: Pengendalian, pencemaran air limbah, *systems thinking*, *collaborative governance.*

Collaborative Governance Model Of Industrial Waste Water Pollution Control In Purwakarta Regency Using Systems Thinking Approach

Abstract

Environmental problems that become the main concern today are water pollution. Decreasing water quality as a result of pollution causes water not to be consumed or used because it can be harmful to human health. One of the pollutants that can pollute water is industrial waste. To minimize industrial wastewater pollution, the role of stakeholders is needed in implementing control through collaboration, because the role of all parties is needed to achieve effective control. The purpose of this study is to determine how the implementation of stakeholder collaboration in controlling industrial wastewater pollution in Purwakarta Regency, as well as to analyze the driving and inhibiting factors in collaboration, and develop an action plan for solving emerging problems. This research employs a descriptive, qualitative method. It uses systems thinking analysis based on Collaborative Governance. Respondents who were used as research subjects consisted of 9 (nine) respondents. Respondent data is obtained not based on the amount needed but based on considerations of the function and role of the respondent according to the focus of the research problem. The research results showed that the control of

industrial wastewater in Purwakarta District was not optimally. It is suggested that the concept of Collaborative Governance is used in controlling industrial wastewater pollution, where collaboration between actors, both government, industry, society, enviromentalist and academics are required to work together in certain ways or processes that will produce the right solution for controlling industrial wastewater pollution. Thus, in order to create harmonization of regulations and controls performed by Purwakarta District Environment Office, it is necessary to integrate policies to control industrial wastewater pollution by formulating a new local regulation (updating) and also integrated management of water resources management for industry.
***Keywords**: control, pollution of wastewater, systems thinking, collaborative governance.*

A. PENDAHULUAN

Pencemaran air terjadi karena ada sebagian pabrik yang tidak memperdulikan bahan sisa proses produksi yang berupa limbah untuk diolah secara sempurna pada Instalasi Pengelolaan Air Limbah (IPAL), hal tersebut dikarenakan bahan buangan masih mengandung senyawa yang bersifat toksik (senyawa beracun). Rendahnya kualitas air dan masifnya pencemaran di Indonesia merupakan permasalahan yang juga dialami beberapa negara berkembang lainnya seiring dengan meningkatnya industrialisasi dan urbanisasi (Quina (2017:46)).

Seperti yang dikemukakan Yudo dan Said (2011: 199) dalam jurnalnya, Air limbah kota-kota besar di Indonesia khususnya Jakarta secara garis besar dapat dibagi menjadi tiga yaitu air limbah industri dan air limbah domestik yakni yang berasal dari buangan rumah tangga dan yang ke tiga yakni air limbah dari perkantoran dan pertokoan (daerah komersial). Hal serupa terjadi di Kabupaten Purwakarta, air limbah industri menjadi sumber pencemar dominan yang mencemari lingkungan terutama badan air.

Fenomena yang terjadi, seperti yang dikemukakan oleh Halim, jurnalis Pikiran Rakyat 05 Oktober 2019 bahwa limbah pabrik di Purwakarta mencemari Sungai Cilamaya. Air Sungai Cilamaya yang diduga tercemar ini, diambil sampel airnya oleh tim peneliti dari Perum Jasa Tirta II. "Secara kasat mata, air sungai ini tidak layak konsumsi karena warnanya hitam dan berbau menyengat," kata Asisten Manajer Laboratorium Jasa Tirta II, Leni Mulyani, seusai mengambil sampel di aliran sungai tersebut, Jumat (04/10/2019). Pencemaran yang berasal dari air limbah industri sangat berbahaya bagi lingkungan dan masyarakat. Maka dari itu peran *stakeholders* dalam hal kolaborasi untuk meminimalisir pencemaran air limbah sangat diperlukan.

Collaborative Governance dapat dilakukan oleh pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah dalam rangka menyelesaikan suatu masalah publik dengan melakukan kolaborasi dengan pihak lain yang terkait dalam proses penyelesaian masalah tersebut. Dalam kaitannya dengan Administrasi Publik, *collaborative governance* merupakan salah satu model strategi baru dari pemerintahan yang melibatkan berbagai *stakeholders* atau pemangku kepentingan secara bersamaan di dalam sebuah forum dengan aparatur pemerintah untuk membuat keputusan bersama yang bertujuan untuk menyeselesaikan masalah yang tidak bisa dihadapi sendirian oleh pemerintah itu sendiri. *Collaborative Governance* juga merupakan salah satu tipe *governance*/tata pemerintahan dimana para aktor publik dan privat bekerja sama dengan cara khusus, menggunakan proses tertentu, untuk menetapkan hukum atau aturan untuk menentukan tindakan publik yang baik.

Seperti dikemukakan Sufianty (2011: 323), mengenai proses kolaboratif ini memerlukan keterlibatan aktif para pemangku kepentingan dan telah diterapkan dalam pengelolaan lingkungan. Di negara-negara maju, penerapan pendekatan ini menunjukan keberhasilan. Namun di negara-negara berkembang pun terdapat peluang keberhasilannya, meski memerlukan upaya yang lebih keras, karena karakteristik masyarakat yang secara demokrasi masih berkembang. Dengan melihat keberhasilan perencanaan kolaborasi pada pengelolaan lingkungan, maka pendekatan ini tidak mustahil dilakukan dalam pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta. Keterlibatan dan komitmen para pemangku kepentingan dari mulai masyarakat, perguruan tinggi, LSM, pengusaha, dan pemerintah sangat diperlukan. Keterlibatan ini diakomodir dalam suatu bentuk proses kolaborasi untuk menghasilkan keputusan yang akan

dilaksanakan bersama. Keberhasilan proses kolaborasi akan sangat ditentukan oleh keaktifan peserta kolaborasi dan kemampuan perencana dalam memahami karakteristik masyarakat dan permasalahan yang ada.

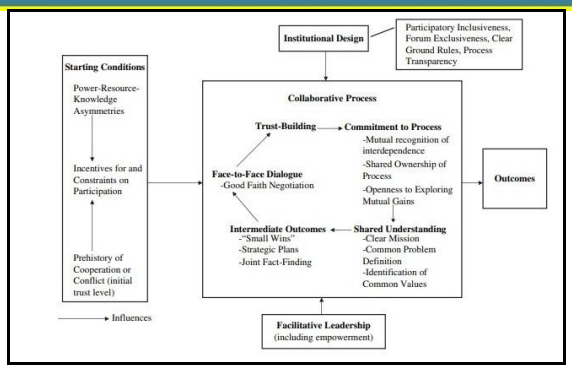
Beberapa contoh pencemaran di Kabupaten Purwakarta sebagaimana dikemukakan oleh Mulyana (2018), Jurnalis Okezone - Selasa 23 Januari 2018 bahwa sedikitnya ada 17 industri di wilayah tersebut yang diduga membuang limbah cairnya langsung ke Sungai Citarum. Saat ini, Dinas terkait menyatakan pencemaran air di sungai terbesar di Jawa Barat itu sudah skala berat. Menurut Kepala Dinas Lingkungan Hidup, Kabupaten Purwakarta, Didi Suardi, pencemaran air di Sungai Citarum yang melintasi wilayah kerjanya sudah sangat memprihatinkan (Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, 2019). Pencemaran tersebut, salah satunya disumbang dari industri yang ada di wilayahnya. "Catatan yang ada di kami, ada 17 industri yang diduga membuang limbah B3 ke aliran Sungai Citarum," ujar Didi kepada Okezone, Selasa (23/1/2018) (Mulyana, 2018).

Kasus lain sebagaimana dikemukakan oleh Murdaningsih (2018) dalam Republika, bahwa ada beberapa anak Sungai Citarum lainnya yang tercemar limbah pabrik. Kasi Pengendalian Pencemaran Lingkungan. Bidang Pengendalian Pencemaran Kerusakan Lingkungan (P2KL), Bayu Nur Setiawan, MT mengatakan, selain dua sungai yang ini, ada anak Sungai Citarum lainnya yang juga tercemar. Akan tetapi, anak sungai lainnya ini tercemarnya oleh limbah industri. "Kalau Sungai Cimunjul dan Cigalugur tercemar tinja manusia dan sampah, ada juga anak Sungai Citarum lainnya yang tercemar limbah pabrik." Ujarnya (Ali, 2019).

Keadaan ini apabila tidak dilakukan upaya antisipatif berupa pengendalian yang efektif akan berakumulasi menjadi masalah yang lebih kompleks dan rumit. Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 tahun 2001 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air, bahwa "Setiap penanggungjawab usaha dan/atau kegiatan yang membuang air limbah ke air atau sumber air wajib mencegah dan menanggulangi terjadinya pencemaran air." Maka dari itu efektifitas pengendalian dan pengawasan terhadap usaha dan/atau kegiatan yang membuang air limbah ke air atau sumber air harus ditingkatkan (Presiden RI, 2001).

Berikut data mengenai inventarisasi kegiatan pabrik besar, menengah, dan kecil yang berpotensi menimbulkan pencemaran lingkungan di Kabupaten Purwakarta. Tercatat hingga tahun 2018, didapatkan data bahwa dari 350 usaha/ industri, terdapat 80 usaha/ industri yang menghasilkan air limbah, dan hanya ada 40 usaha yang sudah mempunyai IPLC (Izin Pengelolaan Limbah Cair) dan IPAL (Instalasi Pengelolaan Air Limbah) sendiri, sehingga dapat dibayangkan berapa besar potensi lingkungan Kabupaten Purwakarta untuk tercemar limbah (Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta, 2019).

Untuk dapat menganalisis model pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta, peneliti menggunakan pendekatan *systems thinking* dalam perspektif *Collaborative Governance* dimana proses kegiatan kolaborasi dengan mengatur suatu keputusan dalam proses kebijakan yang dilakukan oleh beberapa lembaga publik dengan pihak lain yang terkait dan terlibat secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menyelesaikan masalah publik yaitu pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta. Hal ini sesuai dengan tujuan penelitian dan kondisi eksisting di lapangan. Kondisi awal dalam suatu kolaborasi yang dipengaruhi oleh beberapa fenomena, yaitu para *stakeholders* memiliki kepentingan dan visi bersama yang ingin dicapai, sejarah kerjasama dimasa lalu, saling menghormati kerjasama yang terjalin, kepercayaan masing-masing *stakeholders,* ketidakseimbangan kekuatan, sumber daya, dan pengetahuan. Dimana proses kolaboratif ini dituangkan didalam siklus *face to face dialogue, trust-building, commitment to process, shared understanding,* dan *intermediate outcomes* (Ansell dan Gash, (2007:544)).

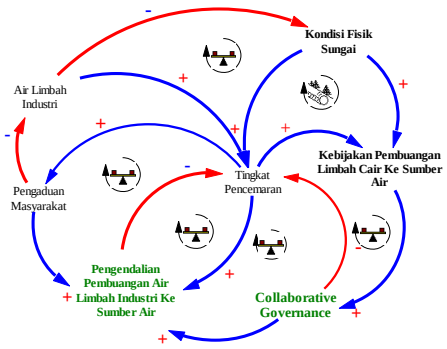


Gambar 1. Model *Collaborative Governance*
Sumber: *Journal of Public Administration Research and Theory Vol 8 (4): 543-571 Anshell and Gash, 2007. Collaborative Governance in Theory and Practice.*

B. PEMBAHASAN

Dalam kebijakan Peraturan Daerah mengenai Pengendalian Pembuangan Limbah Cair Ke Sumber Air, terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat (kelemahan) kebijakan ini, diantaranya adalah tidak diaturnya koordinasi antar *stakeholders* terkait pengendalian, fungsi kontrol masyarakat dan peran pelaku industri dalam rangka pengendalian pencemaran air limbah industri (Bupati Purwakarta, 2009). Pelaksanaan koordinasi dan *monitoring* yang berkesinambungan antar *stakeholders* juga peningkatan peran serta masyarakat dan kesadaran dari para pelaku industri merupakan aksi tindak yang perlu dilakukan sebagai penguatan dari pengendalian pencemaran air limbah.

Model Pengendalian air limbah industri di Kabupaten Purwakarta di analisis dengan menggunakan pendekatan *Systems Thinking* dimana menurut Trilestari serta Almamalik (2008), secara mendasar Systems Thinking ialah sesuatu metode menolong orang buat memandang dunia, tercantum organisasinya dari perspektif yang luas mengaitkan struktur-struktur, pola-pola serta peristiwa-peristiwa, tidak hanya memandang peristiwa-peristiwanya saja. Kemudian sebagai *tool,* digunakan *Causal Loop Diagram* untuk menggambarkan konsep *Collaborative Governance* berdasarkan (Ansell dan Gash, (2007:544)). Adapun variabel dalam *Collaborative Governance* ini adalah kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan, dan proses kolaboratif (Gambar 1). Masing-masing variabel luas ini dapat dipisahkan menjadi variabel yang lebih terperinci. Variabel proses kolaboratif diperlakukan sebagai inti dari model, dengan memulai kondisi awal, desain kelembagaan, dan variabel kepemimpinan direpresentasikan sebagai variabel kritis kontribusi atau konteks untuk proses kolaboratif. Kondisi awal mengatur dasar tingkat kepercayaan, konflik, dan modal sosial yang menjadi sumber daya atau kewajiban selama kolaborasi. Desain kelembagaan menetapkan aturan dasar yang diperlukan untuk kolaborasi. Dan, kepemimpinan menyediakan mediasi dan fasilitasi penting untuk kolaboratif proses. Dengan menggunakan pendekatan *Systems Thinking* yang didalamnya menggunakan *Causal Loop Diagram* sebagai *tool* maka digambarkan hasil analisis penelitian, adalah sebagai berikut:



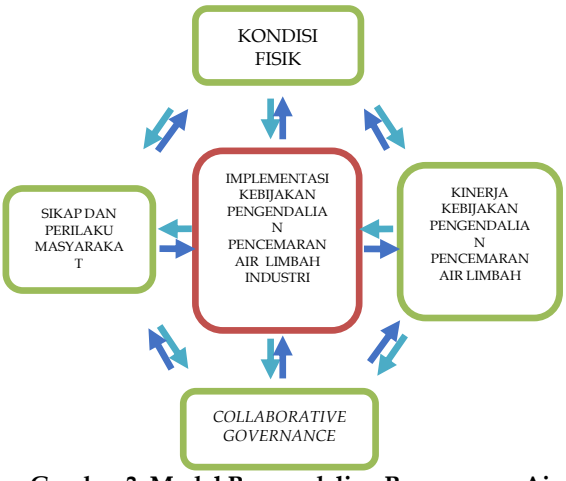
Gambar 2. Hasil analisis penelitian dengan *causal loop diagram* Pengendalian Pencemaran Air limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta
Sumber: Pengolahan Peneliti, (2019).

Dapat dijelaskan bahwa, akar masalah pada penelitian ini adalah tingkat pencemaran yang berasal dari air limbah industri. Dengan adanya pencemaran, timbul pengaduan masyarakat, dalam hal ini sebagai kontrol dalam pengendalian pencemaran air limbah. Kemudian dikelola dengan adanya beberapa kebijakan tentang pengendalian pencemaran air limbah dalam bentuk *instrument* perizinan lingkungan. Pengendalian pencemaran air limbah ini tidak hanya dilakukan oleh pihak Pemerintah Daerah saja, namun membutuhkan kolaborasi anatar pihak. Sinkronisasi antar kebijakan pusat dan daerah juga perlu dilakukan agar tidak terjadi *overlap* pada saat implementasinya. Bimbingan teknis antar aparatur pemerintah dan juga industri dapat menjadi salah satu solusi sinkronisasi ini.

Pada dasarnya, kebijakan yang ditetapkan oleh pemerintah memiliki nilai korelasi yang tinggi untuk mengendalikan pencemaran air limbah industi di Kabupaten Purwakarta. Namun, setiap pemangku kepentingan kebijakan tidak dapat berjalan independen, dikarenakan keterbatasan kapasitas pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sehingga diperlukan dukungan dan kerjasama semua pihak seperti pihak *non*-pemerintah yaitu swasta dan masyarakat karena peran mereka juga dibutuhkan dalam penyelengaraan pemerintahan seperti penyelengaraan kebijakan publik. Selain itu pihak akademisi (perguruan tinggi) pun dibutuhkan dalam memberikan saran dan pemahaman perkembangan pengetahuan. Akademisi juga dapat diajak bekerjasama tidak hanya dalam hal penelitian dan kajian mengenai pencemaran air limbah industri namun juga dari sudut pandang kebijakannya.

Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa indikator penting dalam model pengendalian pencemaran air limbah industri, yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi fisik sungai.
2. Implementasi kebijakan pengendalian pencemaran air limbah industri.
3. Sikap dan perilaku masyarakat.
4. Kinerja kebijakan pengendalian pencemaran air limbah.
5. *Collaborative Governance*.



Gambar 3. Model Pengendalian Pencemaran Air Limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta
Sumber: Pengolahan Peneliti, (2019).

Dalam membangun sistem pengendalian pencemaran air limbah yang efektif, diperlukan adanya sistem jejaring yang kuat antar berbagai pihak (*stakeholders*). Oleh sebab itu variabel mengenai *Collaborative Governance* menjadi relevan untuk dikembangkan.

Sistem kolaborasi ini dapat menjembatani suatu proses, terutama antara sektor pemerintah, swasta dan masyarakat (publik) dimana kepentingan dan kebutuhan yang beragam dapat diatasi dengan kolaborasi. Berikut ini adalah identifikasi *stakeholders* yang terkait dalam implementasi kebijakan pengendalian pencemaran air limbah industri:

Tabel 1. Identifikasi *Stakeholders* Terkait Pengendalian Pencemaran Air Limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta

No	Stakeholders		Jenis Data	Peran
1	Pemerintah	Bappeda	Peta dasar	Rujukan pemetaan lokasi sumber pencemar air.
		- DLH - Dinas Pertanian - Dinas Peternakan - Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Lokasi dan jenis kegiatan / industri (data industri / profil industri)	Memetakan posisi dan distribusi kegiatan yang menghasilkan pencemar dari sumbernya.
		Biro Pusat Statistik (BPS)	Demografi / kependudukan serta distribusinya	Memetakan daerah pemukiman yang memberikan kontribusi besar pada pencemaran air limbah industri.
		- Dinas ESDM - Bappeda - Dinas Pekerjaan Umum & PMB - Kantor pemerintah setempat	Topografi hidrologi, klimatologi, *existing sewerage system*, batas perairan dan sub-DAS, informasi / Peta	Memetakan lokasi tangkapan pencemar pada sumber air penerima serta untuk menjajaki distribusi pencemar dalam suatu wilayah sub-

No	Stakeholders		Jenis Data	Peran
			pemanfaatan lahan (*existing land-use*)	DAS pemetaan, luas tata guna lahan, mengetahui kondisi hidrologis, hidraulis wilayah inventarisasi pencemar.
	Pemerintah	DLH	Kuantitas dan kualitas sumber air	Mengetahui parameter pencemar dominan yang memberikan kontribusi pencemaran air yang tinggi.
		Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu-BPMPTSP	Kuantitas industri yang memiliki izin lingkungan	Melaksana-kan proses pelayanan dan non perizinan, termasuk izin pembuang-an air limbah industri.
2	Privat	*Coorporate* (Industri)	Pengelolaan IPAL, CSR limbah	Kewajiban melaksana-kan pengelolaan air limbah sesuai peraturan dan baku mutu air limbah, memberikan kompensasi kepada masyarakat terdampak.
3	*Civil Society*	KPLH (Komunitas Pemerhati Lingk Hidup)	Pencemaran, keluhan masyarakat	Menyalur-kan aspirasi masyarakat yang berada di sekitar lokasi industri.
		Masyarakat	Pengaduan pencemaran	Masyarakat yang terdampak pencema-rann air limbah industri
		Akademisi	Kajian Air Limbah & Kebijakan	Pengemban gan pengetahuan, kontrol pemerintahan

Sumber: Pengolahan Peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 1, pengumpulan data dan informasi awal yang diperlukan untuk mengetahui sebab dan faktor adanya penurunan kualitas air (pencemaran) diperlukan untuk penetapan program pengendalian pencemaran air limbah industri. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh Dinas Lingkungan Hidup saja, tetapi membutuhkan sinergi dan keterlibatan dari beberapa *stakeholders* lintas sektor.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Model *Collaborative Governance* dalam Pengendalian Pencemaran Air Limbah Industri Di Kabupaten Purwakarta Menggunakan Pendekatan *Systems Thinking,* dapat ditarik kesimpulan yaitu, bagaimana variabel-variabel prasyarat berhasilnya *Collaborative Governance* yang dikemukakan oleh Ansell dan Gash, (2007), mengenai kondisi awal, desain kelembagaan, kepemimpinan, dan proses kolaboratif memainkan peranan penting dalam pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta. Dimana proses kolaboratif disini belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya kebijakan daerah yang mengatur tentang *Collaborative Governance.* Selain itu kerjasama antar *stakeholders* terkait hanya terbatas pada Pemerintah Daerah dan pihak industri saja, sedangkan masyarakat, pihak akademisi, belum terjalin sinergis.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis dengan menggunakan *systems thinking*, terdapat 4 (empat) indikator penting: (1) Kondisi fisik sungai, (2) Implementasi kebijakan pengendalian pencemaran air limbah industri, (3) Sikap dan Perilaku Masyarakat, (4) Kinerja kebijakan pengendalian pencemaran air limbah (5) *Collaborative Governance*. Dalam rangka terciptanya harmonisasi kinerja implementasi kebijakan pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta, maka direkomendasikan menggunakan konsep *Collaborative Governance* dalam pengendalian,

membuat Peraturan Daerah (*updating*) yang baru guna menunjang keberhasilan dari pengendalian pencemaran air limbah industri di Kabupaten Purwakarta.

Peningkatan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia dengan cara penambahan tenaga teknis lapangan dan pelatihan Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH) serta pelatihan pengelolaan air limbah industri bagi implementor kebijakan. Sumber tenaga teknis lapangan yang dimaksud bisa berasal dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Tenaga Harian Lepas (THL) yang didukung dengan keahlian di bidang lingkungan hidup.

Integrasi kebijakan pengendalian pencemaran air limbah industri melalui penyusunan Peraturan Daerah (*updating*) yang baru juga harus dipertimbangkan, mencakup pengelolaan sumber daya air secara terpadu termasuk pembagian peran antar instansi. Diharapkan konsep *Collaborative Governance* digunakan dalam pengendalian pencemaran air limbah industri, dimana dibutuhkan kolaborasi antar aktor, baik pemerintah, pelaku industri, masyarakat, pemerhati lingkungan dan akademisi bekerja sama dengan cara atau proses tertentu yang nantinya akan menghasilkan solusi yang tepat untuk pengendalian pencemaran air limbah industri. Sedangkan Bagi industri, diwajibkan untuk memenuhi baku mutu lingkungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam menjalankan usahanya terutama dalam pembuangan air limbah.

REFERENSI

Ali, A. (2019). *Sosialisasi Gerakan Masyarakat untuk Citarum Harum, Kecamatan Babakancikao*. KIM Purwakarta. www.kimpurwakarta.web.id/2019/10/sosialisasi-gerakan-masyarakat-untuk.html

A Ansell, C. dan Gash, A., (2007). Collaborative Governance in Theory and Practice, *Journal of Publik Administration Research and Theory,* 18:543-571., *doi: 10.1093/jopart/mum032* First published, November 13, 2007. Diunduh pada tanggal 26 Agustus 2020

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Purwakarta. (2019). *Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2018*. https://www.distarkim.purwakartakab.go.id/public/page_featured_image/page_files/5.Lakip 2018.pdf

Halim, H. 2019. *Limbah Pabrik di Purwakarta Cemari Cilamaya*. Pikiran Rakyat. https://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/pr-01320491/limbah-pabrik-di-purwakarta-cemari-sungai-cilamaya (05/19/19)

Mulyana, M. (2018). *17 Perusahaan di Purwakarta Diduga Sumbang Pencemaran Citarum*. Okezone. www.news.okezone.com/read/2018/01/23/525/1849223/17-perusahaan-di-purwakarta-diduga-sumbang-pencemaran-citarum

Murdaningsih, D. (2018). *Anak Sungai Citarum yang Melintasi Purwakarta Tercemar*. Nasional. https://www.republika.co.id/berita/nasional/daerah/18/04/01/p6i8h2368-anak-sungai-citarum-yang-melintasi-purwakarta-tercemar

Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta No. 22 Tahun 2009 tentang Pengendalian Pembuangan Air limbah Ke Sumber Air, (2009).

Peraturan Pemerintah Nomor 82 tahun 2001 tentang Pengelolaan Kualitas Air dan Pengendalian Pencemaran Air, 32 (2001). http://pelayanan.jakarta.go.id/download/regulasi/peraturan-pemerintah-nomor-82-tahun-2001-tentang-pengelolaan-kualitas-air-dan-pengendalian-pencemaran-air.pdf

Sufianty, Ely. 2011. Perencanaan Kolaborasi Dalam Pengelolaan Sampah Sebagai Upaya Pembangunan Lingkungan Yang Berkelanjutan. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol III, hal (322-329) Desember 2011.

Quina, Margaretha. 2017. Jurnal Hukum Lingkungan. Vol 3 *ISSUE 2, Maret 2017(45-72)*.

Diseminasi Model Kolaboratif Dalam Pengelolaan Bencana di Provinsi Lampung : Studi Terhadap Penanganan Covid-19

Simon Sumanjoyo Hutagalung[a] dan Eko Budi Sulistio[b]
[ab]Jurusan Administrasi Negara FISIP Unila
e-mail : a. simon.sumanjoyo@fisip.unila.ac.id , b. eb.sulistio@fisip.unila.ac.id

Abstrak

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksperimen dengan bentuk penelitian *Pre-Eksperimental Design* dengan rancangan penelitian *one group pre-test post-test design* . Populasi dalam penelitian ini adalah *stakeholder* pengelola bencana, sedangkan sampel yang terpilih sebagai kelompok eksperimen berjumlah 38 orang yang dipilih secara acak dengan teknik *cluster sampling* yang telah diuji homogenitas data pada keseluruhan populasi penelitian dengan menggunakan uji *Bartlett.* Hal ini guna mengakomodasi variasi keterwakilan peran *stakeholder*. Alat pengumpul data berupa soal tes pilihan ganda yang terdiri dari 20 butir soal *pre-test* dan *post-test* serta 20 butir pernyataan angket dan kisi-kisi soal yang keseluruhannya telah divalidasi oleh tiga orang validator dengan standar eror 2%. Berdasarkan analisis data dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh penerapan model terhadap sikap kelompok *stakeholder* dalam penanganan bencana. Disimpulkan bahwa: (1) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata sikap kelompok *stakeholder* dalam penanganan bencana sebelum diterapkan model Kolaboratif tergolong kurang dengan rata-rata nilai sebesar 58, 61 dengan standar deviasi 10, (2) Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata sikap kelompok *stakeholder* setelah diterapkan model Kolaboratif tergolong baik dengan rata-rata nilai 79,61 dengan standar deviasi 9,85. (3) Berdasarkan hasil perhitungan mengunakan analisis regresi diperoleh simpulan bahwa terdapat pengaruh penerapan model Kolaboratif terhadap sikap kelompok *stakeholder*.
Kata Kunci: Model Kolaboratif; *Stakeholder* Bencana; Pemerintah Daerah

Dissemination of Collaborative Models in Disaster Management in Lampung Province: Studies on Covid-19 Management

Abstract

This study used an experimental research method with a pre-experimental research design with one group pre-test post-test design. The population in this study were disaster management stakeholders, while the sample selected as the experimental class was 38 people who were randomly selected by the cluster sampling technique who had tested the homogeneity of the data in the entire study population using the Bartlett test. This is to accommodate the variation in representation of stakeholder roles. The data collection tool was in the form of multiple choice test items consisting of 20 pre-test and post-test items as well as 20 questionnaire statements and a grid of questions, all of which had been validated by three validators with 2% error standard. Based on the data analysis, it can be concluded that there is an effect of the application of the model on the attitudes of stakeholder groups in disaster management. It can be concluded that: (1) Based on the results of the calculation, the average attitude of the stakeholder group in disaster management before the Collaborative model was applied was classified as less with an average value of 58.61 with a standard deviation of 10, (2) Based on the calculation results obtained an average attitude After applying the collaborative model, the stakeholder group was classified as good with an average value of 79.61 with a standard deviation of 9.85. (3) Based on the results of calculations using regression analysis, it is concluded that there is an effect of the application of the Collaborative model on the stakeholder group's attitude.
Keywords: *Collaborative Model; Disaster Stakeholders; Local Government*

A. PENDAHULUAN

Berbagai pengalaman bencana alam yang dihadapi manusia telah memberikan pembelajaran kepada berbagai pihak untuk merubah pola pikir dan cara tindak menanggulanginya. Dalam perkembangannya dewasa ini semakin disadari betapa pentingnya inter-relasi antara para pihak dalam setiap proses dan tahapan penanggulangan bencana. Baik pemerintah maupun masyarakat hendaklah sama-sama memiliki kesiapan dan kemampuan dalam mencegah, menghadapi, menghindar, ataupun menanggulangi bencana alam yang dapat melanda tanpa diketahui waktu akan terjadinya. Jika pemerintah dan masyarakat di suatu daerah lebih siaga menghadapi dan mampu menanggulangi bencana, dampak kerugian yang akan dialami masyarakat dan daerah itu cenderung dapat ditekan atau diperkecil. Sebaliknya, apabila manajemen penanggulangan bencana yang dilakukan pemerintah buruk dan masyarakatnya tetap tidak berdaya maka kerugian akibat bencana alam bisa menjadi lebih besar atau bahkan akan berkepanjangan dan lebih rumit untuk diatasi.

Di tengah-tengah perubahan paradigma penanggulangan bencana ke arah yang lebih mendorong agar pengurangan risiko bencana menjadi sesuatu yang lazim dari proses pembangunan yang terdesentralisasi. Di Indonesia, perhatian pada pentingnya penanggulangan bencana sekurang-kurangnya telah pula diwujudkan lewat lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2007 tentang Penanggulangan Bencana. Berdasarkan Undang-Undang tersebut pemerintah daerah diwajibkan untuk membentuk satuan kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) yakni di setiap provinsi hingga tingkat kabupaten/kota.

Namun keragaan struktur organisasi semata tentulah tidak cukup. Itulah sebabnya dalam perkembangan cara pandang dan praktik penanggulangan bencana yang lebih mutakhir secara bersamaan tuntutan adanya tata kelola (*governance*) penanggulangan bencana yang lebih baik juga semakin nyata. Transparansi, partisipasi dan akuntabilitas dalam inter-relasi para pihak baik pemerintah, masyarakat dan dunia usaha akan amat menentukan seperti apa kualitas dan keberhasilan dari suatu aktivitas penanggulangan bencana. Pengalaman beberapa daerah dalam melaksanakan rehabilitasi-rekonstruksi rumah warga terdampak pascagempa bahkan dinilai patut disebut sebagai salah satu praktik yang baik (*good practice*) dan kiranya bisa dijadikan rintisan untuk pembelajaran bagi berbagai pihak. Manajemen penanggulangan bencana yang dikembangkan pemerintah daerah secara transparan, partisipatif dan akuntabel justru bisa menjadi kunci mengoptimalkan pencapaian tujuan penanggulangan bencana.

Tata kelola (*governance*) memiliki arti dan peran sangat penting dalam menjamin pencapaian tujuan paling dasar dari suatu entitas politik, baik itu negara maupun wilayah-wilayah politik yang lebih kecil di bawahnya, termasuk seperti provinsi dan kabupaten/kota di Indonesia. Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan maka tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) akan memberi manfaat luas bagi tumbuh kembangnya demokrasi dan kesejahteraan rakyat (Kemitraan, 2008).

Oleh UNDP tata kelola didefinisikan sebagai suatu proses, aturan, atau hasil interaksi antara kalangan legislatif, eksekutif, masyarakat sipil (civil society), pengadilan, dan masyarakat yang kemudian disebut para *stakeholder* di wilayah tertentu. Dalam hal ini tata kelola dimaknai sebagai pengejawantahan kekuasaan di bidang ekonomi, politik dan administratif untuk mengelola sebuah negara di seluruh tingkatannya (UNDP, 1997). World Bank mengartikan tata kelola dari beberapa sisi. Di satu sisi tata kelola dapat diartikan sebagai aturan formal dan informal yang mengatur wilayah publik, terutama dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu tata kelola juga diartikan sebagai "kapasitas pemerintah untuk merancang, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan serta memberlakukan hukuman terhadap pelanggarnya" (WB, 1992). Kemitraan (2012) mendefinisikan tata kelola sebagai proses pembuatan kebijakan publik dan implementasinya melalui interaksi antara arena negara, masyarakat sipil, dan masyarakat ekonomi (pasar). Sementara itu menurut Berggruen dan Gardels (2013) tata kelola (*governance*) adalah proses menyelaraskan budaya, institusi politik dan sistem ekonomi yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat

dengan tujuan utama menciptakan kehidupan bersama yang lebih baik.

Berbagai definisi tata kelola (*governance*) yang dikemukakan di atas menunjukkan betapa pentingnya perhatian terhadap interrelasi antara para pihak dalam membuat keputusan, merencanakan, mempersiapkan, melaksanakan hingga mengevaluasi setiap proses dan fase penanggulangan bencana. Secara khusus dari sudut pandang kajian ilmu sosial inter-relasi para pihak itu sendiri bisa dipelajari sebagai suatu perwujudan realitas sosial maupun fenomena tindakan sosial.

Berkenaan dengan konteks tata kelola yang baik (*good governance*) dalam penanggulangan bencana di daerah sekurang-kurangnya harus ada tiga prinsip tata kelola paling pokok dalam inter-relasi para pihak dimaksud, yakni: transparansi, partisipasi dan akuntabilitas. Pertama, transparasi menyangkut keterbukaan akan informasi publik sebagai fondasi utama tata kelola yang baik dalam penanggulangan bencana. Kedua, partisipasi untuk memastikan adanya keterlibatan dari seluruh pihak terkait, utamanya masyarakat sebagai pemanfaat utama dari agenda dan program rehabilitasi-rekonstruksi. Ketiga, akuntabilitas dalam pengertian seluruh pihak dapat dan wajib memper-tanggungjawabkan keputusan dan aksi atau tindakan yang diambil. Praktik tata kelola yang baik (*good governance*) minimal menerapkan ketiga prinsip itulah kemudian disebut juga oleh Kemitraan sebagai basis bagi sebuah tata kelola yang lebih kolaboratif.

Pada penelitian sebelumnya, diperoleh sebuah model yang berusaha merangkum keterlibatan para *stakeholder* dalam pengelolaan bencana. Model ini memiliki muatan yang menekankan kepada aspek potensial untuk kolaborasi dan kolaborasi dengan kelompok non-pemerintah dan swasta dalam menangani korban bencana jangka panjang, mengingat bahwa anggaran pemerintah hanya mencakup realokasi dan pembangunan rumah dan infrastruktur publik yang terdampak bencana, sementara kebutuhan pendukung lainnya belum siap. Fase rehabilitasi dan rekonstruksi membutuhkan komitmen yang kuat. Seperti yang telah dinyatakan jika setelah bencana dimungkinkan ithere iis konsentrasi LSM dalam fase bantuan dan penyelamatan. Namun, melanjutkan upaya dalam fase rekonstruksi dan rehabilitasi membutuhkan komitmen jangka panjang. Pada fase ini, LSM dapat berperan penting sebagai penghubung antara masyarakat dan pemerintah, mengkomunikasikan kebutuhan dan prioritas masyarakat kepada pemerintah. Oleh karena itu, bagian yang paling menantang adalah aspek kesiapan untuk berperan, di mana kemampuan yang terlibat dalam rekonstruksi pasca bencana dapat ditularkan kepada generasi mendatang untuk mengantisipasi bencana berikutnya (Shaw, 2003). Dinamika dalam peran pemerintah menunjukkan bahwa jika pemerintah tidak dapat menjadi pemerintahan sendiri, dalam konteks kebencanaan lebih banyak kolaborasi dan kolaborasi taktis antar pemangku kepentingan yang dibutuhkan, hanya saja posisi kelompok non-pemerintah dapat semakin diperkuat. Dalam kondisi ini, lebih banyak jaringan pemerintah umumnya lebih dibutuhkan sebagai organisasi terdesentralisasi dan tata kelola jaringan bersama yang dapat memfasilitasi kolaborasi dengan mengoptimalkan kepercayaan dan legitimasi dan meminimalkan ketidakseimbangan kekuasaan (Hermansson, 2016). Selain itu, keterlibatan masyarakat dalam pengurangan risiko bencana dan penanggulangan pra bencana dapat memberikan manfaat dalam hal kepercayaan, kepemilikan dan pengurangan kerugian akibat bencana akibat proses dinamis yang memungkinkan kelompok masyarakat untuk berkontribusi, bertukar pikiran dan kegiatan pengambilan keputusan inklusif (Pandey, 2019). Model penanggulangan bencana di masa depan perlu multi *stakeholder* dan melibatkan peran yang lebih aktif dari kelompok non-pemerintah dan organisasi swasta yang memiliki kapasitas untuk mengelola bencana.

Pada bagian selanjutnya perlu dilakukan diseminasi dalam wujud pengujian konsep model terhadap kelompok yang menjadi pelaksana model. Oleh karena itu ada beberapa tujuan yang hendak diwujudkan dari penelitian ini, yaitu: (1). Apakah ada pengaruh model Kolaboratif dengan sikap para *stakeholder* pengelola bencana, (2). Apakah ada perubahan sebelum diperkenalkan model tersebut dengan setelah diperkenalkan model itu?. Kedua pertanyaan ini yang kemudian akan dibahas pada bagian selanjutnya.

B. PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan bentuk penelitian eksperimen dengan bentuk *"pre-experimental design"*. Digunakannya bentuk *pre-experimental* karena peneliti tidak dapat mengontrol dan memanipulasi semua variable yang relevan antara lain tingkat kecerdasan kelompok sasaran dan latar belakang kelompok sasaran atau keadaan sosial ekonomi kelompok sasaran. Peneliti hanya dapat mengontrol dan memanipulasi variabel bebas dalam penelitian ini yaitu model Kolaboratif. Dalam penelitian ini hanya digunakan satu kelompok sampel diberikan tes awal *(pre-test)* kemudian diberikan perlakuan tertentu, setelah itu dilakukan pengukuran terhadap kelompok sasaran tersebut dengan memberikan tes akhir *(post-test).* Pada penelitian ini digunakan rancangan *one group pretest-postest design* yaitu rancangan yang digunakan satu kelompok subjek pertama-tama dilakukan pengukuran lalu dikenakan perlakuan untuk jangka waktu tertentu, kemudian dilakukan pengukuran untuk kedua kalinya. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 1. Persentase Jawaban Sikap *Stakeholder* Tentang Penerapan Model Kolaboratif

Penerapan Model	Frekuensi Observasi (*f*)	Jumlah Frekuensi (*N*)	Persentase	Kategori
1. Pelibatan *Stakeholder*	32	38	84, 39 %	Baik
2. Mekanisme Interaksi	31	38	82, 23 %	Baik
3. Proses Kendali	28	38	74, 67 %	Cukup Baik
4. Sinergitas Tujuan	29	38	75, 49%	Baik
5. Pengelolaan Keberlanjutan	30	38	80,26%	Baik

Sumber: Analisis Data, 2020

Berdasarkan pengolahan dan analisis hasil persentase di atas, maka dapat interpretasikan bahwa uji model itu kepada kelompok *stakeholder* dengan nilai pencapaian frekuensi observasi (*f*) sebesar 151 dan jumlah frekuensi (*N*) sebesar 190 sehingga persentase yang dicapai adalah 79, 21% dan masuk dalam rentang persentase 75% - 100% dengan kategori "Baik"

Table 2. Rangkuman Sikap Kelompok Sasaran (*Pre- Test* dan *Post-Test*)

Sikap Kelompok Sasaran	Rata-Rata Nilai	Standar Deviasi Nilai
Pre-Test	58,16	10, 87
Post-Test	79, 61	9, 54

Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata sikap kelompok *stakeholder* sebelum diterapkan model Kolaboratif tergolong kurang dengan rata-rata nilai sebesar 58,16 dengan standar deviasi 10,87 dan sikap kelompok *stakeholder* setelah diterapkan dengan model Kolaboratif tergolong baik dengan rata-rata nilai 79,61 dengan standar deviasi 9,54. Hal ini menunjukkan bahwa sikap kelompok *stakeholder* yang diberikan materi tentang model Kolaboratif lebih baik dibandingkan dengan sikap kelompok *stakeholder* yang belum mengenal model tersebut.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Rata-rata sikap kelompok sasaran sebelum diterapkan model Kolaboratif tergolong kurang dengan rata-rata nilai sebesar 58,61 dengan standar deviasi 10, 87. Rata-rata sikap kelompok sasaran setelah diterapkan model Kolaboratif tergolong baik dengan rata-rata nilai 79, 61 dengan standar deviasi 9, 854. Berdasarkan hasil perhitungan

mengunakan analisis regresi diperoleh persamaan garis regresi Y = ɑ + b X ↔ Y = 30.34 + 0.78, 63 X selanjutnya menghitung signifikansi dengan hasil F_{hitung} = 9.20 dan F_{tabel} = 4.17 maka H_0 ditolak pada taraf signifikansi 5%, artinya Ha diterima, yaitu terdapat pengaruh penerapan model Kolaboratif terhadap sikap kelompok sasaran dalam penanganan bencana.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang telah mendanai riset ini melalui skema PTUPT tahun 2020, juga terima kasih kepada LPPM Universitas Lampung.

REFERENSI

Achmad Munib. 2004. *Pengantar Ilmu Pendiidkan*. Semarang: UPT UNNES Press

Aunurrahman. 2008. *Belajar dan Pembelajaran,* Bandung: Alfabeta

Hadi, A dan Haryono. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Hamalik, O. 2005. *Proses Belajar Mengajar*, Jakarta: Bumi Aksara

Isjoni. 2007. *Pembelajaran Sejarah Pada Satuan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Purwanto. 2010. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Belajar

Soewarso. 2000. *Cara-Cara Penyampaian Pendidikan Sejarah Untuk Membangkitkan Minat Peserta Didik Mempelajari Sejarah Bangsanya*. Jakarta: Dirjen Dikti

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suryono, H. 2005. *Statistik Pedoman, Teori dan Aplikasi*. Surakarta: LPP UNS dan UNS Press

Syah, M. 2010. *Psikologi Pendidikan Dengan Pendekatan Baru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya

WEBINAR
Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0
"Rekonstruksi Nilai serta Modal Manusia dalam Era New Normal untuk Membangun Kembali Daya Saing serta Keberlanjutan bagi Organisasi"
26 November 2020

Kesiapan Masyarakat Jawa Barat Dalam Penerapan Karantina Mandiri Bagi Pemudik

Muthya Diana
Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Jawa Barat
e-mail: muthyadiana@jabarprov.go.id

Abstrak

Dalam upaya mencegah penyebaran Covid-19 yang disebabkan arus mudik, pemerintah menetapkan status pemudik sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) dan harus menjalani karantina mandiri. Survei ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kesiapan masyarakat Jawa Barat dalam menerima pemudik dan melaksanakan karantina mandiri. Hasil survei menunjukkan bahwa masyarakat Jawa Barat belum siap untuk melaksanakan kebijakan karantina mandiri bagi pemudik. Meskipun aspek pengetahuan dan perilaku masyarakat sudah berada pada kategori baik, namun aspek kondisi keluarga dan fasilitas tidak mendukung pelaksanaan karantina mandiri. Disarankan kepada pemerintah agar mengeluarkan kebijakan tegas yang melarang masyarakat untuk mudik selama pandemic Covid-19 dan untuk mengantisipasi pemudik yang tetap lolos ke wilayah Jawa Barat, Pemerintah Provinsi Jawa Barat disarankan untuk lebih memperhatikan kesiapan penyediaan fasilitas karantina serta prosedur penangan pemudik di tingkat Desa/Kelurahan.
Kata Kunci: Covid-19, Karantina Mandiri, Mudik

West Java Community Readiness In The Implementation Of Independent Quarantine For Travelers

Abstract

In an effort to prevent the spread of Covid-19 caused by the homecoming flow, the government has determined the status of travelers as People Under Monitoring (ODP) and must undergo self-quarantine. This survey aims to get a description of the people's readiness in accepting travelers and implementing self-quarantine. The results shows that the West Java's community are not ready to implement the self-quarantine policy for travelers. Although the knowledge and behavior aspects of the community are already in the good category, the aspects of family conditions and facilities do not support the implementation of self-quarantine. The government is advised to issue a strict policy prohibiting homecoming people during the Covid-19 pandemic and to anticipate travelers arriving in West Java, it is recommended that the Provincial Government pay more attention to the readiness of providing quarantine facilities and procedures for handling travelers at the Village level.
Keywords: *Covid-19, Self-Quarantine, Homecoming*

A. PENDAHULUAN

Sejak Indonesia pertama kali mengkonfirmasi kasus COVID-19 pada 2 Maret 2020, dari hari ke hari jumlah yang terpapar virus tersebut terus bertambah. Secara nasional berdasarkan data per 3 April 2020, yang terpapar COVID-19 sebanyak 1.986 orang, sembuh 134 orang, dan meninggal dunia 181 orang (Merdeka, 2020).

Untuk menghambat penyebaran virus tersebut, Presiden RI telah meminta masyarakat untuk mengurangi aktivitas di luar rumah dan mengeluarkan kebijakan untuk bersekolah, beribadah dan bekerja dari rumah (Purnamasari, 2020). Mengingat Jakarta adalah episentrum penyebaran Covid-19 di Indonesia, maka Pemerintah DKI Jakarta menindaklanjuti kebijakan Presiden tersebut dengan menetapkan

status Tanggap Darurat Bencana Wabah Corona (COVID-19) di DKI Jakarta mulai 20 Maret sampai dengan 2 April 2020 dan kemudian memperpanjangnya hingga 19 April 2020 (Ikhsanudin, 2020).

Pemberlakuan kebijakan ini pada akhirnya berdampak terhadap kehidupan ekonomi masyarakat. Ekonom CORE Indonesia, Akhmad Akbar Susamto sebagaimana dikutip Wulandhari (2020) menyatakan bahwa dampak paling parah diasumsikan terjadi pada pekerja sector informal, sebab daya tahan ekonomi para pekerja sektor informal relatif rapuh, terutama yang bergantung pada penghasilan harian, mobilitas orang, dan aktivitas orang-orang yang bekerja di sektor formal. Status pekerjaan yang diasumsikan akan mengalami dampak paling parah adalah pekerja bebas atau pekerja lepas, pengusaha mikro, berusaha sendiri dengan dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar, dan pekerja keluarga/tak dibayar. Hal ini dikuatkan dengan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan bahwa sampai dengan 9 April 2020, sebanyak 1,4 juta pekerja telah dirumahkan dan terkena PHK, dimana sebagian besar terjadi di wilayah Jakarta (Rina, 2020).

Kondisi ini kemudian memicu terjadinya percepatan arus mudik terutama dari para pekerja informal di Jabodetabek menuju ke Provinsi Jawa Barat, Provinsi Jawa Tengah, dan DIY serta ke Jawa Timur. Disampaikan Presiden RI dalam rapat terbatas mengenai antisipasi mudik lebaran, tanggal 30 Maret, bahwa sebagai gambaran, tahun 2019 terjadi pergerakan kurang lebih 19,5 juta orang ke seluruh wilayah Indonesia. Jika Pemerintah Pusat dan Daerah tidak mengantisipasi Ramadhan dan Idul Fitri ini dengan baik, maka diprediksi akan terjadi penyebaran virus yang sangat massif dan dapat berakibat fatal bagi masyarakat. Terlebih sampai saat kajian ini dilakukan belum ada regulasi atau kebijakan dari Pemerintah Pusat yang secara tegas melarang masyarakat untuk mudik.

Menghadapi permasalahan hal tersebut, maka Pemerintah Provinsi Jawa Barat kemudian menetapkan status para pemudik sebagai Orang Dalam Pengawasan (ODP) dan wajib menjalankan karantina mandiri selama 14 hari (Simbolon, 2020).

Mengingat pandemi ini merupakan kasus baru di dunia, maka dalam rentang Januari sampai dengan awal April saat kajian ini dilakukan, belum banyak ditemukan hasil-hasil penelitian tentang Covid-19 dari aspek social dan administrasi. Beberapa yang dapat penulis temukan diantaranya adalah Shaw et al., (2020) dan Djalante et al., (2020). Shaw, Kim, & Hua menganalisis tanggapan di negara-negara Asia Timur, di Cina, Jepang dan Korea Selatan dimana hasil temuannya menunjukkan bahwa efektifitas kebijakan pemerintah dalam penanggulangan Covid-19 akan berbeda, dipengaruhi oleh perilaku dan soliditas masyarakat. Sedangkan Djalante, dkk menulis tentang respon pemerintah dan masyarakat Indonesia terhadap Covid-19 berdasarkan analisis cepat dari konten media sosial, media massa, laporan dan pernyataan-pernyataan dari pemerintah. Antara lain dilaporkan bahwa keragu-raguan pemerintah bahkan penyangkalan terhadap potensi pandemik di Indonesia pada fase awal wabah menimbulkan respon dan persepsi masyarakat yang rendah tentang risiko COVID-19.

Berdasarkan hal tersebut, agar kebijakan Pemerintah Jawa Barat untuk memberlakukan karantina mandiri bagi para pemudik dapat terimplementasi dengan baik, maka pemahaman dan kesiapan masyarakat Jawa Barat sebagai tuan rumah bagi keluarganya yang mudik menjadi sangat penting untuk diketahui.

Pakar virus dari Universitas Brawijaya, dr. Andrew William Tulle, M.Sc sebagaimana dikutip (Nashikah, 2020) membeberkan cara atau pedoman yang tepat untuk karantina mandiri di rumah. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi adalah tersedianya ruangan khusus atau kamar sendiri untuk pemudik untuk meminimalisir kontak dengan anggota keluarga lainnya. Selain itu perlu ada anggota keluarga yang khusus merawat atau membantu pemudik yang sedang isolasi diri tersebut dengan memperhatikan protokol kesehatan penanganan Covid-19. Sedapat mungkin juga penggunaan kamar mandi dan alat mandi yang berbeda, alat makan yang terpisah, penggunaan disinfektan secara rutin pada area-area yang sering kontak dan penggunaan masker serta penerapan *hand hygiene* bagi seluruh anggota keluarga. Hal yang tidak jauh berbeda juga disampaikan disampaikan oleh Ahli gizi Dr. dr. Tan Shot Yen, M. Hum, sebagaimana dikutip oleh(Afifah, 2020).

Tulisan ini merupakan hasil kajian cepat yang dilaksanakan pada tanggal 14-16 April 2020, bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kesiapan masyarakat Jawa Barat dalam menerima pemudik serta mengimplementasikan kebijakan karantina mandiri dari aspek kondisi keluarga, ketersediaan sarana dan prasarana maupun dari aspek pengetahuan dan perilaku. Hasil kajian cepat ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam menentukan kebijakan yang tepat guna mengantisipasi dan meminimalisir penyebaran Covid-19 akibat pergerakan penduduk menjelang Ramadhan dan Idul Fitri 1441 H.

Dengan menggunakan metode survei, populasi kajian ini adalah seluruh rumah tangga yang ada di Jawa Barat yaitu 13.093.860 KK (Proyeksi 2019, BPS Jabar). Jumlah responden ditetapkan dengan rumus Slovin dengan margin of error 5%, sehingga diperoleh sampel responden sebanyak 400 KK. Teknik *probability sampling* yang digunakan, memberikan kesempatan kepada seluruh Kepala Keluarga di Jawa Barat untuk menjadi responden. Instrumen kuesioner dibuat dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan Google Form dan disebarkan menggunakan media sosial Facebook, Whatsap, dan Instagram untuk kemudian dianalisis secara deskriptif.

B. PEMBAHASAN

Dalam pelaksanaannya, responden yang berpartisipasi dalam survei ini mencapai 2.704 orang, namun setelah dilakukan pembersihan data, maka jumlah kuesioner yang diteruskan pada tahap pengolahan adalah sebanyak 1.032. Dengan demikian margin of error survei ini menjadi 3%. Data yang dibersihkan adalah data yang berasal dari responden yang berasal dari luar Jawa Barat dan responden yang pada tahun-tahun sebelumnya tidak menerima keluarga yang mudik.

Responden tersebut berasal dari seluruh kabupaten/Kota di Jawa Barat, terbanyak dari Kota Bandung (306 orang atau 30%) dan paling sedikit dari Kota Banjar (3 orang atau 0,3%). Sebagian besar berjenis kelamin laki-laki (56%), dengan tingkat pendidikan terbanyak adalah Perguruan Tinggi (73%), sedangkan dari jenis pekerjaan, sebagian besar responden adalah pegawai pemerintah (48%). Rinciannya dapat dilihat dalam Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin (%)		Pendidikan yang ditamatkan (%)					Pekerjaan (%)			
Laki-laki	Perempuan	Tidak Tamat SD	SD	SMP	SMA	PT	Pegawai Pemerintah	Pegawai swasta	Wirausaha/ Pekerja Informal	Tidak Bekerja
56	44	0.1	0.5	1.9	24.7	72.8	48	25	12	15

Kesiapan masyarakat dalam hal ini diukur dari tiga aspek, yaitu kondisi keluarga, pengetahuan dan perilaku, serta ketersediaan fasilitas untuk isolasi mandiri.

Kondisi Keluarga

Pertanyaan pada aspek ini meliputi jumlah penghuni, adanya anggota keluarga yang beresiko tinggi, jumlah pemudik yang biasanya diterima dan kepemilikan tabungan untuk kondisi darurat.

Sebagian besar responden (68%) menyatakan bahwa rumah mereka dihuni oleh lebih dari 4 orang. 52% responden juga menyatakan memiliki anggota keluarga yang beresiko tinggi terhadap Covid-19 (terdapat anggota keluarga yang berusia lanjut, mempunyai penyakit penyerta, ibu hamil dan anak dibawah 2 tahun). Selanjutnya, 59% responden biasanya menerima lebih dari 3 orang anggota keluarga yang mudik dan 49% menyatakan tidak mempunyai tabungan untuk keadaan darurat. Secara rinci dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Kondisi Keluarga dalam kesiapan menerima pemudik

Jumlah Penghuni (orang)		Memiliki anggota keluarga resiko tinggi		Jumlah pemudik yang biasa diterima (orang)		Kepemilikan tabungan darurat	
< 4	≥ 4	Ya	Tidak	≤ 3	>3	Ya	Tidak
32%	68%	52%	48%	41%	59%	51%	49%

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa rumah tangga di Jawa Barat mempunyai penghuni yang cukup banyak dan memiliki anggota keluarga yang beresiko tinggi terhadap infeksi virus corona. Dilain pihak, rata-rata tamu pemudik yang biasa diterima cukup banyak dan keluarga tidak memiliki cadangan dana yang bisa dipergunakan untuk kondisi darurat. Dengan demikian kondisi keluarga di Jawa Barat tidak mendukung untuk menerima dan melakukan isolasi mandiri bagi keluarga yang datang mudik.

Pengetahuan dan Perilaku

Pertanyaan pada aspek ini meliputi pemahaman responden tentang definisi karantina mandiri, pemahaman pentingnya karantina mandiri bagi pemudik, penggunaan masker, kebiasaan mencuci tangan dan penggunaan disinfektan.

Hasil survei menunjukkan sebagian besar responden sudah memahami apa yang dimaksud dengan karantina mandiri, ditandai dengan pilihan jawaban 59% responden bahwa pemudik harus tinggal dan melakukan aktivitas hanya di dalam rumah, menjaga jarak dengan anggota keluarga lainnya dan mempunyai ruangan tersendiri yang terpisah (lihat Diagram 1).

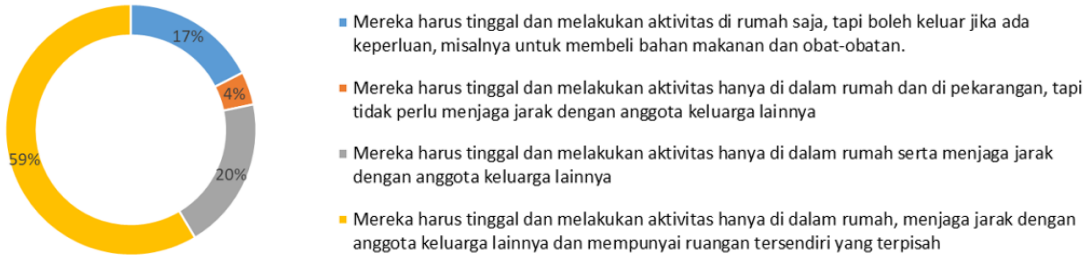


Diagram 1. Pemahaman Tentang Karantina Mandiri

Selanjutnya, 73% responden menyatakan bahwa karantina mandiri perlu dilakukan terhadap semua pemudik, baik yang tidak bergejala sakit apalagi yang bergejala sakit (Diagram 2).

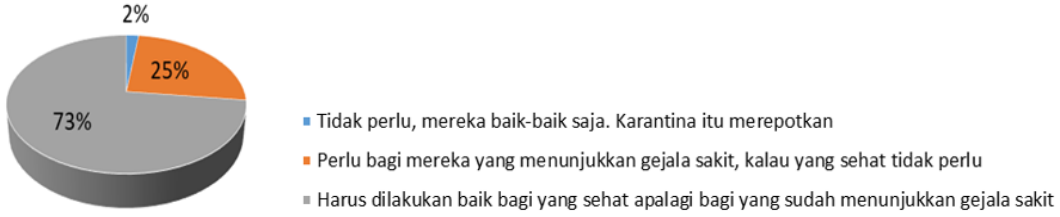


Diagram 2. Pemahaman tentang Pentingnya Karantina Mandiri Bagi Pemudik

Dalam hal penggunaan masker, sebagian besar responden (80%) telah memiliki kebiasaan menggunakan masker jika keluar rumah atau bertemu dengan orang lain (Diagram 3).

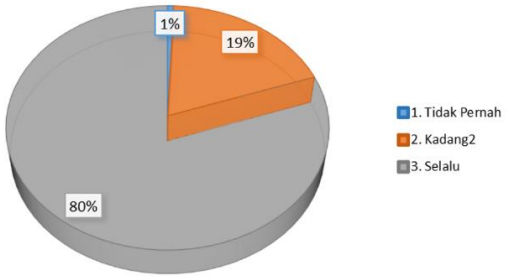


Diagram 3. Kebiasaan Penggunaan Masker

Sebagian besar responden (79%) telah memiliki pengetahuan tentang tata cara mencuci tangan dengan benar dan telah menerapkannya sebagai kebiasaan. Demikian juga dengan penggunaan disinfektan untuk menjaga kebersihan lingkungan rumah telah dipahami dan diterapkan oleh sebagian besar responden (60%) dalam kehidupan sehari-hari (Tabel 3).

Tabel 3. Pengetahuan dan Kebiasaan Mencuci Tangan dan Penggunaan Disinfektan

Pengetahuan tentang 6 langkah mencuci tangan menggunakan sabun dan air mengalir			Penggunaan disinfektan di rumah		
Ya, selalu diterapkan	Ya, kadang-kadang diterapkan	Tidak tahu	Ya, digunakan setiap hari	Ya, tidak digunakan setiap hari	Tidak punya
79%	20%	1%	60%	34%	6%

Berdasarkan data di atas, maka masyarakat Jawa Barat dari aspek pengetahuan dan perilaku dapat dikategorikan baik.

Fasilitas

Pada aspek ini, pertanyaan yang diajukan menyangkut ketersediaan fasilitas untuk mendukung pelaksanaan karantina mandiri bagi pemudik, yaitu jumlah kamar tidur, jumlah kamar mandi, memiliki rumah lain yang bisa dipakai keluarga yang mudik dan fasilitas karantina yang disiapkan pemerintah/komunitas setempat.

Hasil survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden (73.4%) menyatakan memiliki lebih dari dua kamar tidur, namun hanya 25,8% yang memiliki lebih dari dua kamar mandi. Sementara itu sebagian besar responden (85%) juga tidak memiliki rumah lain yang bisa digunakan oleh keluarga yang mudik dan 82% menyatakan belum tersedia fasilitas karantina yang disiapkan oleh pemerintah/komunitas setempat (Tabel 4).

Tabel 4. Ketersediaan Fasilitas dalam mendukung Karantina Mandiri bagi Pemudik

Jumlah kamar tidur		Jumlah kamar mandi		Kepemilikan rumah lain		Fasilitas karantina yang disiapkan pemerintah/komunitas	
≤ 2	>2	≤ 2	>2	Ada	Tidak Ada	Ada	Tidak Ada
27%	73%	74.2%	25.8%	15%	85%	18%	82%

Berdasarkan data di atas dan jika dikaitkan dengan aspek kondisi keluarga sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa fasilitas untuk mendukung pelaksanaan karantina mandiri bagi pemudik belum cukup tersedia.

Survei ini juga menunjukkan hasil yang sejalan antara karakteristik responden yang sebagian besar adalah masyarakat dengan kategori berpendidikan tinggi serta bekerja sebagai pegawai pemerintah dengan pengetahuan dan perilaku responden yang bagus dalam upaya pencegahan Covid-19. Meskipun demikian, pegawai pemerintah yang dalam anggapan masyarakat secara umum adalah kelompok yang dikategorikan "mapan"

secara ekonomi, ternyata tidak didukung oleh kondisi keluarga dan fasilitas yang memadai untuk dapat melakukan karantina mandiri bagi keluarganya yang datang mudik.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Meskipun dari aspek pengetahuan dan perilaku masyarakat Jawa Barat sudah berada pada kategori baik, namun aspek kondisi keluarga dan fasilitas masih buruk. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masyarakat Jawa Barat belum siap untuk melaksanakan kebijakan karantina mandiri bagi pemudik.

Hal-hal yang dapat disarankan dari survei adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu mengeluarkan kebijakan tegas yang melarang masyarakat untuk mudik selama pandemic Covid-19.
2. Untuk mengantisipasi pemudik yang tetap lolos ke wilayah Jawa Barat, Pemerintah Provinsi Jawa Barat disarankan untuk lebih memperhatikan kesiapan penyediaan fasilitas karantina serta prosedur penangan pemudik di tingkat Desa/Kelurahan.

REFERENSI

Afifah, M. N. (2020). *Tinggal dengan Orang Karantina Mandiri Virus Corona, Begini Baiknya*. https://health.kompas.com/read/2020/03/15/193000468/tinggal-dengan-orang-karantina-mandiri-virus-corona-begini-baiknya. Diakses 28 Maret 2020

Djalante, R., Lassa, J., Setiamarga, D., Sudjatma, A., Indrawan, M., Haryanto, B., Mahfud, C., Sinapoy, M. S., Djalante, S., Rafliana, I., Gunawan, L. A., Surtiari, G. A. K., & Warsilah, H. (2020). Review and analysis of current responses to COVID-19 in Indonesia: Period of January to March 2020. *Progress in Disaster Science*, *6*, 100091. https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100091. Diakses 11 April 2020

Ikhsanudin, A. (2020). *Isi Lengkap Kepgub Anies yang Tetapkan DKI Tanggap Darurat Corona*. https://news.detik.com/berita/d-4947680/isi-lengkap-kepgub-anies-yang-tetapkan-dki-tanggap-darurat-corona. Diakses 28 Maret 2020

Merdeka. (2020, April 3). Data Terkini Jumlah Korban Virus Corona di Indonesia. *Https://Www.Merdeka.Com/Peristiwa/Data-Terkini-Jumlah-Korban-Virus-Corona-Di-Indonesia.Html*. https://www.merdeka.com/peristiwa/data-terkini-jumlah-korban-virus-corona-di-indonesia.html. Diakses 3 April 2020

Nashikah, N. (2020). *Ini Cara Isolasi Diri di Rumah Bagi Pemudik Menurut Pakar Virus*. https://www.beritabaik.id/read?editorialSlug=gaya-hidup&slug=1585637579827-ini-cara-isolasi-diri-di-rumah-bagi-pemudik-menurut-pakar-virus. Diakses 25 Maret 2020

Purnamasari, D. M. (2020). *Jokowi: Saatnya Kerja dari Rumah, Belajar dari Rumah, Ibadah di Rumah*. https://nasional.kompas.com/read/2020/03/15/14232961/jokowi-saatnya-kerja-dari-rumah-belajar-dari-rumah-ibadah-di-rumah. Diakses 25 Maret 2020

Rina, R. (2020). *Dampak Corona Update! 1,4 Juta Pekerja Dirumahkan & PHK, Jakarta Terbanyak*. https://www.cnbcindonesia.com/news/20200409201441-4-151017/update-14-juta-pekerja-dirumahkan-phk-jakarta-terbanyak. Diakses 2 April 2020

Shaw, R., Kim, Y., & Hua, J. (2020). Governance, technology and citizen behavior in pandemic: Lessons from COVID-19 in East Asia. *Progress in Disaster Science*, *6*, 100090. https://doi.org/10.1016/j.pdisas.2020.100090. Diakses 10 April 2020

Simbolon, H. (2020). *Ridwan Kamil: Warga Jabar yang Telanjur Mudik Berstatus ODP dan Karantina Mandiri*. https://www.liputan6.com/regional/read/4212621/ridwan-kamil-warga-jabar-yang-telanjur-mudik-berstatus-odp-dan-karantina-mandiri. Diakses 29 Maret 2020

Wulandhari, R. (2020). Pengangguran Sektor Informal Perlu Diwaspadai. *Https://Republika.Co.Id/Berita/Q8vd67457/Pengangguran-Sektor-Informal-Perlu-Diwaspadai*.Diakses 16 April 2020

Pembuatan CD Interaktif Profil Lembaga Administrasi Negara RI

Muhammad Ma'ruf Afif
Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka
e-mail : mmarufafif@gmail.com

Abstrak

Pembuatan CD Interaktif Profil Lembaga Administrasi Negara RI dimaksudkan untuk memudahkan informasi profil Lembaga Administrasi Negara. Tujuan pembuatan CD interaktif ini selain untuk memudahkan penyampaian informasi dan juga dapat digunakan sebagai media presentasi dalam rangka pelayanan publik digital. CD Interaktif akan digunakan oleh pegawai Lembaga Administrasi Negara dalam memberikan informasi profil Lembaga Administrasi Negara. Pembuatan CD Interaktif Profil Lembaga Administrasi Negara menggunakan metode pengembangan Luther-Sutopo. Dengan adanya CD Interaktif maka informasi akan tersaji secara interaktif dan lebih menarik.
Kata Kunci: CD Interaktif, Metode Luther-Sutopo, Lembaga Administrasi Negara

The Making of Interactive CD Profile Lembaga Administrasi Negara RI

Abstract

The Making of Interactive CD Profile Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI is intended to facilitate the profile inform the Lembaga Administrasi Negara. Making the goal of this interactive CD is in addition to facilitate the delivery of information and can also be used as a media presentation in the framework of digital public services. Interactive CD will be used by employees of the Lembaga Administrasi Negara in providing profile information Lembaga Administrasi Negara. Interactive CD profile Lembaga Administrasi Negara is using development method of Luther-Sutopo. With the Interactive CD, the information will be presented in interactive and more interesting.
Keywords: *Interactive CD, Methods Luther-Sutopo, Lembaga Administrasi Negara.*

A. PENDAHULUAN

Pelayanan digital oleh organisasi publik merupakan sebuah keniscayaan pelayanan digital era revolusi Industri 4.0 yang ditandai oleh *internet of things, artificial intelegence, open data, e-government, and smart government.*

Organisasi publik menerapkan pelayanan digital tersebut dengan memanfaatkan, membuat dan mengkomunikasikan isi *(content)*/ informasi mengenai informasi profil organisasi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan informasi. Oleh karena itu, organissi publik perlu melakukan inovasi pelayanan publik berbasis digital.

Pelayanan digital merupakan sebuah keniscayaan dalam rangka meningkatkan layanan publik dengan memadukan perubahan yang sedang terjadi, hal yang perlu dipertimbangkan dalam pemberian layanan publik di era digital ini antara lain mengembangkan perangkat digital yang mendukung mobilitas pegawai sehingga mempermudah aktivitas dan kolaborasi antar pegawai dalam pemberian layanan publik; dan mengembangkan/modifikasi proses bisnis sebagai respon atas perubahan perilaku dan kebutuhan masyarakat di era digital (Agus Budinanto, 2020).

Lembaga Administrasi Negara (LAN) RI adalah lembaga pemerintah non departemen dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dilakukan pelayanan publik dengan mengikuti kemajuan teknologi dan informasi.

Sehubungan dengan perkembangan pelayanan digital oleh organisasi publik, maka dipandang perlu melakukan kegiatan pembuatan CD interaktif profil LAN RI. Urgensinya karena

memiliki peranan penting bagi instansi pemerintah untuk melaksanakan hubungan *Government to Government (G2G)* karena dapat mempresentasikan visi dan misi suatu instansi pemerintah kepada masyarkat.

Selain itu, manfaat lain dari CD interaktif profil sebagai sarana presentasi adalah dapat mempersingkat pertemuan dengan memanfaatkan CD interaktif profil organisasi sehingga tamu tidak perlu bertanya secara detail tentang profil, visi dan misi LAN RI secara langsung.

CD interaksi profil merupakan cerminan dari profesionalitas sebuah instansi yang dapat digunakan sebagai media penyampaian yang efektif karena terdapat unsur visual berupa gambar dan teks, dan audio terlebih lagi jika ditambahkan unsur multimedia yang lain akan membuat desain *company profile* terlihat lebih menarik dan dapat membuat pengguna terkesan.

CD interaksi profil merupakan bentuk multi media dari desain profil instansi, dalam CD interaktif ini pengguna dapat berinteraksi dan bebas mengatur jalannya tampilan CD interaktif secara langsung. CD interaktif juga dilengkapi dengan gambar bergerak atau animasi untuk membuat tampilan interaktif lebih menarik.

Tujuan pembuatan CD Interaktif profil LAN RI, untuk: (1) memberikan informasi profil LAN RI; (2) Memberikan media penyajian presentasi yang lebih menarik; dan (3) memberikan informasi dalam bentuk aplikasi untuk kepentingan rapat kerja.

Metode kajian pembuatan CD interaktif profil LAN RI, meliputi: (1) tempat dan waktu praktek kerja lapangan di kantor LAN RI, jl. Veteran 10, Jakarta, selama 40 hari kerja mulai dari tanggal 2 Februari 2015 sampai dengan 28 Maret 2015

Dan (2) teknik pengumpulan data, menggunakan studi dokumen, data yang dikumpulkan adalah bahan yang relevan berupa buku profil, dan audio mars LAN RI, dan file CorelDRAW. Tempat dan waktu melakukan pengumpulan data kajian adalah di kanator LAN RI Jakarta, sebagaimana telah disebutkan di atas.

Dalam melakukan pengujian *alpha* tahap kesatu dan kedua, serta pengujian *beta* untuk mengetahui kelayakan CD interaktif profil LAN RI yang telah dibuat. Dalam melakukan pengujian tersebut digunakan alat bantu berupa instrument daftar pertanyaan terstruktur terhadap responden. Responden yang dipilih sebanyak 7 (tujuh) orang adalah pegawai LAN.

Selanjutnya, (4) metode pembuatan CD interaktif yang digunakan adalah metode pengembangan multimedia yang dikemukakan oleh Luther (1994) dalam Sutopo (2003). Metode ini terdiri dari enam tahap yaitu *concept, design, material collecting, assembly, testing dan distribution.* Kelebihan metode Sutopo adalah kejelasan dengan adanya tahapan pengumpulan material elemen multimedia *material collecting* yang tidak ada pada metode lainnya, dan tidak ada kendala keharusan menghitung pembiayaan (metode Vaughan).

Pembuatan CD interaktif profil LAN dilakukan berangkat dari hasil kajian tentang multimedia. Menurut Vaughan (dalam Binanto, 2010), multimedia merupakan kombinasi teks, seni, suara, gambar, animasi, dan video yang disampaikan dengan komputer atau dimanipulasi secara digital dan dapat disampaikan dan dikontrol secara interaktif.

Menurut Munir (2012) multimedia adalah sebuah cara berkomunikasi satu sama lain. Misalnya dalam hal mengirim dan menerima informasi, kini lebih efektif dilakukan dan lebih mudah dipahami. Dengan hadirnya elemen multimedia kini telah memperkuat informasi yang akan didapatkan. Multimedia adalah penggunaan berbagai jenis media (teks, suara, grafik, animasi dan video) untuk menyampaikan informasi, kemudian ditambahkan elemen atau komponen interaktif.

Sejarah LAN RI didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1957 tertanggal 6 Agustus 1957 dan selanjutnya susunan organisasi serta lapangan tugasnya diatur dalam Surat Keputusan Perdana Menteri No.283/P.M./1957, Pendirian LAN RI pada waktu itu tertama didorong oleh kebutuhan Pemerintah yang sangat mendesak akan pegawai negeri, lebih-lebih yang menduduki jabatan pimpinan dalam aparatur pemerintah, akan kecakapan dan ketrampilan dalam bidang administrasi dan manajemen yang akan mendukung kemampuannya dalam melaksanakan tugasnya.

Di samping itu, sistem administrasi pemerintah yang pada saat itu masih berpangkal pada system administasi peninggalan Hindia Belanda dan pemerintah bala tentara Jepang, kondisi seperti itu dirasakan tidak sesuai dengan

kebutuhan administrasi pemerintah dalam Negara Republik Indonesia yang merdeka. Oleh karena itu, diperlukan adanya usaha penelitian dan pengembangan administrasi pemerintah yang lebih sesuai dengan keadaan di Indonesia sebagai suatu Negara yang merdeka.

Dalam perkembangannya, LAN RI telah mengalami perkembangan. Hingga saat ini Lembaga Administrasi Negara mengalami penyempurnaan Organisasi dan Tata Kerja antara lain berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 162); dan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 14).

Berdasarkan perkembangan organisasi LAN setelah lima tahun CD interaktif dibuat oleh penulis, dan adanya perubahan situasi dan kondisi maka dipandang perlu melakukan *review* untuk pemutakhiran data CD interaktif pada bulan Oktober 2020. Hasil review disusun ke dalam makalah ini yang diberi judul "pembuatan CD interaktif profil LAN RI" sebagai hasil praktek kerja lapangan yang telah penulis lakukan di LAN RI tahun 2015 (makalah tersebut belum pernah dipublikasikan).

Selanjutnya, makalah tersebut digunakan untuk memenuhi persyaratan penulis sebagai pemakalah dalam sub tema pelayanan digital dalam konferensi Nasional Ilmu Administrasi Negarayang diselenggarakan oleh Politeknik STIA LAN Bandung pada tahun 2020.

B. PEMBAHASAN

Tahap pembuatan CD interaktif profil LAN RI sesuai dengan metode pengembangan multimedia oleh Luther yang dikembangkan oleh Sutopo (2003), meliputi enam tahap yaitu: concept, design, material *collecting, assembly, testing dan distribution*

Pertama, *Concept:* tahapan awal ini diawali dengan menentukan tujuan, termasuk tujuan aplikasi (informasi, hiburan, pelatihan, dan lain-lain), sasaran dan siapa pengguna CD interaktif. Selain itu, dideskripsikan kebutuhan obyek yaitu peralatan (perangkat keras dan lunak) yang digunakan dalam membuat CD interaktif.

Kedua, *Design:* dalam tahapan ini yang dilakukan adalah memilih warna pada setiap tampilan, didominasi warna biru tua. Pemilihan warna tersebut adalah warna dominan yang merupakan warna khas LAN RI warna dominan pada *website*-nya.

Berdasarkan Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2019 tentang Logo Lembaga Administrasi Negara, memuat aturan mengenai pilihan warna khas yang digunakan LAN. Oleh karena itu dalam rangka pemutakhiran data, maka tampilan CD interaktif pilihan warnanya perlu diperbaharui pilihan warna khas LAN sesuai dengan peraturan tersebut.

Pada setiap tampilan aplikasi ini didesain sesederhana mungkin namun tetap menarik, agar terfokus pada isi dan informasinya tersampaikan dengan baik. Di tahapan ini, juga dibuat sebuah *storyboard* dan struktur navigasi untuk mengetahui gambaran dari setiap tampilan, dan gambaran struktur *link* yang menghubungkan beberapa menu dan sub menu sebagai pedoman aplikasi Multimedia interaktif ini,

Ketiga, *Material Collecting:* tahapan ini merupakan tahapan pengumpulan bahan yang akan digunakan dalam pembuatan multimedia interaktif. Tahapan ini juga dapat dikerjakan secara parallel dengan tahap *assembly*. Pengumpulan bahan meliputi gambar tampak depan gedung LAN RI dengan format .jpeg dan .png, gambar-gambar kegiatan, dan logo LAN RI berupa dummy dalam bentuk file format *corel draw* .cdr, *backsound* berupa musik mars LAN RI dengan format .mp3 yang di *convert* dari video. Video didapatkan langsung dari LAN RI. Pada menu produk terdapat *e-book* yang telah diterbitkan oleh LAN RI dalam format .pdf. Dan *file text* yang berisi profil LAN RI berasal dari *website* LAN RI.

Sehubungan logo LAN RI tersebut telah diubah dengan logo baru, berdasarkan Peraturan Kepala LAN Nomor 15 Tahun 2019 tentang Logo Lembaga Administrasi Negara sebagaimana telah disebutkan di atas. Oleh karena itu, sebagai *review* dalam rangka pemutakhiran data, maka tampilan CD interaktif berlogo perlu diperbaharui sesuai logo baru.

Keempat, *Assembly:* merupakan tahap proses pembuatan aplikasi CD interaktif profil LAN RI, pengerjaannya berdasarkan *storyboard* dan struktur navigasi yang dibuat. Implementasi dari seluruh bahan atau obyek multimedia yang telah disiapkan di tahapan sebelumnya, menghasilkan 4

(empat) tampilan yang dihasilkan melalui serangkaian proses yang dilakukan.

Tampilan yang telah dihasilkan sebagai berikut: (1) tampilan awal/menu utama; (2) tampilan menu profil. Tampilan ini dihasilkan melalui (a) proses pembuatan isi dan menu profil; dan (b) proses pembuatan *layout* isi *(content)* profil; (3) tampilan menu produk, yang dihasilkan melalui proses pembuatan isi *(content)* produk; dan (4) tampilan menu galeri. Tampilan ini dibuat melalui proses pembuatan *Gallery* dan *Sub Menu Gallery*.

Kelima, *Testing:* Tahapan ini dilakukan untuk memastikan bahwa hasil pengembangan CD interaktif sesuai dengan konsep dan perancangan uang sudah dibuat. Pengujian tersebut dilakukan dengan dua tahap yaitu tahap pengujian alpha (tahap pertama, dan kedua) dan tahap pengujian beta.

Tabel 1. Pengujian Alpha Tahap Pertama

Bahan Uji	Keterangan	
	Ya	Tidak
1. Produk sesuai dengan *Storyboard*	0	5
2. *Button* di CD interaktif, apakah sudah berjalan dengan baik?	1	4
3. Menampilkan profil LAN RI	2	3
4. Musik sudah terdengar dan baik	2	3
5. Menampilkan galeri foto & video	4	1
6. Produk sesuai dengan Storyboard	5	0
7. Animasi pada *button* sudah berfungsi dengan baik	5	0
8. Isi (content) sudah lengkap sesuai dengan data yang ada	4	1
9. Animasi teks, gambar, *movie clip* dan video berjalan sesuai konsep	5	1
10. Tombol menu, *exit* dan *fullscreen* berfungsi	4	0

Keterangan: n = 5 responden.

Berdasarkan hasil pengujian, dan setelah mengetahui kekurangan di tahap pertama (lihat tabel 1) tersebut, maka dilakukan perbaikan. Pada kendala *backsound* dilakukan perbaikan pada *action script backsound* itu sendiri dan bagian aplikasi yang tidak sesuai dengan *stroryboard*.

Selanjutnya, dilakukan pengujian kembali terhadap CD interaktif profil LAN RI yang dibuat untuk mengetahui kekurangan dalam pembuatan CD interaktif. Tabel pengujian *alpha* tahap kedua, hasilnya sebagaimana disajikan dalam tabel 2, di bawah ini.

Tabel 2. Pengujian Alpha Tahap Kedua

Bahan Uji	Keterangan	
	Ya	Tidak
1. Produk sesuai dengan *Storyboard*	4	1
2. *Button* di CD interaktif, apakah sudah berjalan dengan baik?	5	0
3. Menampilkan profil LAN RI	5	0
4. Musik sudah terdengar dan baik	5	0
5. Menampilkan galeri foto & video	5	0
6. Produk sesuai dengan Storyboard	5	0
7. Animasi pada button sudah berfungsi dengan baik	4	1
8. Isi (content) sudah lengkap sesuai dengan data yang ada	4	1
9. Animasi teks, gambar, *movie clip* dan video berjalan sesuai konsep	4	1
10. Tombol menu, *exit* dan *fullscreen* berfungsi	5	0

Keterangan: n = 5 responden.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dilakukan pengambilan keputusan. Jika diambil keputusan sudah layak, maka akan dilanjutkan ke pihak instansi, dan dilanjutkan ke tahap beta testing.

Tabel 3. Pengujian Beta

Bahan Uji	Keterangan	
	Ya	Tidak
2. Tampilan aplikasi menunjukkan identitas dari profil LAN RI	7	0
2. Aplikasi dapat menampilkan sekilas informasi mengenai profil LAN RI	7	0
3. Teks dapat terbaca	6	1
4. Semua tombol berfungsi dengan baik	6	1
5. Konten di tiap menu berfungsi dan tampil dengan baik	7	0

Keterangan: n = 7 responden.

Keenam, *Distribution:* Tahap distribusi merupakan tahap dimana aplikasi yang sudah dibuat akan digunakan oleh pengguna akhir. Setelah selesai melakukan testing, produk dikemas dan didistribusikan dalam bentuk CD dengan hasil akhir produksi adalah sebuah file eksekusi

.exe dan dapat diputar di media computer tanpa menginstal *Adobe Flash.*

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan, multimedia intraktif ini berisi tentang profil LAN RI sebagai cindera mata dan perkenalan kepada masyarakat luas. Dengan adanya CD interaktif ini diharapkan masyarakat luas dapat lebih mudah memahami tentang informasi dan produk LAN RI.

Sebagai rekomendasi maka disarankan bagi pejabat LAN bahwa CD interaktif profil LAN RI yang telah dibuat dapat dikembangkan, dimulai dari penambahan konten, pembaharuan data, penambahan video, foto dan animasi 3D. Sehubungan dengan adanya perubahan kebijakan dan perubahan logo, maka perlu dilakukan *review* untuk pemutakhiran data CD interaktif yaitu sesuai dengan kebijakan yang baru.

REFERENSI

Anggaraini, L. 2014. *Desain Komunikasi Visual Dasar-Dasar Panduan untuk Pemula.* Bandung (ID): Nuansa Cendekia.

Binanto, I. 2010. *Multimedia Digital Dasar Teori + dan Pengembangannya.* Yogyakarta (ID): Andi.

Munir. 2012. *Multimedia Konsep & Aplikasi dalam Pendidikan.* Ruswandi, editor.Bandung (ID): Alfabeta.

Sutopo, A.H. 2003. *Multimedia Interaktif dengan Flash.* Yogyakarta (ID): Graha Ilmu.

Vaughan, T. 2006. *Multimedia: Making It Work,* Edisi 6. Yogyakarta (ID): Andi.

Peraturan Presiden Nomor 79 Tahun 2018 tentang Lembaga Administrasi Negara (Lembaran Negara Tahun 2018 Nomor 162);

Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 14);

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 15 Tahun 2019 tentang Logo Lembaga Administrasi Negara.

Budinanta, Agus. 2020. Mengkaji Ulang Pelayanan Publik di Era Digital. Diakses dari https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/13128/MENGKAJI-ULANG-PELAYANAN-PUBLIK-DI-ERA-DIGITAL.html [pada 14 Oktober 2020].

Collaborative Governance dalam Penanganan Penyebaran Kasus *Corona Virus Disease-19* di Kota Padang

Roni Ekha Putera[a], Tengku Rika Valentina[b], Putri Febri Wialdi[c], Nia Audina[d]
[abcd] Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Andalas
Email: [a.] roniekhaputera@soc.unand.ac.id

Abstrak

Artikel ini mendiskusikan mengenai bagaimana bentuk kolaborasi aktor dalam penanggulangan penyebaran covid-19 Di Kota Padang. Dimana pemerintahan Kota Padang menggunakan pendekatan pentahelix dengan menggandeng beberapa aktor dengan latar belakang yang berbeda-beda, dalam melakukan upaya penekanan penyebaran kasus covid-19. Dalam menyelesaikan permasalahan tersebut dilibatkan beberapa *stakeholder* baik dari pihak pemerintah, tokoh masyarakat, dan media masa beserta akademisi yang berkolaborasi untuk melakukan penanggulangan covid-19 Di Kota Padang. Dalam penulisan artikel ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan menerapkan metode derskriptif analisis. Kemudian untuk metode pengumpulan data penelitian adalah dengan mengumpulkan studi literatur melalui buku, artikel jurnal, surat kabar, *berita online*, dan *website* lembaga yang terkait. *Colaborative* menurut Ansell dan Gash diartikan sebagai aransemen tata kelola pemerintah yang mana satu atau lebih aktor/ instansi publik secara langsung melibatkan aktor nonpemerintah dalam sebuah proses pembuatan kebijakan yang bersifat formal, konsensus, dan konsultatif.
Kata Kunci: *Collaborative Governance, covid-19, pentahelix*

COLABORATIVE GOVERNANCE IN HANDLING THE SPREAD OF CORONA VIRUS DISEASE-19 CASE IN PADANG CITY

Abstract

This article is about how to collaborate in the spread of Covid-19 in the city of Padang. Where the Padang City government uses the pentahelix approach by collaborating with several actors with different backgrounds, in making efforts to handle cases of the spread of Covid-19. In solving this problem, several stakeholders were involved, both from the government, community leaders, and the mass media as well as academics who collaborated to tackle Covid-19 in Padang City. In this article, the researcher uses a qualitative approach by applying the descriptive analysis method. Then for the research data research method is to collect literature studies through books, journal articles, newspapers, online news, and related institution websites. Collaboration according to Ansell and Gash is defined as a government governance arrangement in which one or more public actors / agencies directly involve non-government actors in formal, consensus, and consultative policy-making processes.
***Keywords*:** *Collaborative Governance, covid-19, and pentahelix*

A. PENDAHULUAN

Pada penghujung tahun 2019 dunia digemparkan oleh munculnya kasus penyakit baru, kemudian virus ini terus berkembang pada banyak negara dan juga banyak memakan korban meninggal disetiap negara, termasuk Indonesia. Hingga bulan Oktober 2020 pemerintah Indonesia telah merilis sebanyak 324.658 ribu jiwa kasus terkonfirmasi, 251 ribu jiwa sembuh, dan 11.765 ribu jiwa kasus meninggal (Covid19.go.id) Agustino berpendapat dalam penelitiannya menyatakan penanganan Pemerintah Indonesia dalam penyebaran virus ini dinilai tidak responsif dan keliru jika dibandingkan dengan negara-negara lain (Leo,Agustino:2020).

Laju penyebaran virus covid-19 ini dari hari kehari kian meningkat jika dilihat pada tingkat provinsi. Salah satunya adalah Provinsi Sumatera Barat, Dimana Kota Padang merupakan kota terbanyak yang menyumbangkan kasus positif covid-19 untuk Provinsi Sumatera Barat. Pada tanggal 7 Oktober 2020 Kota Padang dan Sumatera Barat mendapat peringatan oleh juru bicara pemerintah penanganan covid-19 Indonesia. Hal ini berkaitan dengan Kota Padang tercatat masuk kedalam 13 kabupaten/kota dengan kasus aktif terbanyak di Indonesia(langgam.id).

Lonjakan kasus ini terjadi ketika pemerintah Kota Padang mulai memberlakukan *new normal* dan pada pemberlakuan era tersebut masyarakat dinilai masih memiliki kesadaran yang rendah untuk menjalankan protokol kesehatan covid-19. Oleh sebab itu pemerintah Kota Padang berupaya mengambil berbagai tindakan dalam rangka menekan jumlah penyebaran kasus covid-19 di Kota Padang. Dalam melakukan kebijakan yang bertujuan menanggulangi kasus penyebaran kasus ini pemerintah Kota Padang menggunakan pendekatan *pentahelix*. Pendekatan pentahelix disini maksudnya adalah dalam rangka menyelesaikan permasalahan ini beberapa *stakeholder* saling berkolaborasi, dimana terdiri dari pemerintah, akademisi, media massa, swasta, dan masyarakat. Model *pentahelix* merupakan wujud multikulturalisme dalam menangani wabah, dengan begitu dalam penanganan wabah ini akan membuat pengawasan kebijakan atau tindakan pemerintah dalam penanggulangan covid-19 semakin baik.

Konsep *collaborative governance* sendiri mencakup keterlibatan institusi-institusi mana saja yang tengah memulai usaha kerja sama dan inisiatif berupa masukkan dari masing-masing *stakeholder* untuk mendefenisikan/ menentukan tujuan, menilai hasil, menyebabkan perubahan dan sebagainya yang berhubungan dengan tujuan dari kolaborasi tersebut dilakukan (Sudarmo:2017).

collaborative governance menurut (Ansell and Gash 2007) adalah *"A governing arrangement where one or more public agencies directly engage non-state stakeholders in a collective decision-making process that is formal, consensus-oriented, and deliberative and that aims to make or implement public policy or manage public programs or assets"*

Kemudian menurut (Emerson, Nabatchi, & Balogh: 2012) menyatakan *collaborative governance which in volves many parties, both in government and private sector, is one the ways to find collective solutions to common problems. Nonetheless, to achieve its goals, collaborative Governance must be based on a grand design or master plan.*

Berdasarkan konsep tersebut maka artikel ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana penerapan konsep *collaborative Governance* dengan pendekatan *pentahelix* yang dilakukan oleh pemerintah Kota padang dengan melibatkan banyak aktor dalam upaya penanggulangan penyebaran virus covid-19 di Kota Padang.

B. PEMBAHASAN

Dalam mengatasi permasalahan terkait perkembangan kasus covid-19 di Kota Padang pemerintah menerapkan bentuk kerjasama dengan beberapa pihak terkait. Dimana pemerintah memilih menggunakan pendekatan *pentahelix* dimana aktornya terdiri dari jajaran pemerintahan, pihak swasta, masyarakat, akademisi, media massa, dan masyarakat yang memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai dengan kapasitas masing-masing instansi. Yang dibuktikan dengan Tim V bersama Forkompimda Kota Padang, OPD Pemko Kota Padang (terdiri satpolpp, Dishub, dan dinkes) turun langsung kelapangan menuju Pasar Raya Padang guna membagikan 3600 masker dan 250

leafleat terkait perda adaptasi kebiasan baru sebagai bentuk sosialisasi subtansi dari kebijakan tersebut (WWW.covesia.com)

Kemudian untuk peran pihak swasta pada konsep *collaborative governance* penanggulangan penyebaran kasus covid-19 di Kota Padang dapat dilihat melalui keterlibatan PT. Semen Padang dan Secret Clean PT. Victoria Care Indonesia dalam memberikan fasilitas protokol kesehatan ditempat umum. Dimana PT Semen Padang membagikan fasilitas untuk tempat untuk cuci tangan sebagai berikut:

Gambar 2 Bantuan Tempat Cuci Tangan Oleh PT Semen Padang

Sedangkan untuk Secret Clean PT. Victoria Care Indonesia memberikan bantuan berupa penyemprotan disinfektan pada tempat fasilitas umum, seperti tempat ibadah dan juga membagikan handsanitizer yang dapat dibuktikan melalui dokumentasi berikut:

Gambar 3 Penyemprotan Disinfektan dan Pembagian Handsanitizer Oleh Secret Clean PT. Victoria Care Indonesia

Selanjutnya untuk keterlibatan akademisi dapat dilihat melalui keterlibatan mahasiswa unand beserta dosen FMIPA dan kedokteran dalam melakukan proses pemeriksaan sampel. Sehingga untuk memeriksa sampel tersebut pemerintah tidak perlu lagi mengirim ke Balitbangkes Kementrian Kesehatan dimana membutuhkan waktu yang lama untuk merima laporan hasil dari pemeriksaan sampel tersebut. (WWW.unand.ac.id).

Kemudian kelompok media massa juga dilibatkan dalam penanganan pandemi ini di Kota Padang. Media massa memiliki peran dalam memberikan sosialisasi terkait kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dalam upaya penekananan penyebaran kasus ini. Selanjutnya untuk kalangan masyarakat dapat dilihat melalui keterlibatan niniak mamak dan organda (organisasi angkutan darat) Kota Padang dalam mensosialisasikan kebijakan pemerintah terkait adaptasi kebiasaan baru.

Dalam penelitian ini menggunakan model kolaborasi (Chris Ansell dan Alison Gash 2007) dimana pada teori ini terdapat lima variabel yang akan dijabarkan sebagai berikut:

1) ***Face To Face Dialog* (Dialog Antar Muka):**
   a. **Komunikasi Rutin:** untuk pertemuan rutin sebagai bentuk dialog antar *stakeholder* tidak ada jadwal yang pasti. Namun dari pernyatan informan bahwa skala pertemuan yang dilakukan cukup rutin, dimana pada setiap minggunya selalu diadakan dialog baik itu dialog antar muka (secara langsung) maupun secara *online* mengingat adanya sulitnya kegiatan tatap muka dilakukan selama pandemi.
   Kemudian juga disimpulkan bahwa tidak ada jadwal yang pasti terkait kapan saja pertemuan dilakukan.
   b. **Kualitas Pertemuan:** Kualitas komunikasi yang dapat ditinjau berdasarkan pelaksanaan pertemuan yang dilakukan secara terbuka, kritis dan adanya proses pengambilan keputusan secara bersama.
   Dalam kegiatan koloborasi aktor dalam penanggulangan covid-19 di Kota Padang, Ditemukan kendala sehingga komunikasi tersebut belum dapat dilakukan secara optimal. Dimana peneliti menemukan bahwa tidak semua aktor tersebut diikut sertakan pada rapat atau pertemuan yang dilakukan. Misalnya tidak adanya keterlibatan media masa baik itu media cetak maupun digital.

2) ***Trust Building*** **(Membangun Kepercayaan)**

a) **Saling Menerima:** dapat diketahui bahwa aktor yang terlibat dalam penanggulangan covid-19 di Kota Padang telah melihatkan sikap saling menerima terhadap keanggotaan peserta kolaborasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian juga tidak terdapat persoalan terkait dengan keanggotaan tersebut. Terbukti dengan masing-masing *stakeholder* telah menajalankan tugas pokok dan fungsinya.

b) **Tanggung Jawab:** Tanggung jawab merupakan suatu bentuk dukungan masing masing aktor dengan cara terlibat dalam pelaksanaannya, bertanggungjawab terhadap keputusan dan tindakan yang telah dibuat. *Stakeholder* yang terlibat dalam penanggulangan covid-19 di Kota Padang ini telah memiliki tupoksi sesuai dengan kewenangan dan kemampuan mereka masing-masing.

c) **Keterbukaan/Transparansi:** Pada pelaksanaan kolaborasi sangat penting adanya keterbukaan atau transaparansi.
Dalam kolaborasi aktor penanggulangan covid-19 Kota Padang terkait keterbukaan atau transparansi pada kegiatan kolaborasi belum dapat dikatakan baik. Karena selama ini indikator keterbukaan ini hanya ada pada lingkup kalangan pemerintah saja. Yang kemudian aktor lain hanya bersifat menerima keputusan yang dibuat oleh pemerintah.

3) ***Commitment To The Process*** **(Komitmen)**

Pada dasarnya konsep kolaborasi mendorong orang untuk bekerja atau terlibat dengan menunujukkan kontribusi masing-masing *stakeholder* sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Sama halnya dengan peran para aktor yang dilibatkan dalam penanggulangan covid-19 di Kota Padang. Para *stakeholder* dituntut untuk selalu mengambil andil pada tupoksi yang telah disepakati bersama.

Peneliti menyimpulkan bahwa masing-masing *stakeholder* secara keseluruhan telah berkontribusi dalam penanggulangan covid-19 baik itu dilakukan secara langsung maupun tidak. Kemudian masing-masing pihak juga memiliki kesadaran bahwa untuk menyelesaikan masalah pandemi ini tidak dapat dilakukan oleh satu kelompok saja tetapi harus dilakukan secara bersama-sama.

4) ***Shared Understanding*** **(Pemahaman Bersama)**

Dalam hal kolaborasi aktor dalam penanggulangan covid-19 di Kota Padang memiliki tujuan:Merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, memantau pengarahan sumber daya untuk mempersiapkan rencana operasi penanganan tanggap darurat bencana Hingga meningkatkan kesiapsiagaan dan kemampuan dalam mencegah , mendeteksi dan merespon terhadap covid-19.

Selanjutnya pemahaman *stakeholder* pemerintah ataupun media masa terkait permasalahan umum telah dikatakan sudah satu persepsi. Dimana permasalahan terkait penanggulangan covid-19 diKota Padang umumnya bersumber dari rendahnya kepatuhan masyarakat serta kesadaran masyarakat terkait covid-19.

Sehingga disimpulkan pihak yang berkolaborasi telah mampu mengidentifikasi permasalahan yang menjadi salah satu faktor penghambat pada kegiatan kolaborasi.

5) Intermediated Outcome **(Dampak Sementara)**

Konsep kolaborasi akan terus berlanjut ketika tujuan yang tepat dan keunggulan dari penerapan kolaborasi menunujukkan bukti melalui kemenangan kecil (Small Win) yang dihasilkan dari konsep tersebut. Dalam penerapan kolaborasi aktor dalam penanggulangan covid-19 diKota Padang memang belum menunjukkan hasil yang begitu memuaskan. Tetapi beberapa pihak mengakui melalui keterlibatan banyak aktor dalam pelaksanaan konsep ini memberikan kemudahan untuk menyelesaikan persoalan terkait pandemi yang terjadi diKota Padang

Kemudian melalui konsep ini Kota Padang sendiri terhitung dari 26 Oktober 2020 lepas dari zona merah dan meningkatkan partisipasi berbagai elemen untuk terlibat membantu pemerintah dalam menyelesaikan permasalahan ini.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Tingkat penyebaran kasus covid-19 di Kota Padang hingga bulan oktober selalu mengalami peningkatan. Terhitung hingga Oktober sudah 4000 kasus terkonfirmasi. Dalam penanggulangan penyebaran kasus covid-19 di Kota Padang, pemerintah menerapkan konsep *collaborative governance* dengan pendekatan *pentahelix*. Dimana konsep ini melibatkan kerjasama dengan berbagai pihak yang terdiri dari pemerintah, pihak swasta, akademisi, media massa, dan masyarakat. Harapannya dengan melibatkan banyak *stakeholder* maka permasalahan ini dapat diselesaikan dengan optimal.

Saran:

a) Mempertegas keberadaan masing- masing aktor yang terlibat dalam kolaborasi yang dilakukan.
b) Mengeluarkan SK terkait tupoksi secara keseluruhan untuk masing-masing aktor, sehingga setiap aktor yang dilibatkan memiliki rasa tanggung jawab.
   Meningkatkan peran serta masing-masing ke lima aktor dengan melibatkan semua aktor tersebut secara aktif,

D. REFERENSI

Agustino,Leo.2020. Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia.*Jurnal Borneo Administrator, Vol 16 No 2, 253-270*

Agus Rizal. Social responsibility of medical journal: a concern for COVID-19 pandemic.*Medical Journal Indonesia. 2020;29:1-3*

Agustino,Leo.2020. Analisis Kebijakan Penanganan Wabah Covid-19: Pengalaman Indonesia.*Jurnal Borneo Administrator, Vol 16 No 2, 253-270*

Bantu Penanganan Covid-19,Dosen dan Mahasiswa FMIPA Unand Terlibat Dalam Proses Pemeriksaan Sampel https://www.unand.ac.id/id/berita-peristiwa/berita/item/3557-fmipa-unand,-periksa-sampel-covid.html

Covid19.go.id

Emerson, K., Nabatchi, T., & Balogh, S.(2012). An integrative framework for collaborative governance. Journal of Public Administration Research

https://corona.sumbarprov.go.id/

Sudarmo.2017.*Collaborative Governance* dalam Penanganan ROB di Kelurahan Bandengan Kota Pekalongan.*Jurnal Wacana Publik Vol 1 No 2*

https://langgam.id/satgas-covid-19-peringatkan-padang-dan-sumbar-karena-banyak-sumbang-kasus-aktif/

Penguatan Kapasitas Pemerintah Daerah Kabupaten Solok dalam Penanganan Covid-19 Melalui *Collaborative Governance*

Desna Aromatica
FISIP Universitas Andalas
e-mail: desnaaromatica@gmail.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah menyebabkan terjadinya turbulensi pada berbagai sektor. Kegoncangan yang ditimbulkan oleh virus ini bermuara pada tuntutan atas perlunya peran yang maksimal dari pemerintah daerah dalam menjaga stabilitas kehidupan masyarakat, dengan memaksimalkan kapasitas yang dimilikinya sebagai organisasi publik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan unit analisis adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Solok. HAsil Penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah daerah Kabupaten Solok melalui Keputusan Bupati Solok nomor 360-412-2020 telah membentuk Satuan Tugas Tingkat Kecamatan di Kabupaten Solok pada tanggal 29 September 2020. Hal yang menarik adalah ternyata pada level Pemerintahan Nagari telah dahulu digagas pembentukan satgas Covid -19 sebagai *quick respons* mereka atas wabah ini sejak bulan Maret 2020. Hal ini menunjukkan bahwa perlu kiranya dibentuk kolaborasi yang kuat dan intens oleh pemerintah Kabupaten hingga level Pemerintah terdepan yaitu Nagari, sehingga dapat menguatkan kapasitas Pemerintah daerah dalam penanganan pandemik ini. Seperti yang dikemukakan oleh Christensen dan Gazley (2008), bahwa kapasitas sangat ditentukan oleh kemampuan infrastruktur, *human resources/leadership*, *financial resources/management*, dan *exsternal environment* yang dimiliki organisasi. Optimalisasi dari berbagai elemen kapasitas ini jika diolah dalam kerangka kolaborasi yang saling mendukung dengan Pemerintah Nagari dengan segenap *indigenous values* dan *Indigenous people* yang dimilikinya dalam konteks *collaborative governance,* akan membantu pemerintah daerah menangani pandemic Covid-19 lebih efektif, sehingga dapat meminimalisir turbulensi yang ditimbulkannya dalam kehidupan masyarakat dan pemerintahan.
Kata Kunci: Kapasitas, Collaborative Governance, Pemerintahan Daerah, Nagari.

Strengthening The Capacity of the Solok District Local Government in Handling Covid-19 Through Collaborative Governance

Abstract

The Covid-19 pandemic hascaused turbulence in various sectors. The shock caused by this virus certainly leads to demands for the maximum role of local governments in maintaining the stability of people's lives, by maximizing the capacity they have as a public organization. This study used a qualitative approach, with the unit of analysis being the local government of the Solok district. The local government of the Solok District through the decree of the regent of Solok number 360-412-2020 has formed a sub-district on 29 September 2020. The interesting thing is that it turns out that at the village level. It was initiated to form a Covid-19 task force as a form of their rapid response to this outbreak since March 2020. This shows that it is necessary to form strong and intense collaboration by the district government to the front level government, namely the nagari, in order to form harmonization and unity of action in handling this pandemic. As stated by Christensen and Gazley (2008), that capacity is very much determined by the elements of infrastructure, human resources/leadership, financial resources/management and eksternal environment. The optimization of these various capacity elements it processed in a framework of mutually supportive collaboration with the nagari government with all indigenous values and indigenous people

they have in the context of collaborative governance will help local governments handle the covid-19 pandemic more effectively so that it can minimize the turbulence it causes in life society and government.

Keywords: *local government, capacity, collaborative governance, nagari.*

A. PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi mencapai tujuan ditentukan oleh kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi. Penyesuaian diri dengan lingkungan itu dilakukan karena organisasi memiliki sejumlah input yang dapat berguna bagi organisasi, seperti sumberdaya manusia, alam atau bahan mentah. Kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan akan membuat organisasi bertahan menghadapi berbagai persoalan.

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan ketidak stabilan dalam segala dimensi kehidupan masyarakat dan Pemerintahan. Pemerintah daerah Kabupaten Solok. Sebagai organisasi publik yang entitasnya adalah untuk melayani masyarakat, memiliki peran penting dan tanggungjawab besar dalam penanganan pandemik ini. Sebagai daerah yang berada diperlintasan jalur lintas sumatera, kabupaten ini tidak pernah berada dizona merah penyebaran covid 19. Berbagai kebijakan dilahirkan untuk penanganan wabah ini. Sebagai Organisasi Publik, Kemampuan Pemerintah daerah dalam penanganan pandemik ini sangat dipengaruhi oleh berbagai elemen yang dimilikinya dalam bekerja. Christensen (2008) menyatakan bahwa Kapasitas organisasi Publik dapat dilihat dari kekuatan yang dimiliki dalam beberapa hal, yaitu *Infrastructure, human resources/leadership, Financial resources/management, exsternal environment.* Penanganan pandemic covid 19 juga menyebabkan alokasi dan pemanfaatan infrastruktur, sumberdaya manusia, keuangan daerah diorientasikan pada penanganan bencana ini.

Meluasnya wabah ini menyebabkan Pemerintah daerah memutuskan untuk tidak bekerja sendiri. Sebagai daerah pertama yang merubah pemeintahan Desa menjadi Pemerintaha Nagari sejak tahun 2001, maka pelibatan berbagai stake holder dinagari menjadi keputusan tepat. Kolaborasi menjadi suatu kebutuhan dalam penanganan wabah ini. *Collaborative Governance* antara pemerintah daerah Kabupaten, dan Pemerintah Nagari dengan berbagai unsur masyarakat adat Nagari yang merupakan wilayah dengan komunitas adatnya di Kabupaten Solok, akan menjadi suplemen terhadap penguatan kapasitas Pemerintah daerah Kabupaten dalam penangan pandemik.

Kabupaten Solok adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Sumatera Barat yang pemerintahan terdepannya disebut Nagari. Pemerintahan Nagari merupakan pemerintahan yang masyarakatnya merupakan masyarakat adat dengan elit adat yang memiliki peran kuat ditengah masyarakat. Pelibatan elit adat dalam berbagai kegiatan pemerintahan Nagari adalah kekuatan tersendiri dalam membantu penanganan covid 19 dilevel terdepan. Banyak penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait pandemic covid 19 ataupun collaborative governance, seperti Desna (2019), Syamsurizaldi (2019), mutia (2020), namun penelitian tentang collaborative governance sebagai upaya peningkatan kapasitas pemerintah daerah dalam penangan pandemic covid 19 masih belum banyak dilakukan, terutama kolaborasi dengan Unsur masyarakat adat Nagari seperti *cadiak pandai, tungku tigosajarangan, bundokanduang* serta *Parik paga Nagari.*

B. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Winardi (2015), tuntutan dari lingkungan eksternal seperti wabah covid 19 ini menjadi beban bagi organisasi. Pencapaian tujuan organisasi akan sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kemampuan dalam menjalankan tugas dan fungsi oleh organisasi inilah yang dikenal sebagai kapasitas organisasi. Kapasitas organisasi menurut Donahue dan Hackhauzer (2011), hanya dapat ditingkatkan dengan melakukan *collaborative governance* meskipun sifatnya hanya *ad hoc,* dan perlu perumusan aktivitas atau peran bagi setiap stakeholder dalam penanganan pandemic ini. Braid and Green (2008) menyatakan bahwa ada banyak pihak atau

aktor diluar pemerintah yang memiliki kapasitas lebih dari yang dimiliki oleh pemerintah dalam hal ini penanganan covid 19, sehingga perlu bagi pemerintah daerah tetap mengambil peran yaitu menjadi penengah dalam tata kelola pemerintahan dalam penanganan bencana ini. Kolaborasi juga menghadapi berbagai kendala dalam implementasinya, seperti hambatan *culture, institutions,* dan *politics.*

Keterbatasan kapasitas dapat dikuatkan melalui kolaborasi. Kolaborasi dalam konteks penanganan pandemi covid 19 di Kabupaten Solok yang dilakukan bersama dengan pemerintahan Nagari memiliki beberapa alasan. Pertama, Sebagai garda terdepan yang berhadapan dengan masyarakat, tentu pemerintah nagari menjadi ujung tombak dalam penanganan covid 19. Kedua, nagari adalah sebuah pemerintahan terdepan yang memiliki komunitas adat yaitu *indigenous people* yang terdiri dari tokoh adat seperti *niniak mamak*, alim ulama, *cadiak pandai*. Selanjutnya ada *Tungku tigo sajaranan* sebagai hirarki struktural masyarakat ada yaitu *malin, manti, dubalang dan penghulu adat* yang bernaung dalam satu lembaga yang disebut kerapatan Adat Nagari. Sebagai *gemeinschaft community,* nagari memiliki *value* dan *social structure* yang menjadi kekuatan dalam menyukseskan tujuan kolaborasi. Heckscher dan Adler (2006) menyatakan bahwa *gemeinschaft community* memiliki *value* berupa kesetiaan dan rasa hormat, serta *social structure* yang sangat dipatuhi serta memiliki *identity* yang kuat. Hal ini terlihat dari penaganan covid 19 yang aktif di Nagari-Nagari. Kekuatan utamanya bukan terletak pada persoalan keuangan, karena nagari saat ini memiliki sumber keuangan sendiri yang diarahkan pada penanganan covid 19. Kekuatan kolaborasi ini terletak dari aktivasi dimensi *gemeinscaft community* di nagari.

Komunitas tradisional dan nilai-nilai tradisonalnya perlu dihidupkan kembali dan menjadi bagian penting dalam penanganan wabah ini. Kolaborasi ini dapat dilaksanakan dalam beberapa aspek. Pertama, kolaborasi dalam aspek infrastruktur dan keuangan. Infrastruktur dalam penanganan covid 19 dikabupaten solok dialokasikan dari APBD dimana pada tanggal 30 Agustus 2020 sudah dilakukan refocusing dan relokasi APBD dalam rangka penanganan covid 19. Meskipun telah dilakukan upaya pemenuhan anggaran untuk kebutuhan infrastruktur kesehatan, penanganan covid-19 ini, menyebabkan pemerintah daerah masih mengalami kekurangan dalam ketersediaan infrastruktur. Penggalangan dana dari swadaya masyarakat dan swasta dan perantau hanya mencapai 10 % dari total anggaran yang ada yaitu sekitar 25 -50 milyar. Sayangnya optimalisasi peran perantau belum dimaksimalkan. Pemerintah daerah hendaknya mengagas setiap nagari untuk menggalang bantuan dari perantau sehingga dapat membantu penyediaan infrastruktur yang dibutuhkan.

Kedua, sumberdaya manusia. Melalui keputusan Bupati Solok nomor 360-411-2020 tentang pembentukan Satuan tugas penanganan corona virus disease 2019 pada Pemerintah Daerah Kabupaten Solok, bulan September 2020, dibentuklah Satgas tingkat Kabupaten. Disis lain ternyata Pemerintah Nagari sudah terlebih dahulu pada maret 2020, yaitu nagari Koto Baru justru lebih dahulu membentuk relawan satgas efektif percepatan penanganan covid 19 nagari. Satgas dibentuk Berdasarkan keputusan Wali Nagari Koto Baru nomor 100/26/NKTB/SK.WN/2020, dimana tim yg dibentuk terdiri dari Wali Nagari, dan perangkat serta staff, BPN, kepala jorong, kader posyandu, dan kader lain termasuk seperti LINMAS, Bhabinkhamtibmas , babinsa dan pendamping desa. Dari keanggotaan ini tidak dituliskan asal perwakilan keanggotaan satgas sehingga keterlibatan *indigenous people* dan peran elit lokal tidak Nampak. Padahal ini lah kekuatan utama yang seharusnya dirangkul, dimana pemerintah kabupaten memberikan arahan tentang pengaktifan fungsi elit adat sebagai garda terdepan penanganan covid di nagari. Keterlibatan sukarelawan/LSM dari hasil penelitian yang penulis lakukan juga tidak ada. Pemda bahkan kekurangan tim pemulasaran dan pemakaman. Wilayah pemakaman korban covid seyogyanya melibatkan Nagari sebagai pemilik tanah dan tokoh adat sebagai pemilik tanah-tanah ulayat sehingga jika memungkinkan, membantu dalam penyediaan pemakaman.

Pemerintah Kabupaten telah melakukan penyaluran bantuan bahan pangan melalui Kecamatan dan nagari. Dilevel nagari juga telah

dilakukan revisi terhadap APB Nagari dimana APBN diarahkan pada pembelian APD, yaitu Barang medis habis pakai (BMHP), masker dan BLT. Namun menurut pemerintah nagari, bagi nagari yang mengalami nol kasus seyogyanya APB nagari tidak perlu difokuskan maksimal pada hal tersebut.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penguatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam hal ini Pemerintah Daerah Kabupaten Solok, perlu dilakukan dan dirancang dengan terstruktur dan mengunakan prinsip *good Collaborative governance*. Hal ini didorong oleh temuan penelitian bahwa masih lemahnya kapasitas organisasi baik infrastruktur, keuangan, sumberdaya manusia. Untuk itu perlu mengaktifkan dengan optimal berbagai element yang ada dalam masyarakat Nagari yaitu *indigenous people,* sehingga menjadi suplemen bagi kapasitas Pemerintah daerah. melalui dimensi Infrastruktur Organisasi, Sumberdaya Manusia, Sumberdaya Keuangan dan manajemen sistem organisasi. Berbagai upaya dilakukan pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan nmasyarakat.

REFERENSI

Christensen, Robert.K.dkk. 2008. *Capacity For Public Administration: Analysis of Meaning and Measurement.* USA: Journal Public Administration and development Vol.28 Willey Interscience

Donahue, John. et al. 2011. *Collaborative Governance Private roles for public goals in Turbulent times.* New Jersey: princenton Press

Frederickson, H.George. et al. (2012). *The Public Administration Theory Primer :Second edition.* Colorado: Westview Press

Gorfner, Harold.F.dkk. (1997). *Organization Theory: a Public Perspective.* USA: Harcourt Brace College

Heckscher, Charles. et al. (2006). *The Fiem as a Collaborative communityReconstructing Trust in the Knowledge economy.* New York: Oxford Press.

Huberman, Miles. 1992. *Penelitian data kualitatif.* Terjemahan Rohidi. Jakarta: Universitas Indonesia Press

Makmur. (2007). *Patologi Serta Terapannya dalam Ilmu Administrasi dan Organisasi.* Bandung: Refika Aditama

Thames, Robert.c.dkk. (2009). *Building Organizational Capacity in a Turbulent environment.* Canada: Jhon Willey&Sons,Inc

Winardi,J. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi.* Jakarta : Prenada Media Group

Inovasi Pelayanan Administrasi Kependudukan di Indonesia Selama *Pandemi Covid-19*

Wisber Wiryanto[a]
[a]Lembaga Administrasi Negara
e-mail: [a] wisberwiryanto@yahoo.com

Abstrak

Pandemi Covid-19 telah berdampak pada perubahan pola kerja di seluruh dunia, termasuk pelayanan publik bidang administrasi kependudukan (Adminduk) di Indonesia. Instansi Kementerian Dalam Negeri telah mengeluarkan surat No. 443.1/2978/Dukcapil tanggal 16 Maret 2020, perihal Pelayanan Adminduk dan Pencegahan *Virus Corona (Covid-19)* kepada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) di Provinsi, Kabupaten/Kota, agar memberikan pelayanan adminduk secara efisien dan efektif. Dalam rangka implementasi kebijakan, maka dilakukan kajian inovasi pelayanan administrasi kependudukan selama *pandemi* untuk mengetahui inovasi yang dilakukan oleh instansi Dukcapil dengan rumusan permasalahan, inovasi apa yang dilakukan selama *pandemi?* Studi dilakukan pada kuartal kedua tahun 2020. Metode penelitian menggunakan penelitian pustaka terhadap referensi, dokumen dan data yang relevan. Teknik *accidental sampling* digunakan untuk mengambil 15 instansi Dukcapil. Selanjutnya, dikumpulkan data sekunder dan menganalisis data dengan teknik deskriptif kualitatif terhadap inovasi pelayanan adminduk. Hasil kajian menemukan inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi,* dalam 3 jenis yaitu *online*-daring, penerapan protokol kesehatan, dan inovasi jemput-bola. Instansi yang bersangkutan perlu mencontoh alternatif jenis inovasi yang sesuai dengan kondisi daerah setempat untuk menanggulangi kendala *pandemi,* dan dijadikan bahan masukan untuk kesiapan inovasi pelayanan adminduk e*ra new normal.*
Kata Kunci: administrasi kependudukan; inovasi pelayanan; *pandemi Covid-19.*

Innovation in Population Administrastion Services in Indonesia During the Covid-19 Pandemic

Abstract

The Covid-19 pandemic has an impact on changing work patterns around the world, including public services in population administration (Adminduk) in Indonesia. The Ministry of Home Affairs has issued letter No. 443.1/ 2978/Dukcapil dated March 16, 2020, concerning the Adminduk Service and Corona Virus Prevention (Covid-19)to the Population and Civil Registry institution in the Province, Regency/City, so that the administration service function is carried out efficiently and effectively. In the framework of implementing the policy, then conducted a study about administrative service innovation during the pandemicto find out the innovations made by the Dukcapil agency with the formulation of the problem, what innovations were made during the pandemic? The study was conducted in the second quarter of 2020. Research methodsusing literature review that consists ofreference, documents and data which is relevant. Accidental sampling technique is used to take 15 Dukcapil agencies. Next, secondary data is collectedand analyzing data with qualitative descriptive techniquestowards innovation in population administration services.The results of the study found innovations in population administration services during the pandemic, in 3 (three) types, namely an online, the application of health protocols, and pickup the ball innovation.The relevant agencies needcopying alternative types of public service innovationsin accordance with local conditionsto overcome the constraints of the pandemic, and used as input for prepare in the new normal eral population service innovations.
Keywords: *population administration, service innovation, the Covid-19 pandemic.*

A. PENDAHULUAN

Pelayanan administrasi kependudukan (adminduk) merupakan pelayanan publik yang penting karena ruang lingkupnya yang luas mencakup semua penduduk di Indonesia sejak lahir sampai meninggal. Dinamika perubahan kependudukan yang terjadi dari waktu ke waktu juga mempengaruhi kompleksitasnya. Oleh karena itu, pelayanan ini menjadi titik sentral bidang pelayanan lainnya, seperti pelayanan pendidikan, kesehatan dan sosial dan lain-lain.

Pelayanan adminduk ini dilaksanakan oleh Dinas dukcapil yang tersebar di seluruh daerah di Indonesia yang meliputi 34 (tiga puluh empat) provinsi; dan 416 (empat ratus enam belas) kabupaten; serta 98 (sembilan puluh delapan) kota. Kualitas pelayanan di masing-masing instansi tersebut bervariasi karena dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kondisi geografis, dan permasalahan yang dihadapi lokal maupun global serta kemampuan yang berbeda dalam implementasi kebijakan adminduk.

Kebijakan adminduk berupa peraturan perundangan-undangan merupakan acuan untuk mengatasi permasalahan adminduk yang dihadapi. Peraturan perundang-undangan tersebut adalah UU No. 24/2013 tentang Perubahan UU No. 23/2006 tentang Adminduk. UU ini mengamanahkan kepada setiap pemerintah daerah kabupaten/kota agar menyelenggarakan urusan adminduk dengan baik. Petunjuk teknisnya yang diterbitkan tahun 2019 antara lain, Permendagri No.7/2019 tentang Pelayanan Adminduk secara Daring; dan Permendagri No. 96/2019 tentang Pendataan dan Penerbitan Dokumen Kependudukan bagi Penduduk Rentan Adminduk.

Permasalahan yang bersifat lokal dalam pelayanan adminduk berkaitan dengan geografi serta faktor sistem dan manusia. Selain itu, permasalahan global *pandemi Covid-19* menjadi faktor yang sangat mempengaruhinya. *Pandemi Covid-19* menelan korban sebanyak setengah juta jiwa sampai pertengahan tahun 2020 (Tempo, 2020).

Terkait dengan berbagai upaya yang dilakukan pemerintah untuk menanggulangi *pandemi*, dibutuhkan kajian dan rekomendasi kebijakan. *Pandemi Covid-19* membuat perilaku sosial berubah, begitu pun kohesi sosial. *Pandemi* berdampak langsung pada kehidupan masyarakat Indonesia sehingga mengalami perubahan yang cukup dramatis. Pola hidup berubah, mulai dari sisi individual sampai tataran sosial, budaya, ekonomi, politik, dan hukum (Lipi, 2020). Jadi, *pandemi Covid-19* telah berdampak pada perubahan pola kerja di seluruh dunia, termasuk pelayanan publik bidang adminduk di Indonesia.

Selanjutnya, instansi Kementerian Dalam Negeri mengeluarkan surat No. 443.1/2978/ Dukcapil tanggal 16 Maret 2020, perihal Pelayanan Adminduk dan Pencegahan *Covid-19*, kepada Dinas Dukcapil di Provinsi, Kabupaten/ Kota. Melalui surat ini dihimbau kepada Kepala Dinas tersebut agar mengutamakan layanan adminduk secara *online*-daring dan pencegahan *Covid-19.*

Adanya permasalahan dan kebijakan pemerintah yang telah disebutkan menjadi faktor pendorong dilakukannya inovasi pelayanan publik, misalnya inovasi pelayanan adminduk.

Inovasi adalah pengenalan cara baru dalam mengubah *input* menjadi *output* sehingga dihasilkan perubahan meningkatnya nilai manfaat (Fontana, 2011). Kegiatan inovasi merupakan penciptaan nilai. Dalam penciptaan nilai tersebut, inovasi harus mampu memberikan nilai tambah kesejahteraan (Nasution & Kartajaya, 2018). Menurut OECD (2019), *innovation is a source of growth and a tool for addressing global challenges like climate change and social issues such as inequality. Regions are seeking to promote their economic development increasingly through support to innovation. They define and implement strategies and policy instruments to build on their strengths and to shift course.* Jadi, inovasi merupakan kegiatan yang penting dilakukan oleh pemerintah dengan memperkenalkan cara baru dalam mengubah *input* menjadi *output* untuk pembangunan dan kesejahteraan masyarakat.

Inovasi merupakan proses sosial yang sangat dipengaruhi oleh interaksi antar pihak (Saparita, 2015: 14). Sedangkan menurut Dyer et.al (2013), pemikir inovatif menghubungkan bidang ilmu, masalah, atau ide, dimana orang lain memandangnya tidak berhubungan. Oleh karena itu, pejabat pemerintahan perlu mengambil inisiatif inovasi berdasarkan ide-ide, kemampuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi, mengatasi permasalahan yang dihadapi untuk

dicarikan pemecahannya dan adanya perubahan kebijakan, dengan mengambil keputusan inovasi. Berarti, keberhasilan inisiasi dan implementasi inovasi ditentukan oleh pemerintah dan masyarakat, terutama dalam mengembangkan inovasi untuk kesejahteraan rakyat.

Jadi, inovasi merupakan proses transformasi yang mengubah *input* (masyarakat miskin) menjadi *output* (masyarakat sejahtera) melalui pemanfaatan inovasi. Artinya, keberhasilan inovasi ditentukan oleh keberhasilan proses perubahan ke arah yang lebih baik. Jadi, inovasi sektor publik merupakan upaya solusi terhadap permasalahan yang dihadapi dan perubahan kebijakan sehingga proses pelayanan publik efisien, efektif. Misalnya, pelayanan adminduk.

Ada 3 (tiga) permasalahan pelayanan dan inovasi adminduk: Pertama, permasalahan yang disebabkan oleh faktor sistem dan manusia, sebagai berikut: (1) Keterbatasan Sistem: (a) IT yang kurang mendukung: jaringan lemah *bandwidth* kecil, data tidak sinkron; (b) Sarana prasarana: perangkat komputer lambat, blanko terbatas, tidak ada ruang tunggu; (c) Prosedur panjang: RT-RW-Kelurahan-Kecamatan-Dinas. (2) Faktor *Moral Hazard:* (a) *Corruptive/ opportunistic behavior:* pungli, suap, calo, diskriminasi; (b) Partisipasi/kesadaran publik yang lemah; (c) Perilaku Petugas: Cemberut, tidak berorientasi pelayanan; dan (d) SDM kurang kapabel: tidak memiliki sertifikasi kompetensi, sering mutasi (Utomo, 2017). Untuk mengatasi masalah tersebut, maka diperlukan solusi pembaruan layanan adminduk secara berkesinambungan untuk meningkatkan kualitas pelayanan melalui inovasi.

Kedua, permasalahan inovasi sektor publik. Menurut Mulgan & Albury (2003: 31) inovasi sektor publik menghadapi kendala sebagai berikut: (1) Keengganan untuk menutup program atau organisasi yang gagal *(Reluctance to close down failing programmes or organization);* (2) ketergantungan yang berlebihan pada karyawan berkinerja tinggi sebagai sumber inovasi *(over-reliance on high performers as sources of innovation);* (3) teknologi tersedia tetapi ada hambatan aturan budaya organisasi*(technologies available but constraining cultural or organizational arrangements);* (4) Tidak ada penghargaan atau insentif untuk berinovasi atau mengadopsinya *(no rewards or incentives to innovate or adopt innovations).*

Selanjutnya, (5) Rendahnya keterampilan dalam manajemen perubahan dan resiko *(Poor skills in active risk or change management;* (6) anggaran dan perencanaan jangka pendek *(short-term budgets and planning horizons);* (7) tingginya tekanan dan beban administrasi *(very pressures and administrative burdens);* dan (8) budaya menghindari resiko *(culture of risk aversion).*

Ketiga, permasalahan *global pandemi Covid-19* berdampak pada pelayanan dan inovasi sektor publik. Pada mulanya, wabah tersebut terjadi di Wuhan, China akhir tahun 2019. Selanjutnya, menyebar mewabah ke berbagai Negara, banyak penduduk yang tertular virus tersebut akibat kontak langsung. Sampai dengan pertengahan tahun 2020 wabah tersebut telah menelan korban sebanyak setengah juta jiwa (Tempo, 2020). Permasalahan global itu menimbulkan dampak perubahan kehidupan sosial ekonomi masyarakat, termasuk pola kerja di Indonesia. Instansi pelayanan adminduk perlu mencarikan solusi permasalahan dengan melakukan inovasi agar pelayanan bisa berfungsi selama pandemi.

Kebijakan pelayanan adminduk *online* selama *pandemi Covid-19.* Pelayanan adminduk *online* artinya proses pengurusan dokumen kependudukan yang pengiriman data/berkas persyaratannya dilakukan dengan media elektronik yang berbasis *web* memanfaatkan fasilitas teknologi, komunikasi dan informasi.

Instrumen kebijakan pelayanan adminduk *online* berupa Permendagri No.7/2019 tentang Pelayanan Adminduk secara Daring. Isinya memuat aturan: (1) ruang lingkup pelayanan pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil; (2) penggunaan formulir elektronik; (3) cara pelayanan adminduk daring, termasuk pelayanan dalam hal penduduk tidak dapat menggunakan fasilitas adminduk daring; (4) kios pelayanan adminduk daring; dan (5) proses penandatanganan elektronik (TTE) dokumen kependudukan; dan (6) mekanisme kinerja; sarana dan prasarana.

Selanjutnya, kebijakan pelayanan adminduk *online* selama *pandemi Covid-19.* Surat instansi Kementerian Dalam Negeri No. 443.1/2978/ Dukcapil per 16 Maret 2020, perihal Pelayanan Adminduk dan Pencegahan *Covid-19.*

Isinya, himbauan: (1) Menjaga jarak, tidak bertemu, *social distancing measures.* Kurangi kontak fisik; (2) Upayakan *thermal gun* untuk mengukur suhu tubuh pegawai/tamu; (3) menerapkan pola hidup bersih, membersihkan alat/ruangan dengan *desinfektan*. Petugas/ pemohon cuci tangan dengan *hand sanitizer*/ sabun; (4) Melakukan perubahan pola kerja untuk mencegah virus, tidak bersalaman, optimalisasi teknologi informasi dan komunikasi menggunakan *smartphone.* (5) Kepala Dinas masuk kantor untuk menjamin pelayanan, dan mengatur pejabat/staf yang bekerja *work from home* dan yang masuk kantor.

Selanjutnya, (6) Utamakan layanan *online,* dokumen dikirim *online* dengan format *pdf* dan penduduk mencetak di rumah. Aplikasi Dukcapil cetak dokumen kertas *HVS*-A4/80 gram; (7) Kepala Dinas mengumumkan masyarakat menunda urusan dokumen hingga 2 sampai 3 pekan ke depan. Bagi masyarakat yang membutuhkan dokumen untuk BPJS, Rumah Sakit, pendaftaran masuk TNI-Polri dilakukan secara *online, via whatsapp* dan SMS; (8) khusus perekaman KTP-el kontak fisik langsung, ditunda–kecuali yang *urgen.* Bila ditangani, gunakan protokol pencegahan *Covid-19*.

Implementasinya, Dinas dukcapil melaksanakan layanan adminduk secara *online*-daring selama *pandemi Covid-19* dengan berbagai cara, *via playstore, website, WA* dan *SMS,* jumlahnya 487 Dinas (Menpan.go.id, 2020). Jumlah ini meskipun belum mencapai keseluruhan daerah kabupaten/kota yang berjumlah 518; tetapi persentasenya tinggi mencapai 96%. Jadi, Dinas tersebut hampir semuanya telah melaksanakan layanan adminduk secara *online* selama *pandemi Covid-19.*

Sisanya, Dinas yang belum punya aplikasi layanan *online* sejumlah 4%. Dinas tersebut agar segera mengembangkannya secara bertahap beralih menuju *online*, untuk meningkatkan kualitas layanan adminduk (Gatra.com, 2020). Caranya, mereplikasi inovasi pelayanan adminduk secara *online* selama *pandemi Covid-19* yang ada di dinas yang bersangkutan.

Kajian literatur terdahulu, studi yang mengambil fokus inovasi pelayanan selama *pandemi Covid-19* masih sedikit. Jumlah yang terkumpul ada 4 (empat) judul saat ini. Penyebabnya, permasalahan *pandemi Covid-19* baru terjadi dan masih berlangsung. Judul studi tersebut: (1) Memahami Gaya Kepemimpinan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan Inovasi yang dilakukan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Dalam Penanganan *Covid-19:* Sebuah Studi Literatur, oleh Ferryno, Muhamad Hafilh, dalam *JPLN,* Jakarta: STIA-LAN, 2020;

Selanjutnya, (2) Inovasi Pelayanan Konseling dalam Kerangka Merdeka Belajar oleh Nita, R.W., Sari, E.K.W., dan Usman, C.I. dalam Prosiding Seminar Nasional Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang, 2020; (3) Inovasi Model Donasi Masjid Melalui Penerapan *Financial Technology* di Era *Pandemi Covid-19,* oleh Wisandiko, Firman Adhar & Tias A. Indrawati, dalam Ajim, Surabaya: Universitas Airlangga, 2020; dan (4) Inovasi Kebijakan Publik tentang Pencegahan dan Penanggulangan Corona Virus (Covid-19) di Jawa Barat, oleh Anggara, S.,Alfiah, S., Farida, A.S. dan Muslim, J dalam Digital Library UIN Sunan Gunung Djati, 2020.

Meskipun studi terdahulu memiliki kesamaan dengan studi ini dalam fokus inovasi pelayanan selama *pandemi Covid-19.* Namun, bidang layanan yang dikaji berbeda karena studi ini di bidang inovasi pelayanan adminduk; sedangkan studi lainnya di bidang inovasi pendidikan; inovasi layanan nirlaba yaitu donasi masjid; dan inovasi kebijakan publik.

. Jadi, ada persamaan fokus kajian inovasi pelayanan selama *Pandemi Covid-19* tetapi beda pembidangannya. Di samping itu, ada perbedaan lokus, studi ini mengambil lokus instansi pelayanan adminduk; sedangkan studi yang pertama dan kedua, di lokus layanan pendidikan; studi yang ketiga, di lokus layanan nirlaba (layanan donasi masjid); dan studi yang keempat lokusnya di Jawa Barat. Dengan demikian, studi inovasi pelayanan adminduk ini baru dilakukan. Hasilnya diharapkan bisa digunakan untuk melengkapi studi inovasi pelayanan selama *pandemi Covid-19* di bidang pelayanan publik khususnya layanan adminduk.

Sehubungan dengan latar belakang permasalahan tersebut, maka dipandang urgensi melakukan kajian inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19.* Dengan rumusan permasalahan, apa saja inovasi pelayanan adminduk yang dilakukan instansi Dukcapil selama *pandemi Covid-19?*Tujuan kajian untuk mengetahui inovasi pelayanan adminduk selama

pandemi Covid-19. Hasil identifikasi inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19*diharapkan menjadi masukan bagi instansi dukcapil, dan dimanfaatkan sebagai masukan inovasi pelayanan adminduk *Era New Normal* untuk membangun kembali daya saing dan keberlanjutan organisasidalam penyelenggaraan pelayanan publik di bidang adminduk.

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka *(literature).*Sampel penelitian diambil menggunakan teknik *accidental sampling* (Sugiyono, 2009: 85) yaitu mengambil sampel yang ditemukan secara kebetulan karena cocok digunakan untuk sumber data. Sampel yang digunakan adalah instansi dinas dukcapil yang melakukan inovasi layanan adminduk. Sampel diambil dibatasi jumlahnya 15 (limabelas) dinas dukcapil yang tersebar di wilayah Indonesia.

Pengumpulan data sekunder sampel dilakukan menggunakan media tertulis, cetak dan elektronik termasuk *website.* Data yang dikumpulkan berupa jenis inovasi instansi pelayanan adminduk selama masa *pandemi Covid-19*. Pengolahan data dilakukan dengan mengidentifikasi data menurut kelompok sesuai fokus kajian. Hasilnya disajikan dalam tabel.Selanjutnya dilakukan pembahasan dengan melakukan analisis data deskriptif kualitatif, untuk menjelaskan inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19*. Penelitian dilakukan di Jakarta, kuartal kedua tahun 2020.

B. PEMBAHASAN

Dinas dukcapil pemerintah provinsi dan kabupaten/kota menjalankan tugas dan fungsinya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat di tengah *pandemi Covid-19* dilakukan dengan inovasi layanan adminduk. Jenis inovasi yang dilakukan, sebagai berikut:

Pertama, inovasi layanan adminduk*online*-daring, dilakukan oleh dinas dukcapil, sebagai berikut: (1) Dinas dukcapil provinsi DKI Jakarta melakukan inovasi Alpukat Betawi (Akses langsung layanan. kependudukan cepat, akurat untuk meng-*input* data bayi) saat *pandemi Covid-19* melayani *online*, fasilitas kesehatan isi data, hasilnya diantar (Liputan6.com, 2020); (2) Dinas dukcapil kota Denpasar melakukan inovasi Taring Disdukcapil (Pendaftaran melalui *online*-daring)*social* dan *physical distancing* di tengah *pandemi Covid-19* (Balipost.com, 2020); (3) Dinas dukcapil kota Makassar melakukan inovasi layanan adminduk di tengah *pandemi Covid-19* secara *online*-daring untuk mencetak KK dan akta kelahiran di rumah (Sonora.id, 2020).

Kemudian, (4) Dinas dukcapil kab. Bener Meriah melakukan inovasi layanan *online* melalui Petugas Registrasi Kampung (PRK) dan *Whatsapp,* mencegah antrian (KK, KTP-el & akte kelahiran), *social & physical distancing* diterapkan (Drka.acehprov.go.id, 2020); (5) Dinas dukcapil kab. Agam melakukan inovasi Pak Dewa (Pelayanan adminduk dengan *Whatsapp)* saat Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) *Covid-19* (Sumbar.antaranews.com, 2020); (6) Dinas dukcapil kab. Padang Pariaman melakukan inovasi layanan Nagita (Layanan Nagari *Go Digital)* aplikasi *android* dukcapil Ceria *Mobile*/ aplikasi berbasis *web,* pada masa PSBB (Posmetropadang.co.id, 2020).

Selanjutnya, (7) Dinas dukcapil kab. Sukabumi melakukan inovasi layanan *Mopeling Sarasa* (Motor Pelayanan Keliling Saba Rahayat Desa) layanan jemput bola saat *pandemi Covid-19;* melalui *WA, online website,* protokol kesehatan dan penyemprotan *desinfectan* diterapkan (Portal.sukabumikota.go.id, 2020); (8) Dinas dukcapil kab. Buleleng melakukan inovasi layanan adminduk daring, penyemprotan desinfectan, penerapan *social distancing* (jaga jarak & membatasi pegawai masuk kerja), layanan daring untuk memutus rantai virus (Balipost.com, 2020); (9) Dinas dukcapil kab. Penajam Paser Utara melakukan inovasi layanan aplikasi *Go* PPU (*Go* Penajam Paser Utara) saat *pandemi Covid-19,* layanan adminduk *online*-daring, melalui aplikasi di *Play-store,* hasilnya bisa langsung di *print-out* di rumah (Kaltim.antaranews.com, 2020).

Dan (10) Dinas dukcapil kab. Maluku Barat Daya melakukan inovasi layanan pengurusan dokumen adminduk *online* melalui media sosial *Whatsapp & mobile* ke desa dan dusun saat *pandemi Covid-19* (Wartamaluku.com, 2020); serta (11) Dinas dukcapil kab. Teluk Bintuni lakukan layanan pengurusan dokumen adminduk *online* melalui *whatsapp* dan *facebook* selama tanggap darurat *Covid-19* (Taburapos.com, 2020).

Jadi, dinas dukcapil pada umumnya melakukan inovasi layanan adminduk *online*. Inovasi layanan yang dilakukan adalah layanan proses pengurusan dokumen kependudukan

pada pengiriman data/berkas persyaratannya menggunakan media elektronik yang berbasis *web* dengan memanfaatkan fasilitas teknologi, komunikasi dan informasi. Fasilitas tersebut antara lain *whatsapp* dan *facebook.* Inovasi layanan adminduk *online* tersebut ada yang dilakukan secara tersendiri dan ada pula yang dilakukan secara terpadu dengan layanan protokol kesehatan dan/atau jemput bola.

Kedua, inovasi layanan adminduk dengan protokol kesehatan, dilakukan oleh dinas dukcapil, sebagai berikut: (1) Dinas dukcapil provinsi DKI Jakarta melakukan inovasi Alpukat Betawi (Akses langsung layanan. kependudukan cepat, akurat untuk meng-*input* data bayi) saat *pandemi Covid-19* melayani *online*, fasilitas kesehatan isi data, hasilnya diantar (Liputan6.com, 2020); (2) Dinas dukcapil kota Denpasar melakukan inovasi Taring Disdukcapil (Pendaftaran melalui *online*-daring*) social* dan *physical distancing* di tengah *pandemi Covid-19* (Balipost.com, 2020); (3) Dinas dukcapil kab. Bener Meriah melakukan inovasi layanan *online* melalui Petugas Registrasi Kampung (PRK) dan *Whatsapp,* mencegah antrian (KK, KTP-el dan akte kelahiran), *social & physical distancing* diterapkan (Drka.acehprov.go.id, 2020).

Selanjutnya, (4) Dinas dukcapil kab. Sukabumi melakukan inovasi layanan *Mopeling Sarasa* (Motor Pelayanan Keliling Saba Rahayat Desa) layanan jemput bola saat *pandemi Covid-19;* melalui *WA, online website,* protokol kesehatan dan penyemprotan *disinfectan* diterapkan (Portal.sukabumikota.go.id, 2020); dan (5) Dinas dukcapil kab. Buleleng melakukan inovasi layanan adminduk daring, penyemprotan desinfectan, penerapan *social distancing* (jaga jarak dan membatasi pegawai masuk kerja), layanan daring untuk memutus rantai virus (Balipost.com, 2020).

Jadi, ada sebagian dinas dukcapil melakukan inovasi layanan adminduk dengan menerapkan protokol kesehatan. Protokol kesehatan dilakukan dengan menerapkan *social* & *physical distancing* (menjaga jarak dan membatasi pegawai masuk kerja), dan penyemprotan *desinfectan.* Inovasi layanan adminduk dengan menerapkan protokol kesehatan tersebut tidak ada yang dilakukan secara tersendiri melainkan dipadukan dengan layanan *online*/ jemput bola.

Ketiga, inovasi jemput bola. Inovasi layanan adminduk jemput bola dilakukan oleh dinas dukcapil, sebagai berikut: (1) Dinas dukcapil kota Bogor melakukan inovasi layanan adminduk jemput bola dengan layanan perekaman KTP-el langsung di tempat khusus lansia, *difabel* dan warga yang sakit keras saat *pandemi Covid-19*(Bogorupdate.com, 2020); (2) Dinas dukcapil kota Sukabumi melakukan inovasi *Mopeling Sarasa* (Motor Pelayanan Keliling Saba Rahayat Desa) layanan jemput bola saat *pandemi Covid-19;* melalui *WA, online website,* protokol kesehatan dan penyemprotan *desinfectan* diterapkan (Posmetropadang.co.id, 2020).

Kemudian, (3) Dinas dukcapil kabupaten Cilacap melakukan inovasi kerjasama dinas dukcapil dan PT Pos Indonesia mendistribusikan KTP-el (telah diajukan cetak ke operator kecamatan) langsung ke rumah masyarakat saat *pandemi Covid-19* (Disdukcapil.cilacapkab.go.id, 2020); (4) Dinas dukcapil kabupaten Bandung Barat melakukan inovasi Silayung (Sistem pelayanan antar langsung) dokumen adminduk diserahkan ke rumah pemohon saat *pandemi Covid-19* (Pasundanekspres.co, 2020);

Selanjutnya, (5) Dinas dukcapil kabupaten Trenggalek melakukan inovasi gandeng *blojek* untuk percepat layanan kirim dokumen adminduk saat pandemi *Covid-19* protokol kesehatan diterapkan (Trenggalekkab.go.id, 2020); dan (6) Dinas dukcapil kabupaten Maluku Barat Daya melakukan inovasi layanan pengurusan dokumen adminduk *online* melalui media sosial *Whatsapp* & *mobile* ke desa/dusun saat *pandemi Covid-19* (Wartamaluku.com, 2020).

Jadi, ada sebagian dinas dukcapil melakukan inovasi layanan adminduk secara jemput bola. Layanan jemput bola adalah layanan proses pengurusan dokumen kependudukan hingga pendistribusiannya kepada penduduk yang bersangkutan. Layanan jemput bola bervariasi di masing-masing daerah, bentuknya antara lain: melakukan perekaman KTP-el langsung di tempat khusus lansia, *difabel* dan warga yang sakit keras di masa *Covid-19;* dan mendistribusikan dokumen adminduk (KTP-el) langsung ke rumah penduduk. Layanan jemput bola ada yang dilakukan oleh Dinas Dukcapil bekerjasama dengan PT Pos Indonesia atau menggandeng ojek. Inovasi layanan adminduk dengan cara jemput bola ada yang dilakukan

secara tersendiri (jemput bola); ada yang dilakukan bersama layanan *online* secara terpadu (jemput bola dan *online);* dan ada yang dilakukan bersama layanan *online* dan protokol kesehatan (jemput bola, *online* dan protokol kesehatan).

Dari hasil penelitian tersebut diketahui, bahwa adanya permasalahan *pandemi Covid-19* dan perubahan kebijakan dijadikan faktor pendorong bagi Dinas dukcapil untuk mengatasi permasalahan dalam menjalankan tugas dan fungsinya dengan mencarikan solusi dengan cara melakukan perubahan pola kerja melalui inovasi.

Hal ini menggambarkan adanya pola hubungan antara permasalahan *pandemi Covid-19* dan perubahan kebijakan untuk mengatasi permasalahan dengan inovasi layanan adminduk selama *pandemi Covid-19* sehingga dilakukan inovasi dalam jenis *online*, penerapan protokol kesehatan dan jemput bola untuk menjamin pelayanan adminduk berfungsi dengan baik.

Cara yang dilakukannya mengutamakan pelayanan *online*. Di samping itu, dilakukan penerapan protokol kesehatan berupa *social* dan *physical distancing* yaitu menjaga jarak antara petugas dan pelanggan untuk mencegah penularan wabah tersebut; dan juga dilakukan cara jemput bola.

Inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19*, dapat dijadikan sebagai masukan guna melakukan inovasi pelayanan adminduk *Era New Normal* untuk membangun kembali daya saing serta keberlanjutan bagi organisasi, dalam penyelenggaraan pelayanan adminduk.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Kesimpulan: Adanya permasalahan*pandemi* dan perubahan kebijakan menjadi faktor pendorong bagi dinas dukcapil melakukan inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19,* ditemukan ada 3 (tiga) jenis inovasi yaitu *online*-daring, penerapan protokol kesehatan dan inovasi jemput bola.

Rekomendasi: Instansi dinas dukcapil lainnya perlu mencontoh inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19* diantaranya inovasi *online*, penerapan protokol kesehatan dan jemput bola disesuaikan dengan kondisi daerah setempat agar pelayanan berfungsi dengan baik. Selanjutnya, inovasi pelayanan adminduk selama *pandemi Covid-19* dapat dijadikan masukan untuk kesiapan melakukan inovasi pelayanan adminduk *Era New Normal.*

REFERENSI

Anggara, S., Alfiah, S., Farida, A.S. dan Muslim, J. 2020. *Inovasi Kebijakan Publik Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19 di Jawa Barat*. Digital Library UIN Sunan Gunung Djati.

Dyer, J. *et.al.* 2013. *The Inovator's DNA- Mastering the Five Skill of Disruptive Innovators.* Penerjemah: Cornelius Trihendardi, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Ferryno, M.H. 2020. *Memahami Gaya Kepemimpinan Mendikbud dan Inovasi yang dilakukan Kemendikbud Dalam Penanganan Covid-19: Sebuah Studi Literatur, JPLN* Vol.2 No.1, Jakarta: STIA-LAN.

Fontana, A. 2011. *Innovate We Can!* Bekasi: Cipta Inovasi Sejahtera.

Mulgan, G. & Albury, D. 2003, *Innovation in the Publik Sector,* p. 31.

Nasution, A.H. & Kartajaya, H. 2018. Inovasi, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Nita, R.W., Sari, E.K.W., dan Usman, C.I. 2020. *Inovasi Pelayanan Konseling dalam Kerangka Merdeka Belajar*. Prosiding Bimbingan dan Konseling Universitas Negeri Malang.

Saparita, R. *et.al.* 2015. Membangun Inovasi untuk Kesejahteraan Masyarakat. Jakarta: Lipi Press.

Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Alfabeta.

Wisandiko, F.A. & Tias A.I., 2020. Inovasi Model Donasi Masjid Melalui Penerapan *Financial Technology* di *Era Pandemi Covid-19, Ajim,* Surabaya: Universitas Airlangga.

Undang-Undang No. 24/2013 tentang Perubahan Undang-Undang No. 23/2006 tentang Administrasi Kependudukan.

Permendagri No. 7/2019 tentang Pelayanan Adminduk secara Daring.

Permendagri No. 96/2019 tentang Pendataan dan Penerbitan Dokumen Kependudukan bagi Penduduk Rentan Adminduk.

Surat No. 443.1/2978/Dukcapil, 16 Maret 2020, Pelayanan Adminduk dan Pencegahan *Covid-19.*

Gatra.com. 18 April 2020. https://www.gatra.com/detail/news/475960/teknologi/layanan-online-di-467-disdukcapil-saat-wabah-covid-19

Lipi. 18 Juni 2020. http://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/seputar-kegiatan-ppk/989-pandemi-covid-19-dalam-perspektif-kajian-sosial-dari-psbb-sampai-kenormalan-baru

Menpan.go.id. 14 Mei 2020. https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/dukcapil-go-digital-semakin-optimal-selama-pandemi

Tempo. 30 Juni 2020. https://koran.tempo.co/read/internasional/454713/kematian-global-akibat-covid-19-tembus-setengah-juta-jiwa

OECD. 2019. http://www.oecd.org/governance/regional-policy/regionalinnovation.htm, 15 Juni 2020

Utomo, Tri Widodo W. 10 November 2017. https://www.slideshare.net/triwidodowutomo/inovasi-pelayanan-administrasi-kependudukan

Peningkatan Aksesibilitas Informasi Melalui Inovasi Perpustakaan Digital Berbasis Aplikasi (Studi di Aplikasi iSumbar Mambaco)

ADAM DIAVANO
FISIP Universitas Andalas
e-mail: adam.diavano28@gmail.com

Abstrak

Aksesibilitas terhadap informasi akan berdampak pada tingkat literasi, tingkat literasi di Indonesia masih menunjukkan indikator rendah. Hal ini diperparah dengan situasi pandemi Covid 19, yang membuat akses terhadap sumber bacaan menjadi terbatas. Untuk menjawab permasalahan diatas, DAP Provinsi Sumatera Barat membuat suatu inovasi yang bernama iSumbar Mambaco. iSumbar Mambaco adalah aplikasi perpustakaan daerah yang bekerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya dalam pengembangannya, aplikasi ini dapat diunduh serta diakses kapan dan dimana saja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan penerapan dan tingkat keberhasilan dari inovasi iSumbar Mambaco, serta mengidentifikasi faktor-faktor kendala dalam penerapan iSumbar Mambaco. Metode penelitian menggunakan studi pustaka, data diperoleh dengan mengumpulkan sumber data dari buku, berita online, jurnal, dan foto. Keberhasilan inovasi iSumbar Mambaco dijelaskan menggunakan parameter keberhasilan inovasi menurut Cook, Matthew & Irwin. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa keberhasilan inovasi iSumbar Mambaco sudah berjalan cukup baik, karena terdapat komitmen serta instruksi yang jelas dari pemerintah, adanya manajemen organisasi yang baik, terdapat penerapan manajemen resiko yang baik untuk meminimalisir kendala, teknologi yang mempuni, dan sumber daya manusia yang mencukupi dengan pola kerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya. Faktor-faktor yang menjadi kendala adalah koleksi digital yang belum lengkap, kurang sosialisasi, dan kekurangtahuan pemustaka untuk menyelesaikan masalah dari iSumbar Mambaco.
Kata kunci: Aksebilitas Informasi, Perpustakaan Digital, Inovasi

Increasing Information Accessibility through Application-Based Digital Library Innovations (Study in the iSumbar Mambaco Application)

Abstract

Accessibility to information will have an impact on the level of literacy, the level of literacy in Indonesia still shows a low indicator. This was exacerbated by the Covid 19 pandemic situation, which limited access to reading sources. To answer the above problems, DAP West Sumatra Province made an innovation called iSumbar Mambaco. iSumbar Mambaco is a regional library application that collaborates with PT Woolu Aksara Maya in its development, this application can be downloaded and accessed anytime and anywhere. The purpose of this study is to explain the application and success rate of the iSumbar Mambaco innovation, as well as to identify constraining factors in the application of iSumbar Mambaco. The research method uses literature study, data is obtained by collecting data sources from books, online news, journals, and photos. The success of the iSumbar Mambaco innovation is explained using the success parameters of innovation according to Cook, Matthew & Irwin. The results of the study conclude that the success of the iSumbar Mambaco innovation has gone quite well, because there is a clear commitment and instructions from the government, good organizational management, good risk management to minimize obstacles, appropriate technology, and adequate human resources. cooperation pattern with PT Woolu Aksara Maya. The factors that become obstacles are the incomplete digital collection, lack of socialization, and users' ignorance to solve problems from iSumbar Mambaco.
Keywords: *Information Accessibility, Digital Library, Innovation*

A. Pendahuluan

Aksesibilitas akan informasi bagi masyarakat sangat penting diperhatikan oleh pemerintah, sebab aksesibilitas informasi akan berdampak pada tingkat literasi maupun pengetahuan masyarakat. Menurut survei yang dilakukan oleh PISA tahun 2018 dan Central Conneticut State University (CCSU) tahun 2016 mengatakan indeks literasi di Indonesia masih sangat rendah. PISA mengatakan indeks baca untuk siswa-siswi Indonesia hanya berkisar pada 371 point dari skor ideal 500 poin untuk indeks baca atau literasi, hal senada juga disampaikan oleh CCSU yang mengatakan indeks literasi Indonesia berada di ranking 60 dari 61 negara. Dengan rendahnya indeks literasi menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia masih minim dalam membaca, hal ini didukung oleh indeks Alibaba yang dikeluarkan oleh Kemendikbud tahun 2019 yang berada pada kategori rendah dengan skor 37,32. Penyebab utama dari minimnya indeks baca yang dikeluarkan oleh Kemendikbud adalah sulitnya untuk mendapatkan bahan bacaan dan rendahnya aksesbilitas.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007, perpustakaan adalah institusi pengelola koleksi karya tulis, karya cetak, dan karya rekam secara profesional dengan sistem yang baku guna memenuhi kebutuhan pendidikan, penelitian, pelestarian, informasi, dan rekreasi para pemustaka. Namun pada kenyataannya fungsi perpustakaan diatas tidak berjalan dengan optimal hal itu terjadi disebabkan kurangnya koleksi buku, terbatasnya jumlah perpustakaan, dan masyarakat mempunyai waktu yang lama untuk mencari informasi atau sumber bacaan di rak koleksi buku perpustakaan (Nurhayati, 2018)

Perkembangan teknologi berkembang begitu pesat, hal ini didukung dengan perkembangan revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 membuat seluruh lini berubah menjadi *full* teknologi informasi, perkembangan diatas juga berdampak pada timbulnya inovasi dibidang layanan informasi di perpustakaan, salah satunya dengan menciptakan perpustakaan digital.

Dengan beberapa kendala yang timbul dari perpustakaan konvensional membuat perpustakaan digital menjadi solusi bagi permasalahan perpustakaan konvensional, selain itu penerapan perpustakaan digital di Indonesia didukung oleh besarnya jumlah pengguna internet di Indonesia sekitar 171,17 juta jiwa (APJII, 2018). Menurut Subrata (2009) ada beberapa keunggulan perpustakaan digital diantaranya yaitu sebagai berikut:

1) *Long distance service*, artinya perpustakaan digital dapat diakses dimanapun dan kapanpun.
2) Akses yang mudah, perpustakaan memudahkan para pengguna layanan untuk mencari buku atau sumber bacaan yang ingin dibaca sehingga tidak perlu repot lagi mencari buku sesuai dengan katalog buku
3) Murah, perpustakaan digital tidak memerlukan banyak biaya. Mendigitalkan koleksi perpustakaan lebih murah bila dibandingkan dengan membeli buku dalam bentuk tercetak
4) Mencagah duplikasi dan plagiat, dengan adanya perpustakaan digital maka proses plagiat bisa dikurangi, karena format penyimpanannya dalam bentuk PDF. Sehingga koleksinya hanya bisa dibaca oleh pengguna tanpa bisa mengeditnya.
5) Publikasi karya secara global, dengan adanya perpustakaan digital karya-karya dapat dipublikasikan secara global ke seluruh dunia dengan bantuan internet.

Dengan keunggulan dari perpustakaan digital membuat Pemerintah Provinsi Sumatera Barat melalui Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat (DAP Sumatera Barat) membuat suatu inovasi yaitu iSumbar Mambaco, iSumbar Mambaco adalah perpustakaan digital berbasis aplikasi yang dibuat oleh DAP Provinsi Sumatera Barat bersama dengan PT Woolu Aksara Maya. iSumbar Mambaco dibuat untuk memenuhi kebutuhan informasi masyarakat atas bahan bacaan ditengah pandemi, sebab dengan adanya Covid 19 membuat layanan perpustakaan daerah tidak berjalan optimal dan bahkan harus ditutup serta dialihkan ke perpustakaan digital.

Permasalahan muncul setelah adanya perpustakaan digital berbasis website, yang diterapkan oleh DAP Provinsi Sumatera Barat yaitu website sering *down*, harus

mengunduh terlebih dahulu *ebook* yang ingin dibaca, dan membuka ebook tersebut melalui PDF di *smarth phone*. Dengan adanya permasalahan perpustakaan digital berbasis website, membuat DAP Provinsi Sumatera Barat menciptakan perpustakaan digital dengan metode baru yaitu melalui aplikasi yang dapat diunduh di *google playstore* atau *apple store* yang bernama iSumbar Mambaco

Penelitian terdahulu mengenai perpustakaan digital berbasis aplikasi sudah pernah ditulis oleh

1) Endang Fatmawati dengan judul Pemanfaatan Aplikasi Perpustakaan Digital Ijateng Melalui Smartphone dalam Profetik Jurnal Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan menggunakan teori aksebilitas dan usabilitas
2) Purwaningsih dan Athanasia Octaviani Puspita Dewi dengan judul Evaluasi Kualitas Layanan Perpustakaan Digital Ijateng Menggunakan Metode Digiqual dalam Jurnal Ilmu Pemerintahan UNDIP, dengan teori DigiQUAL.

Sedangkan penulis pada tulisan ini menulis dengan teori faktor keberhasilan inovasi yang disampaikan oleh Cook, Matthew & Irwin dan penulis menulis tulisan dengan lokus yang berbeda yaitu di perpustakaan digital Sumatera Barat (iSumbar Mambaco). Menurut Cook, Matthew & Irwin (dalam Salsabila & Prabawati, 2018) untuk mendukung jalannya inovasi perlu berberapa faktor pendukung agar inovasi dapat berjalan dengan baik, faktor keberhasilan dari inovasi tersebut ialah Kepemimpinan, manajemen organisasi, manajemen risiko, sumberdaya manusia, dan teknologi. Dengan teori diatas penulis ingin mencari tahu keberhasilan dari penerapan inovasi iSumbar Mambaco dan apa saja kendala yang didapatkan dari penerapan iSumbar Mambaco.

Untuk metode penulisan, penulis memakai metode studi pustaka dengan sumber data yang didapat berasal dari buku, majalah, koran, berita online, jurnal, dan foto dari iSumbar Mambaco, selain itu sumber data juga didapatkan dari hasil observasi partisipan dimana penulis mencoba sendiri aplikasi dan melihat sendiri bagaimana penerapan iSumbar Mambaco. Sedangkan aspek analisis data, penulis menggunakan model Miles dan Hubernman dalam buku Sugiyono (2017:246) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Untuk validasi data penuli menggunakan metode triangulasi data terutama triangulasi sumber data agar sumber data yang penulis ambil tidak memiliki perbedaan isi yang terlalu signifikan yang berakibat rendahnya tingkat validitas data.

B. Pembahasan

Menurut KBBI, Inovasi adalah proses pengenalan hal-hal yang baru, pembaharuan, dan penemuan baru yang berbeda dari yang sudah ada atau yang sudah dikenal sebelumnya. Jadi dapat disimpulkan inovasi adalah proses pengenalan hal-hal baru terhadap suatu yang telah dikenal oleh masyarakat, sedangkan inovasi pelayanan publik adalah proses perbaikan agar menimbulkan efektifitas, efisiensi, kualitas, dan murah terhadap layanan yang diberikan kepada masyarakat (Wijayanti, 2008:42)

iSumbar Mambaco adalah suatu bentuk inovasi proses yang diterapkan oleh DAP Provinsi Sumatera Barat, dahulunya masyarakat harus datang langsung ke perpustakaan daerah Sumatera Barat untuk membaca dan meminjam buku sekarang masyarakat dapat meminjam dan membaca buku secara online didalam sebuah aplikasi. Untuk mendukung sebuah inovasi diperlukan beberapa faktor penentu keberhasilan dari inovasi yaitu Kepemimpinan, manajemen organisasi, manajemen risiko, sumberdaya manusia, dan teknologi (Cook, Matthew & Irwin dalam Salsabila & Prabawati, 2018), berikut ini analisis faktor-faktor keberhasilan:

***Leadership* (Kepemimpinan)**.

Inovasi iSumbar Mambaco tidak terlepas dari komitmen Kepala DAP Provinsi Sumatera Barat yaitu Bapak Wardarusmen, SE, MM yang mana beliau memiliki intuisi untuk memberikan sebuah pelayanan prima terutama dalam bidang perpustakaan kepada masyarakat, agar masyarakat tetap memperoleh informasi walaupun di tengah pandemi. Salah satu jalannya adalah dengan menciptakan perpustakaan digital berbasis aplikasi dengan nama iSumbar Mambaco. Selain itu Bapak Wardarusmen, SE, MM

dapat memberikan arahan kepada bawahannya agar bawahannya dapat mensosialisasikan aplikasi iSumbar Mambaco kepada masyarakat, memotivasi untuk mengembangkan iSumbar Mambaco agar lebih baik kedepannya, dan memberikan tanggung jawab sesuai tugas dan fungsi kerja kepada bawahannya dalam menyukseskan iSumbar Mambaco

Setelah lahirnya inovasi iSumbar Mambaco, Bapak Wardarusmen, SE, MM berkomitmen untuk tetap meneruskan inovasi iSumbar Mambaco tersebut walaupun nanti pandemi berakhir. Sebab tujuan dari iSumbar Mambaco adalah menjadi aplikasi perpustakaan digital yang terdepan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, untuk saat ini baru 480 eksampler buku tapi kedepannya mungkin ada penambahan jumlah buku sebab kondisi iSumbar Mambaco masih dalam pengembangan (Kurniati dalam padang.tribunnews, 2020)

Manajemen Organisasi

Dalam penerapan aplikasi iSumbar Mambaco, sosialisasi yang diberikan oleh DAP Provinsi Sumatera Barat kepada masyarakat dengan melalui berita online, radio, website resmi pemerintah, dan melalui duta bahasa provinsi. Selain itu untuk meminimalkan sumber daya manusia di DAP Provinsi Sumatera Barat yang masih minim dalam hal teknologi informasi, maka DAP Provinsi Sumatera Barat melakukan kerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya dalam pengembangan aplikasi iSumbar Mambaco, dengan anggaran biaya pengadaan berasal dari APBD.

PT Woolu Aksara Maya adalah salah satu perusahaan teknologi yang bergerak dalam bidang penyediaan aplikasi perpustakaan digital, tidak hanya provinsi Sumatera Barat tetapi juga provinsi Jawa Tengah telah menggunakan jasanya. Jadi dengan bekerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya dalam pengembangan aplikasi iSumbar Mambaco, membuat DAP Provinsi Sumatera Barat dapat meminimalisir pembuatan aplikasi yang galat bahkan dengan kerjasama ini membuat data pengguna aplikasi iSumbar Mambaco menjadi aman. Selain itu DAP Provinsi Sumatera Barat melakukan evaluasi enam bulan sekali yang bertujuan untuk melihat perkembangan jumlah pengunjung, jumlah koleksi buku, dan jumlah peminjam buku.

Manajemen Risiko

Khusus untuk aplikasi iSumbar Mambaco, resiko yang muncul adalah aplikasi *error*, terbatasnya jumlah koleksi buku, data pengguna aplikasi iSumbar Mambaco yang tidak aman, dan lamanya waktu tunggu untuk meminjam buku. Untuk menanggulangi permasalahan diatas, maka DAP Provinsi Sumatera Barat mengambil langkah sebagai berikut:

1. Menambah koleksi buku minimal setahun sekali dengan anggaran biaya pengadaan buku yang diperoleh dari APBD dan akan melakukan digitalisasi koleksi buku yang ada di perpustakaan daerah provinsi Sumatera Barat kedalam aplikasi
2. Bekerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya selaku pengembang aplikasi iSumbar Mambaco, untuk melakukan verifikasi akun pendaftar aplikasi iSumbar Mambaco dan melakukan verifikasi ulang bagi pengguna aplikasi iSumbar Mambaco yang melakukan ganti *password* dan *email* di akun aplikasi iSumbar Mambaco. Verifikasi dilakukan dalam bentuk verifikasi *by email,* setelah kita melakukan registrasi akun di aplikasi iSumbar Mambaco kita akan memperoleh link verifikasi yang dikirim ke *email* kita, hal yang sama juga berlaku bagi pengguna lama yang ingin mengganti password dan *email* di aplikasi iSumbar Mambaco. (Permadi dalam sumatra.bisnis.com, 2020)
3. Menetapkan batas waktu lamanya peminjaman buku di aplikasi iSumbar Mambaco selama tiga hari maksimal. Seandainya dalam waktu tiga hari kita belum mengembalikan buku pinjaman,
4. maka buku tersebut otomatis hilang dari menu peminjaman buku di akun pengguna aplikasi iSumbar Mambaco yang berakibat kita harus meminjam lagi buku
5. Aplikasi iSumbar Mambaco sudah dirancang oleh PT Woolu Aksara Maya yang merupakan perusahaan teknologi informasi yang sudah banyak menangani pembuatan aplikasi perpustakaan, salah satunya aplikasi perpustakaan daerah provinsi Jawa Tengah. Sehingga meminimalisir aplikasi *error*

Sumber Daya Manusia

Khusus untuk aplikasi iSumbar Mambaco, sumber daya manusia yang terlibat ada dua yaitu dari: 1) PT Woolu Aksara Maya selaku pengembang aplikasi iSumbar Mambaco, sehingga pegawai dibidang teknologi informasi dari PT Woolu Aksara Maya yang bekerja untuk pengembangan aplikasi iSumbar Mambaco serta *maintenance* dan 2) DAP Provinsi Sumatera Barat yang bekerja mengawasi jalannya aplikasi iSumbar Mambaco dan bekerja sebagai pemutakhir koleksi buku di aplikasi iSumbar Mambaco. Proses pemutakhiran dilakukan dengan cara mendigitalisasikan koleksi buku yang bersifat *hard copy* ke *soft copy* kemudian memasukkannya kedalam aplikasi iSumbar Mambaco.

Teknologi

Aplikasi iSumbar Mambaco memiliki beberapa fitur menarik seperti ruang temu, dimana fitur ini berguna untuk mempertemukan seluruh pengguna aplikasi iSumbar Mambaco dan sebagai tempat untuk bertukar informasi mengenai buku, penilaian aplikasi, dan pengalaman dalam menggunakan aplikasi. Selain itu juga ada fitur penilaian buku dan deskripsi buku, dimana kita dapat melihat deskripsi buku yang hendak kita pinjam. Biasanya berisi gambaran umum mengenai buku yang hendak kita pinjam serta kita dapat memberikan komentar di kolom komentar. Tidak hanya itu, aplikasi iSumbar Mambaco memberikan kita peluang untuk melihat riwayat orang lain dalam meminjam buku, riwayat itu terlihat di menu khusus disamping menu deskripsi buku. Untuk peminjaman buku dapat dilakukan dengan cara mengunduh buku yang hendak dibaca lalu masuk kedalam menu bacaan, dengan waktu peminjaman maksimal tiga hari.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil anlisis, maka dapat disimpulkan bahwa inovasi aplikasi iSumbar Mambaco sudah cukup berjalan dengan baik, dengan indikator seperti:

1. *Leadership,* penerapan aplikasi iSumbar Mambaco didukung dengan komitmen kepala DAP Provinsi Sumatera Barat beserta staffnya dan didukung dengan instruksi yang jelas,
2. Manajemen Organisasi, adanya strategi yang jelas seperti adanya sosialisasi, adanya kerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya dalam pengembangan aplikasi yang menghindari aplikasi *error*, dan evaluasi yang rutin dilakukan
3. Manajemen Resiko, adanya penambahan koleksi, menetapkan batas waktu pinjaman, menerapkan sistem verifikasi *by email*, dan bekerjasama dengan PT Woolu Aksara Maya dalam pengembangan aplikasi,
4. Sumber Daya Manusia, dimana aplikasi iSumbar Mambaco melibatkan sumber daya manusia dari PT Woolu Aksara Maya sebagai pihak yang mengembangkan aplikasi dan DAP Provinsi Sumatera Barat sebagai pihak yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap *content* aplikasi,
5. Teknologi, dimana aplikasi iSumbar Mambaco memiliki teknologi ruang temu yang menemukan seluruh pengguna aplikasi, kolom penilaian buku, dan deskripsi buku.

Sarannya adalah: 1) Peningkatan jumlah koleksi buku, dilakukan minimal dua kali setahun dengan anggaran APBD atau menerapkan program kerjasama hibah buku dengan swasta/LSM, 2) memberikan diklat kepada pustakawan aplikasi, berupa materi pengantar TI, manajemen pengelolaan, dan manajemen resiko aplikasi dan, 3) adanya insentif, berupa *reward* bagi pemustaka aktif meminjam buku dan tepat waktu mengembalikan buku.

Referensi

Asosiasi Penyedia Jasa Internet Indonesia (APJII), 2018. Penetrasi dan Perilaku Pengguna Internet Indonesia 2018. https://apjii.or.id/content/read/39/410/Hasil-Survei-Penetrasi-dan-Perilaku-Pengguna-Internet-Indonesia-2018

Central Connecticut State University. 2016. "World's Most Literate Nations Rank".New Britain: Central Connecticut State University. https://www.ccsu.edu/wmln/

Fatmawati, E. (2017). Pemanfaatan Aplikasi

Perpustakaan Digital Ijateng Melalui Smartphone. Profetik: Jurnal Komunikasi, Vol 10(2), p 46-56.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia. 2019. Indeks Aktivitas Literasi Membaca34 Provinsi. http://repositori.kemdikbud.go.id/13033/1/Puslitjakdikbud_Indeks%20Aktivitas%20Literasi%20Membaca%2034%20Provinsi

Kurniati, Rima. 2020. Perpusda Hadirkan Pustaka Digital 'I Sumbar Mambaco', Baca Buku Bisa dari Rumah. https://padang.tribunnews.com/2020/08/13/perpusda-hadirkan-pustaka-digital-i-sumbar-mambaco-baca-buku-bisa-dari-rumah.

Nurhayati, A. (2019). Perkembangan Perpustakaan dalam Pemenuhan Kebutuhan Informasi Masyarakat. UNILIB : Jurnal Perpustakaan, Vol 9 (1), p 23-34

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2018. Programme for International Student Assessment (PISA). https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_IDN.pdf

Permadi, Eko. 2020. Aplikasi iSumbar Mambaco Mempermudah Akses Buku secara Daring.https://sumatra.bisnis.com/read/20200807/533/1276499/aplikasi-isumbar-mambaco-mempermudah-akses-buku-secara-daring

Purwaningsih, P., & Dewi, A. O. P. (2019). Evaluasi Kualitas Layanan Perpustakaan Digital iJateng Menggunakan Metode Digiqual. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Vol 8(4), p 214-227.

Salsabila, F dan Prabawati, I. (2018). Inovasi Program Elektronik Tilang (E-Tilang) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di Kepolisian Resort (Polres) Kediri. Publika, Vol 6 (2), p 3.

Subrata, Gatot. 2009. Perpustakaan Digital. http://library.um.ac.id/images/stories/pustakawan/kargto/Perpustakaan%20Digital.pdf

Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan

Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. Manajemen. Editor: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendik

Implementasi Asas Keterbukaan Layanan Informasi Di Masa Pandemi Oleh Lembaga Pemasyarakatan Di Batam

Markus Marselinus Soge[a]
[a]Politeknik Ilmu Pemasyarakatan (Poltekip)
e-mail : [a] dosenpoltekip2020marsel@gmail.com; marcel@poltekip.ac.id

Abstrak

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia telah membawa dampak bagi penyelenggaraan layanan pemerintahan sehingga pemberian layanan beralih menjadi layanan daring/online, termasuk layanan informasi dari Lembaga Pemasyarakatan kepada narapidana dan masyarakat. Tulisan ini bertujuan mengetahui implementasi asas keterbukaan layanan informasi pada masa pandemi oleh Lapas di wilayah Batam, Provinsi Kepulauan Riau yang telah melakukan pemberian layanan informasi berbasis aplikasi android. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam memiliki aplikasi android bernama "Sistem Informasi LPP Batam", dan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam memiliki aplikasi android bernama "Lapas Batam". Ditinjau dari Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik, penyediaan layanan informasi berbasis aplikasi android dari LPP Batam dan Lapas Batam merupakan perwujudan implementasi 'asas keterbukaan', dan juga sejalan dengan amanat pelaksanaan pelayanan informasi berbasis daring/online oleh instansi publik kepada masyarakat dalam masa pandemi sesuai Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2020 dari Komisi Informasi Pusat.

Kata Kunci: Asas Keterbukaan; Layanan Informasi; Pandemi; Lembaga Pemasyarakatan

Principle of Information Service Openness During the Pandemic by Correctional Institutions in Batam

Abstract

The Covid-19 pandemic that hit Indonesia has had an impact on the administration of government services so that the provision of services has switched to online services, including information services from Correctional Institution to prisoners and the public. This paper aims to determine the implementation of the principle of information service opennes during the pandemic by Correctional Institution in the Batam area, Riau Islands Province which has provided information services based on android applications. The results showed that the Class IIB Batam Women's Correctional Institution has an android application called "Sistem Informasi LPP Batam", and Batam Class IIA Correctional Institution has an android application called "Lapas Batam". Judging from the General Principles of Good Governance, the provision of android application-based information services from LPP Batam and Batam Lapas is a manifestation of the implementation of the 'principle of openness', and is also in line with the mandate of implementing online / online-based information services by public agencies to the public during a pandemic. according to Circular Number 2 of 2020 from the Central Information Commission.

Keywords: *Principle of Opennes; Information Services; Pandemic; Correctional Institution*

A. PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia telah membawa dampak bagi penyelenggaraan layanan pemerintahan. Dengan adanya kebijakan mencuci tangan, memakai masker, dan menjaga jarak sosial maka penyelenggara layanan pemerintahan harus melakukan penyesuaian terutama untuk menghindarkan kerumunan orang-orang dalam tempat layanan pemerintahan. Lembaga Pemasyarakatan ('Lapas') sebagai salah satu penyelenggara layanan pemerintahan melakukan penyesuaian juga guna menghidari terjadinya kontak fisik antara narapidana dengan masyarakat yang berpotensi terhadinya penularan Covid-19 di dalam Lapas.

Menurut Mashudi dan Padmono Wibowo (2018) Lapas merupakan suatu tempat untuk menampung narapidana yang telah dijatuhi pidana berdasarkan keputusan hakim yang telah mendapatkan kekuatan hukum yang tetap. Meskipun keberadaan narapidana di dalam Lapas untuk menjalankan kewajiban hukum, namun mereka tetap dilindungi hak-haknya diantaranya menyampaikan keluhan, mendapatkan bahan bacaan dan mengikuti siaran media massa yang tidak dilarang, menerima kunjungan keluarga, mendapatkan remisi, asimilasi, dan pembebasan bersyarat (Mashudi dan Padmono Wibowo, 2018).

Konsekuensi dari keberadaan narapidana di dalam Lapas adalah penyediaan layanan bagi narapidana termasuk pemenuhan hak-haknya, dan layanan kepada masyarakat yang berkepentingan dengan narapidana. Merujuk kepada United Nations Standard Minimum Rules for the Treatment of Prisoners (The Nelson Mandela Rules), salah satu bentuk layanan dari Lapas adalah pemberian informasi kepada narapidana mengenai peraturan yang berlaku di lembaga, hak-hak para tahanan atau narapidana, mengajukan permohonan atau memberikan pengaduan. Bentuk layanan lainnya adalah fasilitasi kontak dengan dunia luar melalui komunikasi dari narapidana dengan keluarga, teman, dan menerima kunjungan (Padmono Wibowo, 2017).

Dengan terjadinya pandemi dan adanya penyesuaian pemberian layanan yang menghindari terjadinya kontak fisik maka layanan beralih menjadi layanan dalam jaringan atau daring/online, termasuk layanan bagi narapidana dan masyarakat untuk mengakses informasi mengenai mekanisme perolehan hak-hak narapidana, jadwal dan cara melakukan kunjungan, sarana pengaduan atau laporan, kegiatan dari narapidana dan petugas Lapas, serta daftar pimpinan dan petugas. Layanan informasi dari Lapas kepada narapidana dan masyarakat umum yang diberikan secara daring/online bukan saja memanfaatkan teknologi informasi yang berbasis website internet, namun juga yang berbasis aplikasi android sehingga bisa diunduh melalui telepon pintar.

Dari pengkajian terhadap literatur terdahulu (*state of the art*) yang berjudul "*Implementasi Keterbukaan Informasi Publik Oleh Pejabat Pengelola Informasi dan Dokumentasi (PPID) Diskominfo Kabupaten Karanganyar*", tidak terdapat pembahasan mengenai pemberian layanan informasi di masa pandemi yang dilakukan oleh Lapas. Tulisan dari Vindha Kirana hanya membahas mengenai pentingnya pelayanan publik yang dilakukan pengelola informasi di instansi pemerintahan yang berimplikasi pada kebijakan pemerintah sesuai dengan kebutuhan informasi masyarakat, salah satunya implementasi keterbukaan informasi publik di PPID Diskominfo Kabupaten Karanganyar (Vindha Kirana Dewi, 2019). Sesuai Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, PPID adalah pejabat yang ditunjuk untuk mewujudkan pelayanan cepat, tepat, dan sederhana di setiap Badan Publik dengan tanggungjawab di bidang penyimpanan, pendokumentasian, penyediaan, dan/atau pelayanan informasi di badan publik. PPID di Kabupaten Karanganyar berupaya memberikan sajian informasi publik dengan berpedoman kepada Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 24 Tahun 2017 tentang Pedoman Pengelolaan dan Pelayanan Informasi dan Dokumentasi.

Tujuan dari artikel ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi asas keterbukaan layanan informasi pada masa pandemi oleh Lapas, khususnya Lapas di wilayah Batam, Provinsi Kepulauan Riau. Lapas di Wilayah Batam dipilih karena telah melakukan pemberian layanan informasi berbasis aplikasi android meskipun mengalami tingkat kelebihan kapasitas penghuni ('overkapasitas') yang sangat besar.

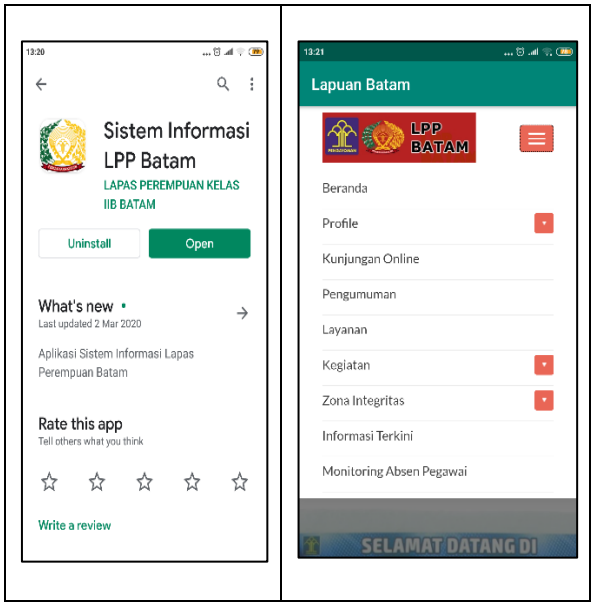
B. PEMBAHASAN

Data 30 September 2020 menunjukkan bahwa di Provinsi Kepulauan Riau sebagian besar Lapas mengalami overkapasitas dengan total mencapai 159% (total kapasitas 2.733 orang, diisi 3.834 narapidana). Dominasi overkapasitas terjadi di Lapas Perempuan Kelas IIB Batam yang mengalami overkapasitas sebesar 154% (kapasitas 90 orang, diisi 200 narapidana) dan Lapas Kelas IIA Batam mengalami overkapasitas sebesar 170% (kapasitas 411 orang, diisi 1.109 narapidana).

Pandemi juga terjadi di wilayah Batam, dimana sampai dengan 30 September 2020 telah terakumulasi 1.636 kasus konfirmasi Covid-19 (340 kasus konfirmasi bergejala, 795 kasus

konfirmasi tanpa gejala, dan 501 kasus konfirmasi kontak), yang semakin menguatkan dorongan bagi Lapas di wilayah Batam untuk melakukan penyesuaian pemberian layanan informasi menjadi secara daring/online khususnya dengan berbasis aplikasi android yang bisa diunduh dari Google Play.

1. Lapas Perempuan Kelas IIB Batam ('LPP Batam')
   LPP Batam berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 3 Sei-Baloi, Batam memiliki layanan informasi yang berbasis aplikasi android dengan nama "Sistem Informasi LPP Batam". Tampilan aplikasi tersebut sebagaimana dalam gambar berikut:



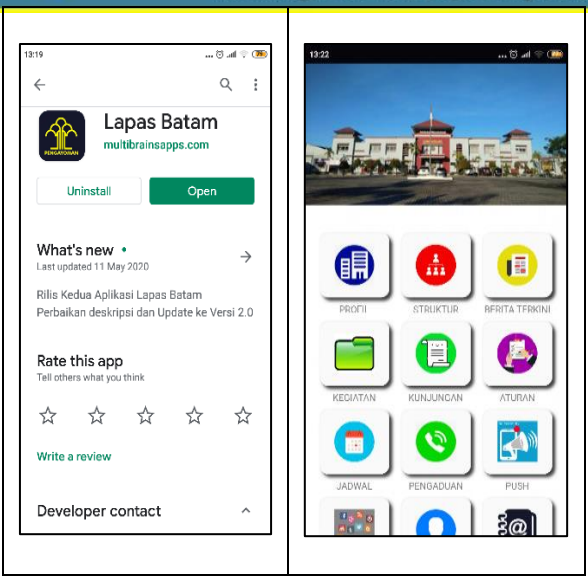
GAMBAR 1 TAMPILAN APLIKASI SISTEM INFORMASI LPP BATAM

Aplikasi ini memuat fitur-fitur diantaranya :

a) Profile
   Memuat informasi mengenai 'Sejarah LPP Batam', 'Profile Pejabat', 'Visi LPP Batam', 'Misi LPP Batam', 'Sasaran LPP Batam'.
b) Kunjungan Online
   Memuat 'Pendaftaran Kunjungan Online Lapas Perempuan Kelas IIB Batam'. Pendaftaran dilakukan dengan mengisi formular eletronik, yang kemudian dikirim kepada admin aplikasi.
c) Pengumuman
   Memuat berbagai pengumuman seperti hasil survei kebutuhan konsumen, remisi umum, jadwal pelaksanaan seleksi CPNS, dan survey kepuasan pengunjung.
d) Layanan
   Memuat informasi mengenai 'Layanan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan' seperti cuti mengunjungi keluarga, cuti menjelang bebas, cuti bersyarat, pembebasan bersyarat, asimilasi, dan remisi.
e) Kegiatan
   Memuat informasi mengenai 'Kegiatan Lapas Perempuan Batam', dan 'Kegiatan Warga Binaan Pemasyarakatan'.
f) Zona Integritas
   Memuat informasi mengenai 'Kegiatan ZI', dan 'Piagam' baik pakta integritas maupun pencanangan zona integritas dan komitmen bersama.
g) Informasi Terkini
   Memuat 'Pojok Informasi' seperti pesan Menteri Hukum dan HAM pada Hari Lahir Pancasila 1 Juni 2020, dan Peringatan Hari Kekayaan Intelektual Sedunia Tahun 2020 di tengah Wabah Covid-19.
h) Monitoring Absen Pegawai
   Memuat Sistem Monitoring Absensi Pegawai setiap hari kerja seperti 'Daftar Pegawai Datang Awal', 'Daftar Pegawai Datang Akhir', dan 'Daftar Pegawai Tidak Hadir'.

Selain fitur-fitur diatas, terdapat juga saluran pengaduan atas penyimpangan yang dilakukan petugas LPP Batam yang bernama 'Lapor' dan '*Whistle Blower*'.

2. Lapas Kelas IIA Batam ('Lapas Batam')
   Lapas Batam yang berlokasi di Jalan Raya Trans Barelang KM 2 Nomor 1 Sagulung, Batam memiliki sebuah aplikasi layanan informasi yang berbasis android dengan nama "Lapas Batam". Tampilan aplikasi tersebut sebagaimana dalam gambar berikut:



GAMBAR 2 TAMPILAN APLIKASI LAPAS BATAM

Aplikasi ini memuat fitur-fitur diantaranya :

a) Profil
Memuat informasi mengenai 'Sejarah Singkat', 'Letak Geografis', dan 'Sarana dan Prasarana'.

b) Struktur
Memuat informasi mengenai 'Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam'.

c) Berita Terkini
Memuat informasi mengenai pemberitaan atau liputan kegiatan dari Kepala Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Batam.

d) Kegiatan
Memuat informasi mengenai 'Dokumentasi Kegiatan', 'Apel', 'Pembinaan Kemandirian', 'Pembinaan Kepribadian', dan 'Olahraga'.

e) Kunjungan
Memuat 'Pendaftaran Kunjungan' khususnya pelayanan besukan di Lapas Kelas IIA Batam. Pendaftaran dilakukan dengan mengisi formulir elektronik, yang kemudian diserahkan (submit) kepada admin aplikasi.

f) Aturan
Memuat informasi 'Tata Tertib Kunjungan' dan 'Peraturan Kunjungan Narapidana'.

g) Jadwal
Memuat informasi mengenai jadwal hari dan jam kerja pelayanan kunjungan.

h) Pengaduan
Memuat informasi mengenai 'Nomor Telepon Tim Layanan Pengaduan' dan 'Informasi'. Informasi yang tersedia yaitu Alur Proses Pengusulan Asimilasi Bagi Narapidana Tindak Pidana Khusus Secara Online, Alur Proses Pengusulan Asimilasi Bagi Narapidana Tindak Pidana Umum Secara Online, Alur Proses Pengusulan Cuti Bersyarat Bagi Narapidana WNI/WNA Tindak Pidana Umum/Khusus Secara Online, Alur Proses Pengusulan Cuti Menjelang Bebas Bagi Narapidana WNI/WNA Tindak Pidana Umum/Khusus Secara Online, Alur Proses Pengusulan Pembebasan Bersyarat Bagi Narapidana Tindak Pidana Khusus Secara Online, Alur Proses Pengusulan Pembebasan Bersyarat Bagi Narapidana WNI/WNA Tindak Pidana Umum Secara Online,

i) Sosial Media
Memuat link sosial media yang ada di 'Twitter', 'Facebook', 'Instagram', 'Youtube'.

j) Akun
Memuat fitur akun dan log in ke aplikasi.

k) Jumlah
Memuat informasi mengenai jurnal harian kapasitas dan isi hunian tahanan dan narapidana.

Jika ditinjau dari penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik maka terdapat 'asas keterbukaan' sebagaimana termuat dalam Penjelasan Pasal 10 ayat (1) huruf f Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan, dimana pengertian 'asas keterbukaan' adalah 'asas yang melayani masyarakat untuk mendapatkan akses dan memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif dalam penyelenggaraan pemerintahan dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara'.

Memperhatikan pengertian diatas, maka penyediaan layanan informasi berbasis aplikasi android dari LPP Batam dan Lapas Batam dengan semua fiturnya merupakan perwujudan implementasi dari 'asas keterbukaan' tersebut,

karena seluruh elemen dari 'asas keterbukaan' dapat dipenuhi oleh LPP Batam dan Lapas Batam.

Aplikasi "Sistem Informasi LPP Batam" dan aplikasi "Lapas Batam" merupakan upaya melayani masyarakat untuk mendapatkan akses informasi yang:

a. Benar, karena data/informasi didalam aplikasi tersebut benar bersumber dari LPP Batam dan Lapas Batam,
b. Jujur, karena memuat data/informasi yang ada dan dimiliki LPP Batam dan Lapas Batam,
c. Tidak diskriminatif, karena tersedia di ranah publik yaitu internet berbasis android yang dapat diakses dengan cara diunduh pada smartphone setiap orang,
d. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, karena LPP Batam dan Lapas Batam merupakan unit pelaksana teknis dari Kementerian Hukum dan HAM RI yang bertugas menyelenggarakan layanan bidan Pemasyarakatan kepada narapidan,
e. Dengan tetap memperhatikan perlindungan hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara, karena pemohon layanan tertentu misalnya kunjungan atau pengaduan/laporan memerlukan pengisian formulir yang dikirim atau diserahkan kepada admin aplikasi untuk kemudian dilakukan pendataan dalam rangka menjaga kerahasiaan.

Penyediaan layanan informasi berbasis aplikasi android dari LPP Batam dan Lapas Batam, selain merupakan implementasi Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik khususnya 'asas keterbukaan', ternyata sejalan dengan amanat dari Komisi Informasi Pusat mengenai pelaksanaan pelayanan informasi berbasis daring/online dari instansi publik kepada masyarakat dalam masa pandemi. Komisi Informasi Pusat melalui Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Pelayanan Informasi Publik Dalam Masa Darurat Kesehatan Masyarakat Akibat Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) tertanggal 6 April 2020, meminta agar seluruh PPID badan publik untuk tetap melakukan pelayanan informasi dengan memaksimalkan pelayanan informasi berbasis daring/online. Bahkan kepada Menteri Hukum dan HAM RI yang memiliki kewenangan di bidang Pemasyarakatan diminta untuk menyampaikan informasi dengan Bahasa yang mudah dipahami masyarakat luas mengenai:

a. Kepastian masa penahanan bagi tersangka, terdakwa, maupun hukuman penjara bagi terpidana,
b. Memberikan informasi kriteria pembebasan narapidana terkait Covid-19,
c. Menyediakan informasi pencegahan dan penanganan Covid-19 bagi para tahanan dan narapidana.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian dalam pembahasan, dapat disimpulkan bahwa Lembaga Pemasyarakatan di wilayah Batam telah melakukan implementasi asas keterbukaan layanan informasi di masa pandemi dengan penyediaan layanan informasi berbasis aplikasi android yang bernama aplikasi "Sistem Informasi LPP Batam" dari Lapas Perempuan Kelas IIB Batam dan aplikasi "Lapas Batam" dari Lapas Kelas IIA Batam, yang sejalan dengan amanat dari Komisi Informasi Pusat mengenai pelaksanaan pelayanan informasi berbasis daring/online dari instansi publik kepada masyarakat dalam masa pandemi.

Disarankan kepada Lapas Perempuan Kelas IIB Batam dan Lapas Kelas IIA Batam agar terus mempertahankan bahkan meningkatkan pemberian layanan informasi secara daring/online berbasis aplikasi android bagi masyarakat di wilayah Batam ditengah masih terjadinya pandemi Covid-19.

REFERENSI

Dewi, Vindha Kirana. 2019. *Implementasi Keterbukaan Informasi Publik Oleh Pejabat Pengelola Informasi Dan Dokumentasi (PPID) Diskominfo Kabupaten Karanganyar*. Skripsi. Surakarta: IAIN Surakarta.

Mashudi dan Padmono Wibowo. 2018. *Manajemen Lembaga Pemasyarakatan*. Jakarta: CV.Nisata Mitra Sejati.

Wibowo, Padmono. 2017. United Nations Standard Minimum rules for The treatment of Prisoners (The Nelson Mandel Rules) Aturan Standar Minimum PBB tentang Penanganan Tahanan (Aturan Nelson Mandela). Depok: Politeknik Ilmu Pemasyarakatan.

Sistem Database Pemasyarakatan. September 2020. *Data Terakhir Jumlah Penghuni Per-UPT*

pada Kanwil Kepuluan Riau. http://smslap.ditjenpas.go.id/public/grl/current/monthly/kanwil/db663450-6bd1-1bd1-8d91-313134333039/year/ 2020/ month/9

Pemerintah Kota Batam Tanggap Covid-19. September 2020. *Laporan Harian Covid-19 Kota Batam 30 September 2020*. https://lawancorona.batam.go.id/2020/10/01/data-harian-30-september-2020/

Adiyudha. 2018. *Dasar Pembentukan PPID*. https://ppid.karanganyarkab.go.id/?p=12305

Adiyudha. 2017. *Sekilas PPID*. https://ppid.karanganyarkab.go.id/?p=7668

Sistem Monitoring Kartu Kredit Pemerintah (SIMONTOK) Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum dan Keamanan RI sebagai Wujud Adaptasi *Era New Normal*

Muhamad Agus Supriyanto[a], Gilang Leo Akbar[b]
[ab]Bendahara Pengeluaran Pembantu di Kemenko Polhukam RI
e-mail : [a] agusto.supriyanto@gmail.com, [b] gilangleo@gmail.com

Abstrak

Salah satu inisiatif strategis reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan di bidang keuangan adalah pengelolaan likuiditas keuangan dengan instrumen keuangan modern. Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jenderal Perbendaharaan melakukan inovasi dalam layanan Pembayaran APBN, yakni penggunaan Kartu Kredit Pemerintah (KKP). Alat pembayaran ini akan menyempurnakan mekanisme pembayaran APBN melalui Uang Persediaan sebelumnya yang hanya dilakukan dengan pembayaran uang tunai. Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan (Kemenko Polhukam) selaku Kementerian/Lembaga yang telah melaksanakan Perjanjian Kerjasama dengan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. cukup aktif menggunakan Kartu Kredit Pemerintah mulai tahun anggaran 2019. Potensi KKP di Kemenko Polhukam dihadapkan kepada permasalahan dimana Uang Persediaan KKP (UP KKP) didistribusikan dan dipegang oleh 29 (dua puluh Sembilan) Pemegang KKP dengan background pendidikan dan latar belakang pengalaman pengelolaan anggaran yang sangat beragam. Ke-29 KKP tersebut tersebar di: Kemenko Polhukam, Kompolnas, Komjak RI dan Satgas Saber Pungli.

Pengelolaan kartu Kredit Pemerintah di Kemenko Polhukam, dapat disimpulkan bahwasanya Kinerja Organisasi Sekarang terkait KKP adalah monitoring penggunaan dan Pembayaran ke-29 KKP tersebut masih dilakukan secara Manual dan kondisi serta metode pengawasan monitoring yang belum terdigitalisasi tersebut mengakibatkan terhambatnya Penyusunan *Draft* Laporan Monitoring dan Evaluasi KKP. Adapun terobosan yang dilakukan adalah Inovasi dalam bentuk Pembangunan dan Pemanfaatan Sistem Monitoring KKP/ Kartu Kredit Pemerintah (SIMONTOK) Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan.

Kata Kunci: *Aplikasi, Inovasi, Keuangan, KKP, Perbendaharaan*

Government Credit Card Monitoring System (SIMONTOK) The Coordinating Ministry for Political, Legal and Security Affairs of the Republic of Indonesia as a form of Adapation to the New Normal Era

Abstract

One of the strategic initiatives of bureaucratic reform and institutional transformation in the financial sector is the management of financial liquidity using modern financial instruments. The Ministry of Finance, through the Directorate General of Treasury, has innovated in state budget Payment services, namely the use of Government Credit Cards (KKP). This payment instrument will improve the state budget payment mechanism through the previous Supply Money, which was only made with cash payments. The Coordinating Ministry for Political, Legal and Security Affairs (Kemenko Polhukam) as the Ministry/Institution that has implemented the Cooperation Agreement with PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. quite actively using Government Credit Cards starting in the 2019 fiscal year. Government Credit Cards (KKP) potential at the Coordinating Ministry for Political, Legal and Security Affairs is faced with a problem where the Government Credit Cards Supply Money (UP KKP) is distributed and held by 29 (twenty nine) Government Credit Cards (KKP) holders with educational backgrounds and a background of experience in very budget management. diverse. The 29 Government Credit Cards are scattered in: Kemenko Polhukam, Kompolnas, Komjak RI and Satgas Saber Pungli.

Management of Government Credit cards at the Coordinating Ministry for Political, Legal and Security Affairs, it can be concluded that the current organizational performance related to the Government Credit Cards is monitoring the use and payment of the 29 Government Credit Cards which are still carried out manually and the conditions and monitoring methods of monitoring that have not been digitalized have resulted in obstruction of the drafting of the KKP Monitoring and Evaluation Report. The breakthroughs made were innovation in the form of the Development and Utilization of the Government Credit Card Monitoring System (SIMONTOK), the Coordinating Ministry for Political, Legal and Security Affairs.
Keywords: *Applications, Innovation, Finance, Government Credit Cards, Treasury*

A. PENDAHULUAN

Salah satu inisiatif strategis reformasi birokrasi dan transformasi kelembagaan di bidang keuangan adalah pengelolaan likuiditas keuangan dengan instrumen keuangan modern. Untuk mendukung dan mengimplementasikan inisiatif strategis tersebut maka Kementerian Keuangan melalui Direktorat Jenderal Perbendaharaan melakukan inovasi dalam layanan Pembayaran Angaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN). Salah satu gebrakan inovasi dalam bidang pengeluaran negara tersebut adalah penggunaan Kartu Kredit Pemerintah (KKP). Alat pembayaran ini akan menyempurnakan mekanisme pembayaran APBN melalui Uang Persediaan sebelumnya yang hanya dilakukan dengan pembayaran uang tunai (cash).

Kartu Kredit Pemerintah (*Corporate Credit Card*) adalah alat pembayaran non tunai dengan menggunakan kartu yang dapat digunakan untuk melakukan pembayaran atas belanja yang dapat dibebankan pada APBN, dimana kewajiban pembayaran pemegang kartu ditalangi terlebih dahulu oleh Bank Penerbit Kartu Kredit Pemerintah dan Satuan kerja melakukan pelunasan kewajiban pembayaran pada waktu yang disepakati dengan pelunasan secara sekaligus. Hal yang perlu ditekankan adalah KKP sebagai alat pembayaran bukan mekanisme pembayaran. Sehingga KKP tidak menambah mekanisme pembayaran baru. Sesuai PMK 190/PMK.05/2012 sebagaimana telah diubah menjadi PMK 178/PMK.05/2018 tentang Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Mekanisme pembayaran APBN terdiri dari Uang Persediaan (UP) dan Langsung (LS). Mekanisme dengan uang persediaan dibagi lagi menjadi dua yaitu UP Tunai dan UP KKP. Inilah yang menjadi dasar pelaksanaan UP KKP. Sebagaimana telah kita ketahui bersama bahwa selama ini mekanisme LS telah berjalan efektif dan efisien karena dana langsung masuk ke rekening penerima. Sedangkan mekanisme UP dilakukan melalui bendahara pengeluaran dan diperbolehkan untuk pengeluaran anggaran yang tidak bisa di LS-kan. Adanya kartu kredit pemerintah diharapkan akan memperbaiki kelemahan dari mekanisme UP.

Implementasi Uang Persediaan dengan Kartu Kredit Pemerintah (UP KKP) mulai berlaku secara menyeluruh pada 1 Juli 2019 di seluruh satuan kerja Kementerian/Lembaga. KPPN sebagai Kuasa BUN di daerah akan menjadi mitra satker dalam mengenalkan (piloting) penggunaan kartu kredit pemerintah. Penggunaan KKP akan memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara.

a. Meminimalisir penggunaan uang tunai dalam transaksi keuangan negara.
b. Meningkatkan keamanan dalam bertransaksi.
c. Mengurangi potensi *fraud* dari transaksi secara non tunai.
d. Mengurangi *cost of fund/idle cash* dari penggunaan uang persediaan.

Dalam implementasinya telah diatur besarnya proporsi UP tunai dan UP KKP. UP KKP merupakan bagian dari UP yang dikelola oleh Satker, dengan komposisi UP tunai sebesar 60% dan proporsi UP KKP sebesar 40% dari besaran UP. Menteri Keuangan c.q. Direktorat Jenderal Perbendaharaan telah selesai menjalin Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Himpunan Bank Negara (Himbara) yang terdiri dari PT Bank Mandiri, Bank BRI, Bank BNI dan Bank BTN terkait penerbitan kartu kredit pemerintah. Sehingga sekarang satker sudah bisa menjalin PKS dengan Bank tempat rekening bendahara pengeluaran dibuka di wilayah kerjanya.

Kementerian Koordinator Bidang Politik, Hukum, dan Keamanan (Kemenko Polhukam) selaku Kementerian/Lembaga yang telah melaksanakan Perjanjian Kerjasama dengan PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. cukup aktif menggunakan Kartu Kredit Pemerintah mulai tahun anggaran 2019.

Potensi KKP di Kemenko Polhukam tersebut juga dihadapkan kepada permasalahan dimana Uang Persediaan KKP (UP KKP) didistribusikan dan dipegang oleh 29 (dua puluh Sembilan) Pemegang KKP dengan *background* pendidikan dan latar belakang pengalaman pengelolaan anggaran yang sangat beragam. Ke-29 Kartu KKP tersebut tersebar di:

a. Sekretariat Kemenko Polhukam
b. Kedeputian Kemenko Polhukam
c. Staf Ahli Kemenko Polhukam
d. Inspektorat Kemenko Polhukam
e. Sekretariat Komisi Kepolisian Nasional
f. Sekretariat Komisi Kejaksaan RI
g. Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar

Dihadapkan kepada potensi dan permasalahan terkait Kartu Kredit Pemerintah di Kemenko Polhukam, untuk itu diperlukan alternatif srtategi pemecahan masalah dan menyusun inovasi/terobosannya berupa instrument/sistem yang dapat memantau penggunaan dan pembayaran ke-29 Kartu Kredit Pemerintah yang tersebar Unit Kerja Kemenko Polhukam, Kompolnas, Komjak RI dan Satgas Saber Pungli.

B. PEMBAHASAN

1. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu fenomena dan mendeskripsikan dalam bentuk kalimat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik penentuan informan yaitu dengan teknik purposive sampling dimana sampel adalah orang-orang yang berkaitan dengan pengelolaan kartu kredit pemerintah.

Penelitian dilakukan di Kemenko Polhukam, KPPN Jakarta 1 dan Bank Mandiri Cabang Kebon Sirih. Teknik pengumpulan data melalui wawancara terhadap informan kunci.

Tabel 1 Informan Kunci

No	Key Informan	Jumlah
1	Relationship Manager PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk.	1 Orang
2	MSKI KPPN Jakarta I – Kementerian Keuangan	1 Orang
3	Kepala Bagian Keuangan dan juga selaku Pejabat Pembuat Komitmen (PPK)	1 Orang
4	Bendahara Pengeluaran Pembantu	2 Orang
5	Pemegang Kartu Kredit Pemerintah	1 Orang
6	Verifikator Keuangan	1 Orang
	Jumlah	**7 Orang**

2. Pembahasan

Inovasi merupakan suatu hal yang memperkenalkan ide baru, produk baru, sistem baru, pendekatan baru atau bahkan cara-cara pelayanan yang terbarukan sehingga memberikan manfaat lebih bagi penerima layanan. Secara khusus inovasi pada sektor publik dapat di definisikan sebagai penerapan ide-ide baru dalam implementasi, dicirikan oleh adanya perubahan langkah yang cukup besar, sehingga dalam proses penerapan akan berdampak cukup besar terhadap perubahan organisasi dan tata hubungan organisasi sektor publik.

Dalam UU No. 19 Tahun 2002 tentang hak cipta pengertian inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan, dan atau pun perekayasaan yang dilakukan dengan tujuan melakukan pengembangan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau pun cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sudah ada ke dalam produk atau pun proses produksinya.

Sedangkan menurut Siagian (2007, p.258) Inovasi dapat menyangkut penciptaan produk baru (baik dalam arti barang atau jasa), struktur baru, hubungan baru dan bahkan juga kultur baru.

(Mulgan & Albury, 2003:2) menyatakan : "*Innovation should be a core activity of the public sector: it helps public services to improve performance and increase public value; respond to the expectations of citizens and adapt to the needs of users; increase service efficiency and minimise costs.*"

Pernyataan Morlgan dan Albury tersebut mengisyaratkan bahwa inovasi seharusnya menjadi inti dari seluruh kegiatan di sektor

publik, sehingga dapat meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien.

Dalam rangka penanganan permasalahan penggunaan kartu kredit pemerintah muncul ide inovasi berupa teknologi yang akan membantu dalam memonitoring. Inovasi teknologi dapat didefinisikan sebagai adopsi dari ide baru dengan tujuan membangun produk atau layanan baru, dan cara baru dalam membangun proses produksi/ operasi layanan organisasi.

Sebagaimana dijelaskan pada pendahuluan bahwa Kartu Kredit Pemerintah (Corporate Credit Card) adalah alat pembayaran non tunai dengan menggunakan kartu yang dapat digunakan untuk melakukan pembayaran atas belanja yang dapat dibebankan pada APBN, dimana kewajiban pembayaran pemegang kartu ditalangi terlebih dahulu oleh Bank Penerbit Kartu Kredit Pemerintah dan Satuan kerja melakukan pelunasan kewajiban pembayaran pada waktu yang disepakati dengan pelunasan secara sekaligus. Hal yang perlu ditekankan adalah KKP sebagai alat pembayaran bukan mekanisme pembayaran.

Jenis Kartu Kredit Pemerintah ini terdiri dari

1) KKP Perjalanan Dinas
   Kartu Kredit Pemerintah perjalanan dinas jabatan dipegang oleh pelaksana perjalanan dinas
2) KKP Operasional
   Kartu Kredit Pemerintah untuk keperluan belanja operasional dan belanja modal dipegang oleh pejabat pengadaan barang/jasa, pejabat struktural, pelaksana, dan/atau pegawai lainnya yang ditugaskan oleh KPA/ PPK untuk melaksanakan pembelian /pengadaan barang/jasa

Dari hasil pengumpulan data melalui *Key Informant* yang kompeten terkait Pengelolaan kartu Kredit Pemerintah, dapat disimpulkan bahwasanya Kinerja Organisasi Sekarang terkait KKP, adalah sebagai berikut:

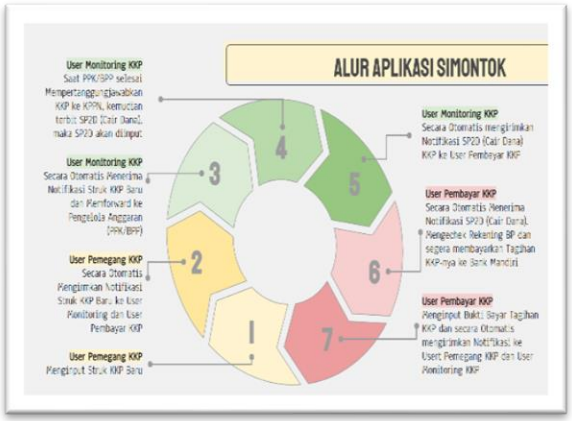
a. 29 Kartu Kartu Kredit Pemerintah tersebar di Unit-unit kerja Kemenko Polhukam, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi Kejaksaan RI dan Satuan Tugas Sapu .Bersih Pungutan Liar;
b. Monitoring Penggunaan dan Pembayaran ke-29 KKP tersebut masih dilakukan secara Manual;
c. Kondisi dan Metode Pengawasan Monitoring yang belum terdigitalisasi tersebut mengakibatkan terhambatnya Penyusunan *Draft* Laporan Monitoring dan Evaluasi KKP

Dalam rangka mengatasi masalah "Belum adanya Instrumen/Kegiatan untuk Memonitor Penggunaan dan Pembayaran KKP" maka salah satu alternatifnya berupa suatu inovasi berupa Pembangunan dan Pemanfaatan Sistem/Aplikasi Monitoring KKP.

Pembangunan dan Pemanfaatan Aplikasi/Sistem Monitoring Penggunaan dan Pembayaran Kartu Kredit Pemerintah (KKP) berupa Terobosan/Inovasi SIMONTOK yakni Sistem Monitoring KKP/Kartu Kredit Pemerintah Kemenko Polhukam.

Dalam pembagian kewenangan, SIMONTOK memiliki 3 Akses/Modul User yakni User Pemegang Kartu Kredit Pemerintahm User Monitoring KKP dan User Pembayar (Tagihan) dengan ilustrasi sebagai berikut:

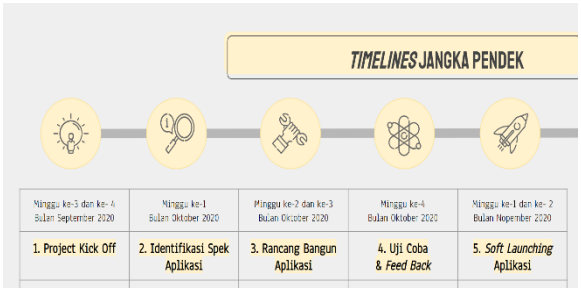
Sedangkan dalam menjalankan fungsinya, SIMONTOK memiliki Alur Aplikasi dengan ilustrasi sebagai berikut:

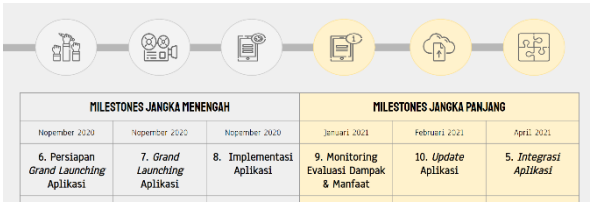


Adapun inovasi/terobosan rancangan aksi perubahan ini meliputi 5 Kriteria Inovasi, diantaranya:

a. Kebaruan (*novelty*) dalam sebuah inovasi/terobosan;
b. Dampak positif atau kemanfaatan dari suatu inisiatif perubahan;
c. Inisiasi perubahan untuk memberi solusi terhadap masalah yang ada;
d. Berkesinambungan dan dapat direplikasikan;
e. kompatibilitas dengan sistem diluar dirinya serta tidak membentur/ melanggar sistem yg telah ada.

Timeline pembuatan Sistem Monitoring KKP/Kartu Kredit Pemerintah Kemenko Polhukam





SIMONTOK ini masih dalam tahap uji coba, sebagaimana dijelaskan dalam time lines bulan November adalah launcing dan ujicoba implementasinya.

C. PENUTUP

Dalam rangka mengatasi masalah "Belum adanya Instrumen/Kegiatan untuk Memonitor Penggunaan dan Pembayaran KKP" salah satu alternatifnya berupa suatu inovasi berupa Pembangunan dan Pemanfaatan Sistem/Aplikasi Monitoring KKP.

Pembangunan dan Pemanfaatan Aplikasi/Sistem Monitoring Penggunaan dan Pembayaran Kartu Kredit Pemerintah (KKP) berupa Terobosan/Inovasi SIMONTOK yakni Sistem Monitoring KKP/Kartu Kredit Pemerintah Kemenko Polhukam. Adapun tujuan dari pembangunan Sistem Monitoring KKP/Kartu Kredit Pemerintah Kemenko Polhukam:

a. Termonitorinya Data Penggunaan dan Pembayaran Kartu Kredit Pemerintah yang tersebar di Unit Kerja Kemenko Polhukam (Sekretariat, Kedeputian, Inspektorat), Komisi Kepolisia Nasional, Komisi Kejaksaan RI dan Satuan Tugas Sapu Bersih Pungutan Liar melalui aplikasi secara lebih efektif dan efisien;
b. Tersusunnya *Draft* Laporan Monitoring dan Evaluasi Pembayaran KKP yang akuntabel dan tepat waktu sesuai Peraturan Menteri Keuangan Nomor 196/PMK.05/2018 tentang Tata Cara Pembayaran dan Penggunaan Kartu Kredit Pemerintah; dan
c. Bersama dengan Kementerian Keuangan (dhi. Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Jakarta I) dan Bank Persepsi/Bank Himbara (dhi. PT. Bank Mandiri, Persero Tbk.) ikut serta mendukung modernisasi dan digitalisasi sistem pembayaran dan pelaporan APBN secara non tunai.

REFERENSI

Mulgan, G.and D.Albury.2003. *Innovation in the Public Sector. Prime Minister Strategy Unit.* London : Cabinet Office

Siagian, Sondang P.2007. Teori Pengembangan Organisasi. PT Bumi Aksara, Cetakan Kelima.p.258

Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2002 tentang Hak Cipta

PMK 190/PMK.05/2012 sebagaimana telah diubah menjadi PMK 178/PMK.05/2018 tentang Tata Cara Pembayaran Dalam Rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Mekanisme pembayaran APBN terdiri dari Uang Persediaan (UP) dan Langsung (LS)

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 196/PMK.05/2018 tanggal 31 Desember 2018 tentang Tata Cara Pembayaran dan Penggunaan Kartu Kredit Pemerintah

Inovasi Pelayanan Publik E-Samsat Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah di Provinsi Jawa Barat

Nabila Hasna Soraya
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : Nabilahsn9@gmail.com

Abstrak

Isu-isu buruknya sistem pelayanan publik di Indonesia masih menjadi tuntutan bagi birokrasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yaitu dengan menciptakan suatu implementasi pelayanan publik berbasis teknologi. Kemajuan teknologi saat ini dimanfaatkan pemerintah sebagai suatu solusi untuk bisa menciptakan pelayanan publik yang diharapkan oleh masyarakat. Hal tersebut dilakukan untuk mendukung proses pelayanan publik menjadi lebih efektif dan efisien. Penciptaan inovasi ini juga bertujuan agar timbal balik yang didapatkan pemerintah bisa maksimal. Dari permasalahan ini membuat Badan Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat di tahun 2016 memutuskan untuk mewujudkan sebuah aplikasi pelayanan publik dalam rangka meningkatkan pendapatan daerah melalui aplikasi E-Samsat. E-Samsat menjadi terobosan baru di pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai bentuk implementasi kemajuan teknologi yang diharapkan mampu memingkatkan pendapatan asli daerah salah satunya melalui pembayaran pajak kendaraan bermotor. Aplikasi E-Samsat ini juga merupakan inovasi yang diciptakan dengan kesepakatan kerja antara Samsat Provinsi Jawa Barat, Kepolisian Republik Indonesia dan Bank Jabar (BJB). Adapun penelitian ini ditulis menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan melalui studi literatur dan studi pendahulu. Pada penelitian ini lebih berfokus terhadap konsep pemikiran yang memberitahukan fakta bahwa dengan adanya inovasi pelayanan publik E-Samsat mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan membantu upaya peningkatan pendapatan daerah di Provinsi Jawa Barat.
Kata Kunci: Inovasi; Pelayanan Publik; E-Samsat

E-Samsat Publis Service Innovation in an Effort to Increase Regional Revenue in West Java Province

Abstract

Issues of poor public service systems in Indonesia are still a demand for the bureaucracy to improve the quality of public services, namely by creating a technology-based implementation of public services. Current technological advances are used by the government as a solution to be able to create public services that are expected by the community. This is done to support the public service process to be more effective and efficient. This innovation creation also aims to maximize the reciprocity that the government gets. From this problem, the Regional Revenue Agency of West Java Province in 2016 decided to create a public service application in order to increase regional revenue through the E-Samsat application. E-Samsat is a new breakthrough in the West Java Provincial government as a form of implementing technological advances that are expected to be able to increase local revenue, one of which is through motor vehicle tax payments. The E-Samsat application is also an innovation created with a work agreement between the West Java Province Samsat, the Indonesian National Police and the West Java Bank (BJB). The research is written using a qualitative descriptive method with an approach through literature studies and predecessor studies. In this study, it focuses more on the concept of thinking which informs the fact that the existence of E-Samsat public service innovation is able to improve the quality of public services and help efforts to increase regional income in West Java Province.
Keywords: *Innovation; Public service; E-Samsat*

A. PENDAHULUAN

Penyedia Pelayanan Publik (*Public Service Provider*) merupakan suatu paradigma baru bagi pemerintah. Pelayanan publik yang responsif, berorientasi pada rakyat, memudahkan dan menampung aspirasi menjadi tugas utama pemerintah baik pusat maupun daerah. Pelayanan publik yang mumpuni mampu meningkatkan kualitas interaksi pemerintah dengan masyarakat sekaligus sebagai acuan peningkatan potensi ekonomi masyarakat. Pelayanan publik saat ini telah menjadi topik penting yang memaksa institusi negara baik birokrasi maupun masyarakat untuk meningkatkan kualitas penyelenggaraan pelayanan publik yang terpadu. Membangun pelayanan publik juga sebagai suatu strategi pemerintah untuk bisa meningkatkan pendapatan salah satunya pendapatan daerah. Pendapatan daerah salah satunya diperoleh dari pembayaran pajak yakni pajak kendaraan bermotor. Dari segi pendapatan, pajak atas kendaraan bermotor merupakan sumber pemasukan yang besar bagi pemerintah daerah, karena semua menyadari bahwa kendaraan bermotor merupakan kebutuhan yang sangat vital bagi masyarakat Indonesia saat ini (Gizela, 2017).

Dalam penyelenggaran pelayanan publik, ada tiga sudut pandang yang menetapkan indikator kualitas pelayanan menurut (Deddy, 2016),yaitu:

a) Pengaruh kebijakan pemerintah yang menerima mandat dari masyarakat untuk melayani (amanah).
b) Kualitas yang ditetapkan. Dalam hal ini kualitas menjadi pendukung utama suatu pelayanan publik bisa berjalan dengan baik.
c) Penilaian terhadap birokrasi yang melakukan pelayanan. Dimana masyarakat akan merasakan kepuasan jika merasa dilayani dengan baik oleh pemberi layanan publik.

Dengan adanya indikator kualitas pelayanan publik tersebut, diharapkan mampu menjadi tolak bahwa pelayanan publik sudah dilakukan dengan baik dan sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Adapun faktor lain yang menjadi indikator keberhasilan pelayanan publik menurut (Fandi, dkk. 2019) yaitu adanya pemanfaatan teknologi informasi yang secara langsung dapat menciptakan koordinasi yang bersinergitas antar divisi di dalam organisasi. Kemajuan teknologi diharapkan mampu membuat kualitas pelayanan publik lebih efektif. Hal ini mendorong pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk mengimplemetasikannya dalam hal pelayanan publik berbasis digital dilingkungan birokrasi. Teknologi yang berkembang pesat hampir mempermudah segala urusan diberbagai bidang menjadi alasan pemerintah harus bisa mengkolerasikan hal tersebut agar lebih mudah menjangkau serta mencapai tujuan yang diharapkan.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat menciptakan suatu inovasi berbasis teknologi bernama E-Samsat. Dengan adanya E-Samsat Bapenda Provinsi Jawa Barat berharap masyakarat lebih mudah untuk membayar pajak khususnya pajak kendaraan bermotor yang menjadi sumber pendapatan asli daerah. Inovasi ini diciptakan dengan kesepakatan kerjasama antara Samsat Provinsi Jawa Barat dan Bank Jawa Barat (BJB). Masyarakat dianggap sudah bisa mengakses teknologi secara merata sehingga dengan adanya inovasi ini justru akan sangat membantu dan mempermudah. Namun pada kenyataannya meskipun inovasi ini telah diterapkan masih saja ada permasalahan yang terjadi seperti kurangnya sosialisi yang membuat masyarakat masih minim pengetahuan tentang E-Samsat. Akan tetapi, tentu adanya pembenahan pelayanan publik yang melibatkan teknologi ini diiharapkan mampu mendorong antusiasme masyarakat untuk taat membayar pajak kendaraan bermotor.

Beriringan dengan penetapan regulasi otonomi daerah membuat pemerintah daerah harus mampu menghasilkan pendapatan asli daerah agar dapat meminimalkan ketergantungan terhadap bantuan pendanaan dari pusat (Putu et al., 2018). Hal ini juga berkaitan dengan Instruksi Presiden No 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government yang menyatakan bahwa Pengembangan e-government merupakan suatu upaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik/teknologi dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan

publik agar lebih efektif dan efisien. Melalui pengembangan e-government ini diharapkan penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dapat optimal dalam nemanfaatan teknologi informasi. Dan dalam mencapai proses tersebu terdapat mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu :

1) Pengolahan data, pengelolaan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronis; ini merupakan suatu bentuk implementasi teknologi ke dalam lingkungan pemerintahan dalam menyediakan pelayanan publik yang lebih baik.
2) Pemanfaatan kemajuan teknologi informasi agar pelayanan publik dapat diakses secara mudah dan murah oleh masyarakat diwilayah negara. Ini juga merupakan suatu upaya pemerataan pelayanan publik bagi seluruh masyarakat.

Hal tersebut menjadi dasar bagi Bapenda Provinsi Jawa Barat untuk menciptakan inovasi E-Samsat sebagai salah satu amanat konstitusi yang bertujuan untuk kemudahan masyarakat.

Dalam implementasinya, inovasi ini melibatkan banyak pihak antara lain Bank BJB, Tim Pembina Samsat Prov. Jawa Barat, Kepolisian Daerah Jawa Barat, Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda) Provinsi Jawa Barat, dan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Barat dalam meluncurkan program inovasi layanan sistem administrasi manunggal satu atap (Samsat) yang berbasis elektronik atau e-Samsat Jabar. E-Samsat Jabar ini juga merupakan layanan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor tahunan dimana bentuk layanan pembayaran e-Samsat Jabar ini adalah salah satu layanan terbaik Bank BJB bagi para nasabahnya, khususnya dalam hal pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor tahunan dengan mengedepankan kemudahan untuk masyarakat sehingga tidak perlu mengantri lama untuk melakukan pembayaran Pajak Kendaraan Bermotornya, karena pembayaran dapat diakses diseluruh mesin ATM bank BJB yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Oleh karena itu, dari beberapa peneliti sebelumnya diketahui bahwa inovasi pelayanan publik di Indonesia masih kurang efektif dan efisien. Dan dengan adanya invoasi pelayanan publik E-Samsat mampu mendorong peningkatan pendapatan daerah melalui pembayaran pajak kendaraan bermotor. Sehingga peneliti mengambil tema ini yang didalamnya menjelaskan pengaruh signfikan yang terjadi dari inovasi pelayanan publik melalui aplikasi E-Samsat yang mampu membantu pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat untuk meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) melalui pembayaran pajak kendaraan bermotor.

B. PEMBAHASAN

1. Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Provinsi Jawa Barat

Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap atau yang biasa dikenal dengan istilah Samsat merupakan suatu sistem yang dibuat dalam rangka melancarkan dan mempercepat proses pelayanan publik bagi masyarakat yang diselenggarakan dalam satu tempat. Salah satu peran Samsat sebagai fasilisator pelayanan publik adalah sebagai tempat untuk membayar pajak kendaraan bermotor yang bekerjsama langsung dengan pihak Kepolisian Republik Indonesia dan Badan Pengelola Keuangan Daerah sebagai pengelola pungutan pajak diwilayah Provinsi (Bapenda). Kegiatan diatas merupakan suatu upaya efektif yang dibuat pemerintah dalam mengelola keuangan dan pengumpulan dana dari masyarakat sesuai kewajibannya sebagai sumber pendapatan bagi daerah.

Menurut Undang-Undang No. 28 Tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Restribusi Daerah menimbang bahwa pajak daerah dan restribusi daerah merupakan salah satu sumber pendapatan daerah yang penting guna membiayai pelaksanaan pemerintahan daerah.

Di Provinsi Jawa Barat, kantor Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Jawa Barat berlokasi di Jl. Soekarno-Hatta No. 528, Kelurahan Sekejati, Kecamatan Buah Batu, Kota Bandung, Jawa Barat.

2. Inovasi Pelayanan Publik E-Samsat

E-Samsat merupakan upaya pemerintah dalam menyikapi kemajuan teknologi dan pemngembangan *e-Government* di lingkungan pemerintah untuk bisa memudahkan interaksi dengan masyarakat secara online dan digital. E-Samsat merupakan satu dari berbagai terobosan yang dibuat oleh Bapenda bekerjsama sama

dengan PUSLIA Bapenda Provinsi Jawa Barat sebagai Pusat Pengelolaan Informasi dan Aplikasi Pendapatan. Adapun terobosan inovasi yang dibuat antara lain *Samsat J'bret, Samsat Outlet, Samades, dan Samling*. Gubernur Jawa Barat, Ridwan Kamil menyebutkan bahwa rangkaian program berbasis teknologi tersebut sebagai bentuk adaptasi pemerintah daerah dengan perkembangan zaman yaitu teknologi pelayanan publik. Dimana dengan adanya fasilitas online seperti ini masyarakat mampu mengikuti dan kewajiban pun tertunaikan sehingga pendapatan daerah dapat meningkat untuk kesejateraan dan pembangunan berkelanjutan.

E-Samsat mulai diimplementasikan sejak 22 November 2014. Pelaksaan layanan E-Samsat Jabar didasari oleh Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Barat No. 33 Tahun 2013 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Perda Provinsi Jawa Barat No. 13 Tahun 2011 Tentang Pajak Daerah untuk Jenis Pungutan PKB dan BBNKB. Layanan E-Samsat Jabar juga diakomodir pula denga hadirnya Peraturan Presiden No 5 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Sistem Administrasi Manunggal Satu Atap Kendaraan Bermotor.

Melalui kemudahan dalam pembayaran pajak kendaraan bermotor ini tentunya telah menghadirkan berbagai capaian positif salah satunya ketat masyarakat terhadap membayar pajak kendaraan bermotor serta akselerasi capaian peningkatan pendapatan daerah pada sektor penerimaan pajak kendaraan bermotor.

3. Anggaran Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat

Dengan adanya penerapan inovasi berbasis teknologi yaitu E-Samsat tentunya memberikan dampak khususnya bagi pendapatan Provinsi Jawa Barat. Dilansir dari Kajian Ekonomi dan Keuangan Regional Provinsi Jawa Barat Februari 2019 Bank Indonesia menyebutkan bahwa pendapatan Provinsi Jawa Barat dalam APBD 2018 ditargetkan mencapai 33,26 Trilliun atau meningkat sebesar 6,03% dibandingkan target 2017. Hal ini merupakan bentuk optimis Pemerintah Jawa Barat terhadap petumbuhan ekonomi regional yang mendorong pendapatan daerah.

Tabel 2. 2 Anggaran Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat 2017 dan 2018

No.	Uraian	APBD 2017-P (Rp Miliar)	APBD 2018-P (Rp Miliar)	% Perubahan (yoy)
I	**PAD**	**17.121**	**18.817**	**9,91**
	a. Pajak Daerah	15.627	17.382	11,23
	b. Retribusi Daerah	60	45	-24,58
	c. Hasil Pengelolaan Kekayaan Daerah	360	350	-2,80
	d. Lain-lain PAD	1.075	1.040	-3,18
II	**Dana Perimbangan**	**14.110**	**14.379**	**1,91**
	a. Bagi Hasil Pajak	1.812	1.610	-11,14
	b. Dana Alokasi Umum	3.011	3.024	0,42
	c. Dana Alokasi Khusus	9.287	9.746	4,94
III	**Lain-lain Pendapatan**	**141**	**68**	**-51,66**
	a. Bantuan Keuangan (Hibah)	24	22	-6,39
	b. Lain-lain Penerimaan	8	34	0
	c. Dana Penyesuaian dan Otsus	110	12	-88,79
Total Pendapatan		**31.372**	**33.265**	**6,03**

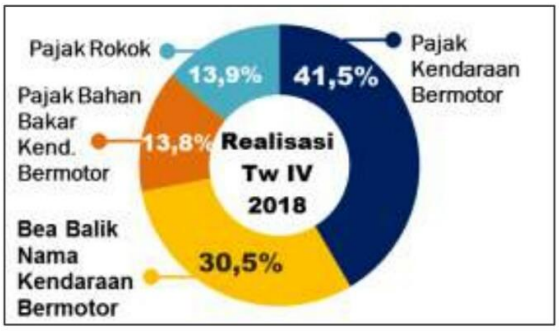
Sumber : BPKAD Provinsi Jawa Barat (diolah)

Menurut Laporan Anggaran Pendapatan Daerah Provinsi Jawa Barat 2017 dan 2018 menunjukan bahwa Pajak Daerah menyumbang pendapatan yang paling besar bagi daerah sebesar 15,627% di tahun 2017 dan meningkat sebesar 17,382% di tahun 2018 dengan persentase selisihnya sebesar 9,9%.

Kenaikan pendapatan daerah Provinsi Jawa Barat juga beriringan dengan capaian pemerintah yang fokus pada Sembilan program prioritas pembangunan salah satunya Inovasi Pelayanan Publik dan Penataan Daerah.

4. Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Menurut KEKR Provinsi Jawa Barat, hingga triwulan IV 2018 Pendapatan Asli Daerah (PAD) Provinsi Jawa Barat mencapai Rp. 20,08 Triliun atau sebesar 106,72% terhadap target. Dan yang mendominasi terhadap peningkatan PAD tersebut berasal dari pangsa realisasi pajak daerah yakni Pajak Kendaraan Bermotor sebesar 41,5% disusul dengan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor sebesar 30,5% dari grafik berikut :



Sumber: BPKAD Pemprov Jabar (diolah)

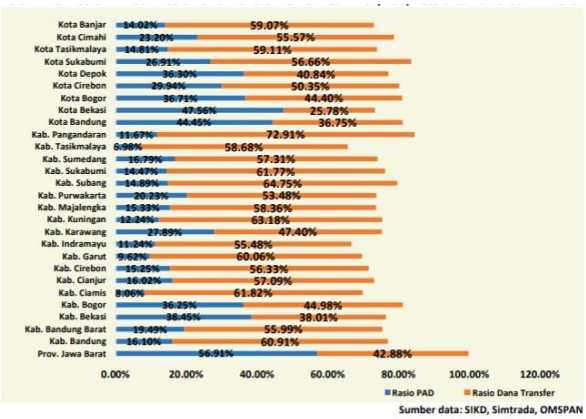
Gambar 1

Hal ini sejalan dengan implementasi E-Samsat yang membantu peningkatan Pendapatan Asli Daerah dan karakteristik Jawa Barat sebagai daerah padat penduduk dengan penggunaan kendaraan bermotor yang tinggi. Akselerasi pertumbuhan ekonomi juga berpengaruh dalam meningkatnya pendapatan asli daerah.

Komponen pajak daerah selalu menjadi penyumbang pendapatan tertinggi dan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Pangsa Pajak Kendaraan Bermotor mencapai 5,35%.

Bersumber dari detiknews, Sekda Provinsi Jawa Barat Iwa Karniwa mengatakan bahwa penerapan E-Samsat di Jawa Barat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) lebih dari 50%. Hal ini karena meningkatnya kepatuhan wajib pajak membayar kendaraan bermotor dan kemudahan yang dirasakan oleh masyarakat yang tidak perlu lagi mengantri hanya dengan mengakses melalui *smartphone* dan bekerjasama dengan Bank BJB melalu *m-banking* maupun *Fintech (Finansial Technology.*

Penerapan E-Samsat menyumbang peningkatan Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang semula hanya sebesar Rp9 triliun menjadi Rp14 triliun dengan kenaikan sebesar Rp5 triliun. Pembayaran kendaraan yang menjadi mudah, nyaman dan cepat membuat masyarakat menjadi taat akan kewajiban dan harus terus ditingkatkan.



Gambar 2

Rasio PAD Jabar di tahun 2019 sebesar 56,91%. Menurut (*Kajian Ekonomi Dan Keuangan Regional Provinsi Jawa Barat Februari 2019*, 2019) analisis mengenai pendapatan yang dianggap signifikan di wilayah Provinsi Jawa Barat bahwa PAD dengan kontribusi terbesar berasal dari Pajak Kendaraan Bermotor (PKB). BPS mencatat jumlah kendaraan bermotor di Jawa Barat pada Maret 2018 mencapai 16.085.120 unit. Terdiri dari roda 2 sebanyak 13.725.590 unit (85,33%) dan sisanya roda 4 sebanyak 2.359.530 unit (14,67%).

Tabel Nilai Penerimaan E-Samsat terhadap Pendapatan Asli Daerah Provinsi Jawa Barat dari 2016-2019.

Unit	2016	2017	2018	2019
PKB	Rp8,160,873,700 miliar	Rp15,997,010,300 miliar	Rp114,807,501,800 miliar	Rp,404,620,908,500 miliar

Berdasarkan data bersumber dari radarcierbon.com terjadi pengingkatan PAD secara signifikan di tahun 2019 sebesar Rp404,620,908,500 miliar. Dan selisih dengan tahun 2018 sebesar Rp289,813,406,700 miliar. Tentunya ini merupakan prestasi yang bagus bagi pemerintah daerah Provinsi Jawa Barat yang berhasil meningkatkan PAD melalui inovasi E-Samsat.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan uraian yang telah dibahas pada pembahasan sebelumnya terkait Inovasi Pelayanan Publik E-Samsat Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah di Provinsi Jawa Barat, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bahwa Inovasi pelayanan publik E-Samsat yang diterapkan di Provinsi Jawa Barat membantu meningkatkan pendapatan daerah karena inovasi tersebut memudahkan masyarakat dalam membayar pajak dan secara tidak langsung sebagai bentuk implementasi teknologi di lingkungan pemerintah.
2. Dengan adanya penerapan inovasi berbasis teknologi yaitu E-Samsat tentunya memberikan dampak positif khususnya bagi pendapatan Provinsi Jawa Barat. Dilansir dari Kajian Ekonomi dan Keuangan Regional Provinsi Jawa Barat

Februari 2019 Bank Indonesia menyebutkan bahwa pendapatan Provinsi Jawa Barat dalam APBD 2018 ditargetkan mencapai 33,26 Trilliun atau meningkat sebesar 6,03% dibandingkan target 2017.

3. Dengan peningkatan pendapat tersebut, Pemerintah Provinsi Jawa Barat optimis terhadap pertumbuhan pendapatan regional yang bisa dialokasikan untuk pembangunan berkelanjutan.
4. Dengan adanya progress tersebut, membuktikan bahwa pendapatan daerah yang paling banyak memberikan pengaruh terhadap pertumbuhan ekonomi regional Provinsi Jawa Barat bersumber dari pembayaran pajak kendaraan bermotor melalui E-Samsat.

Berdasarkan simpulan uraian diatas, maka saran penulis untuk memberikan motivasi terhadap beberapa pencapaian yang harus dipertahankan setelah adanya inovasi E-Samsat yang berpengaruh terhadap pendapatan daerah Provinsi Jawa Barat sebagai berikut :

1. Pelayanan E-Samsat yang sudah berbasis digital bisa terus di *upgrade* baik dari aplikasi dan SOP nya yang harus berorientasi terhadap keamanan, kemudahan dan efisien.
2. Diharapkan dengan adanya inovasi E-Samsat ini masyarakat menjadi lebih taat dan patuh terhadap kewajiban membayar pajak.
3. Peningkatan pendapatan asli daerah Provinsi Jawa Barat nantinya bisa dimanfaatkan untuk membangun daerah tertinggal, pembangunan infrastruktur yang berwawasan lingkungan, dialokasikan untuk pembangunan desa tertinggal sehingga seluruh elemen masyarakat bisa merasakan adanya manfaat inovasi pelayanan publik berbasis digital dan teknologi ini secara merata khususnya di daerah Provinsi Jawa Barat.

D. REFERENSI

Buku

Mulyadi, Deddy, dkk. 2016. *Administrasi Publik Untuk Pelayanan Publik.* Bandung: CV Alvabeta.

http://eprints.unm.ac.id/11661/1/Jurnal%20Dani%20Darmawan%201465141012.pdf

Jurnal

Ahmad, Fandi. Ricky Adi, Hafid Raditya. 2019. *PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI SEBAGAI SARANA EVALUASI PEGAWAI OUTSOURCING DI STIA LAN BANDUNG*. E-Journal BKN.

Wiwiet, H. 2016. *Implementasi Kebijakan E-Samsat Di Jawa Barat*, Jia STIALAN Bandung, Vol 13 (3), p 242-247

Gizela, M. 2017. *Efektivitas Penggunaan E-Samsat Sebagai Media Pelayanan Informasi Masyarakat Surabaya.* Jurnal Administrasi Publik (JAP).

Ni Putu Gina, Ida Bagus. 2018. *Pengaruh Pendapatan Asli Daerah Dan Belanja Modal Terhadap Kinerja Keuangan Pemerintah Daerah.* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 7(2).

Internet

Akfa, N. 2019. *Pendapatan Daerah Jabar Diperkirakan Naik Jadi Rp 41 T di 2020*. https://news.detik.com/berita/d-4765258/pendapatan-daerah-jabar-diperkirakan-naik-jadi-rp-41-t-di-2020

Bank Indonesia. 2019. *Kajian Ekonomi Dan Keuangan Regional Provinsi Jawa Barat Februari 2019*.https://www.bi.go.id/id/publikasi/kajian-ekonomi-regional/jabar/Pages/Kajian-Ekonomi-dan-Keuangan-Regional-Provinsi-Jawa-Barat-Februari-2019.aspx

Bapennas. 2009. *Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government*. https://www.bappenas.go.id/id/data-dan-informasi-utama/produk-hukum-peraturan-perundangan/inpres/inpres-no3-tahun-2003-tentang-kebijakan-dan-strategi-nasional-pengembangan-e-governmet/

Bank BJB. 2020. *Bjb E-Samsat*. https://www.bankbjb.co.id/inovasi/ina/e-samsat

Erna, M. 2019. *e-Samsat di Jabar Tingkatkan PAD Pajak Kendaraan hingga 50 Persen*. https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-4555374/e-samsat-di-jabar-tingkatkan-pad-pajak-kendaraan-hingga-50-persen

Kementerian Keuangan Direktorat Jenderal

Pembendaharaan. 2019. *Kajian Fiskal Regional Tahunan Provinsi Jawa Barat 2019*. http://djpb.kemenkeu.go.id/portal/images/file_artikel/file_pdf/kfr/2019/13_kfr2019_jabar.pdf

Radar Cirebon. 2020. *Nilai Penerimaan E-Samsat Jawa Barat 2019 lewat E-Commerce Capai Rp* 406Miliar. https://www.radarcirebon.com/2020/03/11/nilai-penerimaan-e-samsat-jawa-barat-2019-lewat-e-commerce-capai-rp-406-miliar/

Warta Ekonomi. 2019. *Terus Gencarkan E-Samsat , PAD Jawa Barat Naik.* https://www.radarcirebon.com/2020/03/11/nilai-penerimaan-e-samsat-jawa-barat-2019-lewat-e-commerce-capai-rp-406-miliar/

Strategi Peningkatan Pendapatan Daerah Melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Bandung

Amoret Fina Icasya
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : amoretfi@gmail.com

Abstrak

Salah satu tugas pemerintah adalah memberikan pelayanan publik yang efektif dan efisien. Perizinan merupakan salah satu bentuk pelayanan publik yang masih harus diperbaiki. Keluhan masyarakat umum dan praktisi usaha adalah proses perizinan yang berbelit-belit, tidak transparan dan rawan pungutan liar. Salah satau upaya untuk memperbaiki hal tersebut adalah penerapan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Pelayanan Terpadu Satu Pintu merupakan proses pengurusan perizinan yang dilakukan dalam satu tempat. Hal ini dapat meningkatkan laju investasi sehingga dapat mendongkrak pendapatan daerah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan upaya pelaksanaan, faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Metode yang digunakan dalam ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif.
Kata Kunci: pelayanan terpadu ; perizinan ; peningkatan pendapatan

Strategies for Increasing Local Income Through One Stop Integrated Services in Bandung City

Abstract

One of the government's duties is to provide effective and efficient public services. Licensing is a form of public service that still needs improvement. Complaints from the general public and business practitioners are that the licensing process is convoluted, not transparent and prone to extortion. One of the efforts to improve this is the application of the One Stop Integrated Service system. One Stop Integrated Service is a licensing process that is carried out in one place. This can increase the rate of investment so that it can boost regional income.
The purpose of this study is to describe the implementation efforts, supporting and inhibiting factors in the implementation of One Stop Services. The method used in this is descriptive with a qualitative approach.
***Keywords**: one-stop service, license, region income*

A. PENDAHULUAN

Pemerintah tidak dibangun untuk melayani kebutuhannya sendiri namun bertujuan untuk melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat dan menciptakan ruang untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama. Kebijakan reformasi birokrasi dalam sistem pelayanan perijinan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang baik dari segi input maupun output. Pelayanan ialah suatu pendekatan organisasi yang memberikan kualitas pelayanan sehingga diterima pengguna jasa, sebagai kekuatan penggerak utama dalam pengoprasian Organisasi. Segala bentuk pelayanan yang dilakukan oleh aparat pemerintah harus tidak bertentangan dengan norma dan aturan. Kepentingan aparatur pemerintah bersumber pada kebutuhan masyarakat.

Reformasi birokrasi merupakan kebutuhan mendasar dalam meningkatkan pelayanan publik dan perekonomian secara keseluruhan, dengan menjalankan fungsi secara tepat, cepat, dan konsisten untuk diwujudkan birokrasi yang akuntabel dan baik (Yusriadi, 2018). Pemerintah wajib menyediakan layanan dan kebutuhan berorientasi masyarakat. Oleh

karena itu, dilakukan reformasi melalui model organisasi yang mampu memberikan layanan publik berdasarkan sudut pandang masyarakat, baik masyarakat umum maupun komunitas bisnis. Model kelembagaan pelayanan publik dibutuhkan untuk memfasilitasi masyarakat dalam menangani perizinan. Salah satu konsep yang dikembangkan adalah model layanan yang mengintegrasikan berbagai jenis layanan perizinan pemerintah dalam satu kantor atau dikenal sebagai Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sehubungan dengan pelayanan perizinan, pemerintah menjadikan PTSP sebagai bentuk solusi di bidang perizinan yang memiliki kewenangan untuk mengelola izin penerbitan dokumen dengan berbagai jenis izin yang dikelola di satu kantor.

Jika diperhatikan, pelayanan publik di daerah cenderung masih berjalan belum oktimal, seyogyanya praktik pelayanan dapat dilaksanakan lintas sektor, seperti: ekonomi, sosial, politik dan budaya. Namun banyak kendala akan pelaksanaan hal tersebut. Oleh karena itu dalam dibutuhkan efektivitas dan efesiensi organisasi yang menjadi pembeda antara myawa reformasi birokrasi.

Pelaksanaan desentralisasi perizinan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara pemerintah provinsi dan kabupaten di Indonesia. Dalam pasal dua Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang perizinan merupakan salah satu hal yang diserahkan kepada daerah pemerintah Kabupaten / Kota. Dengan demikian, pelayanan perizinan penyelenggaraan menjadi sebuah tanggung jawab pemerintah daerah (Indonesia, 2007). Dalam pencapaian indeks daya saing global World Economic Forum (WEF) pada tahun 2019 Indonesia menempati peringkat 50 dunia. Hal ini lebih buruk dibandingkan pada tahun 2018 yang menempati posisi 45 dunia.

Pada tahun 2020 telah ditetapkan target investasi sebesar Rp817,2 triliun. Untuk mencapai target tersebut , perlu dilakukan pembenahan kebijakan pelayanan di provinsi, kabupaten, dan kota di mana PTSP merupakan suatu lembaga kewenangan untuk melayani kegiatan perizinan dan nonperizinan. Saat ini, ada 584 PTSP yang tersebar di 34 provinsi di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandung berupa pelayanan perizinan yang cepat dan mudah untuk masyarakat.

Pelayanan terpadu satu pintu diharapkan mampu menarik minat para pemilik modal untuk berinvestasi di kota Bandung. . Semakin baik pelayanan yang diberikan maka akan semakin meningkatkan ekonomi daerah.

Menurut Suhartoyo (2019) dalam jurnalnya yang berjudul "Implementasi Fungsi Pelayanan Publik dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP)" menunjukkan bahwa PTSP dapat menjadi alternatif perbaikan dalam sistem perizinan sehingga dapat meningkatkan Pendapatan Asli Daerah Kota Makassar. Masyarakat membutuhkan regulasi yang mendorong penguatan model inovasi berbasis pada kepuasan masyarakat. Oleh karena itu diperlukan penyederhaan prosedur, kepastian biaya dan kecepatan waktu sehingga dapat memuaskan masyarakat.

Tingkat kepuasan masyarakat merupakan indikator keberhasilan pelayanan publik. Semakin baik tingkat kemudahan dalam proses perizinan akan meningkatkan kepuasan masyarakat tersebut. Hal tersebut harus menjadi perhatian pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran implementasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu terhadap peningkatan pendapatan daerah dengan mengambil contoh kasus di Kota Bandung.

B. PEMBAHASAN

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung telahmenerima pelimpahan kewenangan atas 54 jenis perizinan. Sejak diterapkan sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Bandung pada tahun 2016 dan telah terjadi peningkatan aktivitas perizinan dan investasi yang berdampak pada meningkatnya Pendapatan Asli Daerah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Bandung menunjukkan bahwa telah terjadi peningkatan

aktivitas perizinan setelah diterapkan sistem satu pintu tersebut.

Realisasi investasi di Kota Bandung pada Januari-Desember 2016 mencapai Rp 612,8 triliun, meningkat 12,4% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya, sebesar Rp 545,4 triliun. Realisasi investasi PMDN, Januari-Desember meningkat 20,5% sebesar Rp 216,2 triliun, sementara realisasi investasi PMA naik 8,4% sebesar Rp 396,6 triliun. Capaian realisasi investasi PMDN dan PMA Tahun 2016 yang sebesar Rp 612,8 triliun melampaui target realisasi investasi Tahun 2016 sebesar 3,0%.

Hal tersebut merupakan indikator bahwa sistem Pelayanan Terpadu Satu Pintu dalam bidang perizinan di Kota Bandung melalui DPMPTSP telah memberikan dampak positif pada kenaikan realisasi investasi di kota tersebut.

Salah satu terobosan yang dilakukan adalah pemberlakuan Online Single Submission (OSS) yang mulai diterapkan pada tahun 2018. Pemerintah Kota (Pemkot) Bandung telah menerima lebih dari 8.000 pendaftaran perizinan dari 2000 pemohon dalam kurun waktu enam bulan semenjak diterapkannya sistem tersebut.

Selain itu DPMPTSP Kota Bandung juga telah membuat aplikasi GAMPIL (Gadget Application Mobile License) yang difokuskan pada pelayanan perizinan usaha bagi UMKM dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Kemudahan yang diberikan dari aplikasi tersebut adalah bagaimana UMKM dapat melakukan perizinan usahanya di manapun dan kapanpun melalui smartphone berbasis Android.

Untuk aplikasi Sejak awal peluncuranmya, GAMPIL telah diunduh sebanyak lebih dari 10.000 kali melalui Google Play Store dan berdampak pada sedikitnya 500 proses perizinan.

Syarat pertama untuk penyampaian layanan yang efisien adalah pemerintah harus benar-benar tahu dan memahami bagaimana memberikan kepuasan bagi masyarakat. Hasil implementasi PTSP di Kota Bandung selama empat tahun terakhir terjadi peningkatan jumlah pengguna jasa pelayanan perizinan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal tersebut dapat diamati melalui hasil pelaksanaan perizinan yang ditetapkan oleh penyedia yang dilayani di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan juga melalui pernyataan yang diungkapkan oleh masyarakat. Meski masih ada beberapa warga yang berada tidak puas dengan pemanfaatan layanan PTSP.

Secara umum implementasi PTSP di Kota Bandung mengikuti langkah Kementerian Dalam Negeri Peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2008 tentang Pedoman Organisasi dan Tatakerja Unit Pelayanan Perizinan Terpadu di Daerah dimana juga pedoman teknisnya menjelaskan komposisi tim pengelola PTSP kabupaten / kota yang akan melaksanakan semua aktivitas PTSP masing-masing. Dalam penerapan PTSP harus mengacu pada prinsip pelayanan publik sesuai dengan peraturan KEPMENPAN Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik yang menyatakan bahwa kesederhanaan prosedur sangat penting agar tidak berbelit-belit sehingga mudah untuk dipahami dan dilaksanakan.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menghambat penerapan PTSP ini diantaranya adalah maraknya oknum-oknum yang mengambil keuntungan dengan melakukan pungutan liar dan kurangnya koordinasi antara dinas satu dan yang lain.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadi peningkatan laju investasi dan pendapatan daerah setelah diterapkannya sistem perizinan terintegrasi melalui Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Pemerintah Kota Bandung merupakan salah satu dari sejumlah pemerintah daerah yang menerapkan sistem ini sejalan dengan cita-cita reformasi birokrasi. Semenjak diberlakukanmya sistem PTSP di Kota Bandung telah menunjukkan angka yang positif dan meningkatnya kepuasan masyarakat terhadap kinerja pelayanan administrasi.

Rekomendasi yang diberikan adalah agar pemerintah dapat menjaga integritas kualitas pelayanan sehingga tidak memunculkan pelanggaran-pelanggaran misalnya pungutan liar yang dapat mencederai kepercayaan masyarakat.

D. REFERENSI

Suhartoyo, S. (2019). Implementasi Fungsi Pelayanan Publik dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP). Administrative Law And Governance Journal, 2(1), 143-154. https://doi.org/10.14710/alj.v2i1.143-154

Imu, F. (2019). EVALUASI KINERJA KEBIJAKAN PELAYANAN UMUM SATU PINTU TERHADAP PENINGKATAN MUTU PELAYANAN DI KANTOR BADAN PELAYANAN PENANAMAN MODAL TERPADU SATU PINTU (BPPMTSP) KABUPATEN BANGGAI. Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya, 6(2), 1. https://doi.org/10.32884/ideas.v6i2.188

Enggarani, N. (2016). Kualitas Pelayanan Publik dalam Perizinan di Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) Kantor Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu (BPMP2T) Kabupaten Boyolali. Law And Justice, 1(1), 16. https://doi.org/10.23917/laj.v1i1.2702

Karnantohadi*, P. (2020). Prinsip Hukum Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu (PTSP) di Indonesia. Airlangga Development Journal, 2(2), 107. https://doi.org/10.20473/adj.v2i2.18073

M.Si., W. (2018). KESIAPAN APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU MEMBERIKAN PELAYANAN BERBASIS ONLINE. Jurnal Komunika : Jurnal Komunikasi, Media Dan Informatika, 7(2). https://doi.org/10.31504/komunika.v7i2.1705

Bandung, D. (2020). Realisasi Investasi - Page | DPMPTSP. Portal-dpmptsp.bandung.go.id. Retrieved 31 October 2020, from https://portal-dpmptsp.bandung.go.id/detail-pages/realisasi-investasi.Widyastuti, R. (2020). Pertumbuhan Melambat, Realisasi Investasi di Bandung Jeblok. Tempo. Retrieved 31 October 2020, from https://bisnis.tempo.co/read/1357992/pertumbuhan-melambat-realisasi-investasi-di-bandung-jeblok.

Strategi Peningkatan Kualitas Produk dan Keunggulan Kompetitif Dalam Industri UKM

Fandi Ahmad[a], Anggi Syahadat Harahap [b], Adhika Bergi Nugroho [c]
[abc] Politeknik STIA Lembaga Administrasi Negara Bandung
Jl. Cimandiri No.34-38, Citarum, Bandung Wetan, Kota Bandung, Jawa Barat 40115
Email: [a] ahmad_fandi@stialanbandung.ac.id , [b] anggishrp@poltek.stialanbandung.ac.id , [c] bergi@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Saat ini para negara saling bersaing dalam rangka menumbuhkan perekonomiannya. Karena perekonomian adalah salah satu acuan dari kemajuan suatu negara. ekonomi Indonesia berada pada urutan ke 15 peringkat dunia. Geliat pertumbuhan perekonomian indonesia yang bergerak masif tidak terlepas dari peran usaha kecil dan menengah (UKM) dimana didalamnya sektor tersebut dapat membantu menjaga pertumbuhan alur transaksi barang dan jasa, salah satu UKM yang bisa diunggulkan adalah industri pengolahan berbahan baku logam, Peran serta UKM yang besar dan berpengaruh harus terus dijaga dan dikembangkan untuk bisa bersaing pada era persaingan global terlebih saat ini sudah berjalannya kerjasama Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Permasalahan yang mengganggu perkembangan dan produktivitas dari UKM berbahan baku logam salah satunya UD. SETIA KAWAN. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa terdapat faktor eksternal dan internal yang menjadi permasalahan pada UD SETIA KAWAN dari sisi internal paling utama yang adalah sumber daya manusianya dan untuk faktor external adalah banjirnya produksi luar yang masuk ke indonesia. Dengan pendekatan strategi Kaizen (5S) diharapkan dapat memecahkan masalah yang terjadu. Dari penelitian ini diketahui bahwa dari implementsi 5s dapat membantu menghasilkan usulan dalam rangka meningktkan produktivitas hasil pekerjaan dengancara keberlanjutan dan berfokus pada pekerja dan sistem. Kedepan diharapkan strategi yang diusulkan dapat memberikan efek langsung yang akan berimplikasi pada meningkatkan daya saing dari UKM khususnya industri logam di Kota Tegal.

Kata kunci: UKM, Kaizen, Kualitas.

Product Quality Improvement Strategy and Competitive Advantage In Industry Competition

Abstract

Currently, countries compete with each other in order to grow their economies. Because the economy is one of the references for the progress of a country. Indonesia's economy ranks 15th in the world rankings. The progress of Indonesia's massive economic growth is inseparable from the role of small and medium enterprises (UKM) in which the sector can help maintain the growth of the flow of goods and services transactions, one of the SMEs that can be favored is the metal-based processing industry, the role of large SMEs and influence must be maintained and developed to be able to compete in the era of global competition, especially when the ASEAN Economic Community (AEC) cooperation is already underway. One of the problems that interfere with the development and productivity of SMEs made of metal is UD. LOYAL FRIEND. Based on the study results, it is known that there are external and internal factors that become a problem at UD SETIA KAWAN. The most important thing is human resources and external factors the flood of foreign production entering Indonesia from the internal side. With the Kaizen (5S) strategic approach, it is expected to solve the problems. From this research, it is known that the implementation of 5s can help produce suggestions to increase the productivity of work results in a sustainable manner and focus on workers and systems. In the future, it is hoped that the proposed strategy will have a direct effect, which will have implications for increasing the competitiveness of SMEs, especially the metal industry in Tegal City.

Keywords: *SMEs, Kaizen, Quality*

A. PENDAHULUAN

Persaingan saat ini sudah merambah kepada persaingan global yang sulit diellakan. Setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibilang jasa ataupun manufaktur seakan dipaksa untuk berkompetensi dengan ketat. Hal tersebut mengharuskan manajemen puncak dari setiap produsen berfikir dan berusaha menciptakan barang dengan kualitas sesuai dengan apa yang diinginkan costumer dan dengan biaya yang kompetitif dibanding dengan produk sejenis.

Tegal adalah sebuah kota yang bertempat dalam cakupan wilayah Jawa Tengah dengan cakupan luas wilayah dengan total keseluruhan 39,68 km² atau kurang lebih 3.968 hektar kemudian dibagi menjadi 22 Kecamatan, 33 Kelurahan dan 281 Desa yang bersebelahan langsung dengan Laut Jawa, Kabupaten Tegal pada bagian selatan dan timur, kemudian Kabupaten Brebes pada sebelah barat. Kota Tegal, Jawa Tengah sempat dijuluki sebagai Jepangnya Indonesia. Sebab kota dengan komposisi penduduk dengan total 276.734 jiwa telah memiliki banyak industri kecil ataupun besar yang bergerak di bidang pengecoran logam yang pada awalnya dibangun pada 1940 dalam rangka memenuhi kebutuhan akan logistik perang pada saat zaman penjajahan Jepang.

Dengan meningkatnya perindustrian di kota Tegal pemahaman akan kualitas hasil produksi sangat dibutuhkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan para pekerja adalah dengan mengimplementasikan konsep kaizen didalam proses produksi hal ini di lakukan untuk mencegah terjadinya pemborosan (*waste*) di lingkungan pekerja serta meningkatkan produktivitas pekerja. Penelitian ini menggunaan pendekatan kuaitatif didalamnya mencoma mendeskrpsikan masalah yang ada berdasarkan hasil wawancara. Fokus penelitian ini terdapat pada UD. SETIA KAWAN, UKM karena merupakan salah satu industri logam yang berada pada lingkup pwngawasan dan binaan Dinas Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Tegal

Perumusan Masalah

Berdasarkan beberapa permasalahn dari hasil pengamatan, diketahui bahwa tingkat daya saing kebanyakan UKM Indonesia yang saat ini masih bisa dibilang tertinggal apabila dibandingkan negara tetangga, khususnya lebih kepada UKM industri pengolahan logam yang tersebar di Kota Tegal. Penelitian ini difokuskan kepada bagaimana cara merumuskan strategi yang berlangsung secara berkesinambungan melalui pendekatan metode *Kaizen*. Dengan bertujuan mencari masukan strategi terutama pada pengelolaan serta proses produksi yang ada pada usaha kecil dan menengah (UKM) industri pengolahan logam untuk dapat meningkatkan produktivitas dan produk yang berdaya saing dalam pasar bebas.

Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini memiliki beberapa batasan masalah seperti:

a. Jenis penilitian menggunakan pendekatan kualitatif
b. Penelitian lebih kepada mencoba mencari jalan keluar dan dapat diimplementasikan sehingga membantu rangka meningkatkan daya saing UKM.
c. Jenis usulan peningkatan yang diajukan lebih berfokus sisi sumber daya manusia dalam proses produksi.

Tinjauan Pustaka

Kaizen merupakan suatu rumusan tunggal yang terdapat pada manajemen si Jepang dimana diaggap merupakan kunci sukses perusahan jepang dalam memenangkan kompetisi. Jepang lebih berpikir tentang konsep dimana tidak ada satu hari yang terlewat begitu saja tanpa adanya suatu upaya dalam penyempurnaan. Kaizen adalah suatu tools sebagai pemersatu filsafat, system dalam rangka mencari pemecahan masalah yang terjadi, penekatan ini telah berjalan dan diterapkan di Jepang selama lebih dari 30 tahun pada suatu perusahaan dalam upaya melakukan aktifitas proses bisnisnya secara lebih baik lagi. Kaizen diimplementasikan dengan cara mencoba menyadari bahwa setiap perusahaan memiliki masalah. Dan didalamnya pendekatan kaizen digunakan

untuk mengurai masalah dengan memulai suatu kebudayaan baru pada perusahaan di mana didalmnya setiap pegawai yang adal dalam organisasi dapat mengajukan masalah yang ditemui pada saat melakukaan aktifitas pekerjaan. Kaizen (perbaikan terus menerus) aktivitas kaizen adalah inkubator inovasi, ini dikarenakan aktifitas kaizen menciptakan atsmofer perubahan dan bagaimana cara menghilangkan pemborosan (Liker, 2006). Ajaran Kaizen adalah salah satu cara pandang masyarakat jepang dalam bekerja.

Dalam Kaizen terdapat unsur 5S (Seiketsu, Seiso, Seiri, Seiton dan Shitsuke) yang lebih popular di Indonesia dengan istilah 5R. Budaya 5S adalah merupakan langkah dari pengorganisasian dan maintenance pada tempat kerja yang dikaukan dengan terus menerus, pendekatan ini berawal dari Jepang dimana pada kenyataannya telah banyak dimanfaatkan oleh berbagai perusahaan dalam hal usaha memelihara ketertiban, efisiensi, dan disiplin di lokasi kerja sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan secara menyeluruh. (Imai dalam Setiawan, 2015) mendifinisikan 5 R sebagai berikut:

a. Ringkas: memilah barang-barang, mana yang diperlukan dan mana barang yang tidak memberikan manfaat ditempat kerja dan kemudian menyingkirkan nya. Hal tersebut akan membuat lini produksi menjadi lebih simple dan hanya menampung beberapa bahan yang diperlukan
b. Rapi: menempatkan dan merapihkan barang yang terdapat pada lokasi pekerjaan yang biasanya kegiatan ini dilakukan dengan cara yang terjadwal dan terus menerus.
c. Resik: mencoba membangun kondisi lingkungan kerja yang bernuansa bersih dan nyaman.
d. Rawat: merawat barang / mesin yang berada pada seitar tempat kerja, kemudian memperluas konsep kebersihan dan *self-maintenance* pada setiap individu, lingkungan kerja dan selalu mencoba mengimplementasikan tiga langkah yang telah dilakukan sebelumnya .
e. Rajin: membangun pribadi yang menciptakan kebiasaan individu dalam melakukan 5R yang timbul dari diri sendiri.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan di lapangan ditemukan beberapa hambatan yang harus dintisipasi oleh UKM dalam upaya meningkatkan produktifitasnya baik dari sisi bentuk kualitasnya ataupun kapasitas produksi hambatan ini dapat muncul dari dalam maupun dari luar organisasi.

Dari sisi internal seperti: Kualitas dari hasil pekerjaan dan motivasi pekerja rendah, hal ini dapat terjadi dimana pekerja bekerja tidak cermat dan lebih lambat dalam bekerja. Kemudian sering dijumpai pekerja belum memiliki kompetensi apapun terutama dalam proses pengolahan bahan baku logam. Kejadian tersebut di rasa mungkin karena kebanyakan pendidikan para pegawai yang bekerja hanya terdapat pada tamatan SD, SMP atau SMA yang mencapai 92 persen dari keseluruhan pegawai yang terlibat, sehingga memperlambat atasan dalam menransfer ilmu ataupun perintah dalam pekerjaan. Masih Terdapat *waste* atau pemborosan yang terjadi dalam proses produksi. Seperti dalam pembuatan cetakan/mold tidak mengunakan gambar dan hanya mengikuti contoh barang hal itu diperparah dengan tidak adanya pengukuran ulang dengan contoh barang yang sudah ada sehingga terdapat beberapa indikasi penggunaan bahan baku yang tidak sesuai.

Masalah yang terkait dengan pemborosan juga terjadi oleh hampir keseluruhan UKM industri logam yang berada di Kota Tegal sampai saat ini. pemicu utama hal ini adalah kesadaran pekerja akan hasil produksi yang masih rendah. Dari segi pembiayaan yang masih terbatas sehingga menyebabkan UKM sulit untuk meningkatkan produksinya. Masih belum ditemukannya suatu standarisasi yang dapat menjamin kualitas barang yang dihasilkan sehingga tingkkat kepercayaan masyarakat agak sulit didapatkan. Kemudian UKM pengolahan logam yang ada belum memiliki memiliki sertifikat dalam hal penjaminan mutu sehingga terkadang menjadi halangan apabila suatu barang ingin di pasarkan ataupun ekspor. Jenis mesin dan peralatan yang digunakan masih amat

sederhana, dimana sebagian besar proses produksinya masih memakai peralatan yang sederhana dan bersifat manual serta tidak ada kebudayaan untuk melakukan maintenance setelah bekerja.

Dari sisi eksternal: Persaingan usaha yang semakin ketat dari dalam terutama luar Indonesia. Banjirnya produk luar negeri dengan harga telah membuat masalah yang tidak dapat dianggap enteng kepada UKM terutama dalam proses pemasaran produk yang dihasilkan ditambah dengan sarana prasarana yang tidak mendukung.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Terdapat tantangan internal dan eksternal dalam hal peningkatan produk dan berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, ditemukan bahwa terdapat permasalahan pada SDM dan proses yang dapat lebih berfokus pada identifikasi permasalahan utama yang dapat secepatnya diselesaikan. Penerapan Kaizen dan 5S, diharapkan dapat meminimalisir adanya *re-work* untuk mengurangi pemborosan pada proses produksi dan material. Penerapan kaizen dan 5S ini diharapkan dapat ditingkatkan untuk selanjutnya di monitor, sehingga kedepan dapat terus berkembang dan menciptakan budaya *continues improvement* pada organisasi.

REFERENSI

Meliala, A. S., Matondang, N., & Sari, R. M. 2014. Strategi peningkatan daya saing usaha kecil dan menengah (UKM) berbasis Kaizen. Jurnal Optimasi Sistem Industri, 13(2), 641-664.

Paramita, C. C. P. 2018. Pengaruh Konsep Kaizen (5S) Terhadap Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil dan Menengah (UKM). Jurnal Pengabdian dan Kewirausahaan, 2(1).

SULISTYANI, E. T. 2017. Perbaikan Sitem Kerja Mengunakan 5S Pada bagian Produksi di UKM YUNGKI EDUTOYS.

Rahmawati, S., Kartika, L., Syamsun, M., & Sayekti, A. 2016. Strategi Peningkatan Daya Saing UKM Sektor Sapi Perah di Indonesia. Jurnal Aplikasi Manajemen, 14(4), 735-746.

Setyawan, H. (2015). Implementasi 5R untuk Mencegah Penyakit Akibat Kerja pada Gigi dan Mulut serta Saluran Pernapasan di Industri Informal Sragen.

Liker, J. K., Hoseus, M., & Center for Quality People and Organizations. 2008. *Toyota culture*. McGraw-Hill Publishing.

Liker, J. K. 2005. *The toyota way*. Esensi.

Sociopreneurship Sebagai Upaya Pemberdayaan di Kota Tasikmalaya

Siti Widharetno Mursalim[a] dan Tetty Kurniati[b]
[ab] Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : [a] sitiwidharetno.mursalim@gmail.com , [b] tettykur@gmail.com

Abstrak

Beberapa tahun terakhir ini, konsep kewirausahaan sosial (*social entrepreneurship/sociopreneurship*) mulai berkembang di Indonesia. *Sociopreneurship* menjadi fenomena sangat menarik saat ini, karena perbedaannya dengan wirausaha tradisional yang hanya fokus terhadap keuntungan materi dan kepuasan pelanggan, serta signifikansinya terhadap kehidupan masyarakat. *Sociopreneurship* berfokus pada misi sosial dan tujuan sosial yang dalam pelaksanaannya memerlukan aktivitas inovatif yang menciptakan nilai sosial di dalamnya. Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengaitkan antara aktivitas *Sociopreneurship* dengan upaya pemberdayaaan. Bagaimana pemberdayaan sebagai "*helping people to help themselves*" dapat benar-benar memandirikan masyarakat Kota Tasikmalaya, khususnya yang berada di Desa Tundugan. Dari hasil penelitian secara kualittatif, banyak ditemukan bahwa pemberdayaan melalui *social entrepreneurship* memberikan dampak postitif dalam pengembangan kemandirian masyarakat Desa Tundugan
Kata Kunci: pemberdayaan, *social entrepreneurship, sociopreneurship*

Sociopreneurship as an Empowerment Effort in Tasikmalaya City

Abstract

In recent years, the concept of social entrepreneurship has begun to develop in Indonesia. Sociopreneurship is a very interesting phenomenon today, because of its difference with traditional entrepreneurship which only focuses on material benefits and customer satisfaction, as well as its significance in people's lives. Sociopreneurship focuses on social mission and social goals, which in its implementation requires innovative activities that create social value in it. In this study, the authors tried to link sociopreneurship activities with empowerment efforts. How empowerment helping people to help themselves can truly make the people of Tasikmalaya City independent, especially those in Tundugan Village. From the results of qualitative research, it is found that empowerment is done through social entrepreneurship.
Keywords: *empowerment, social entrepreneurship, sociopreneurship*

A. PENDAHULUAN

Konsep social entrepreneurship telah dikembangkan di universitas-universitas (Nicholls, 2006). Gagasan mengenai kewirausahaan sosial menggabungkan semangat misi sosial dengan ilmu, inovasi, dan tekad bisnis (Dees, 1998). Konsep perusahaan sosial dalam teori manajemen terdiri atas bidang kewirausahaan sosial, yang dipahami sebagai organisasi yang mencari solusi bisnis untuk masalah sosial (Maguirre, Ruelas, dan Torre, 2016). Mereka bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tujuan sosial, partisipasi karyawan dalam pemerintahan, serta keseimbangan antara nilai sosial dan finansial (Thompson dan Doherty, 2006). Kewirausahaan sosial mengarah pada pembentukan organisasi sosial baru atau organisasi nirlaba melalui inovasi yang berkelanjutan (Mort, Weerawardena, dan Carnegie, 2002).

Dari pernyataan tersebut, sociopreneurship memiliki kemampuan untuk berani melawan

tantangan atau dalam definisi lain adalah seseorang yang berani loncat dari zona kemapanan yang ada. Berbeda dengan kewirausahaan bisnis, hasil yang ingin dicapai sociopreneurship bukan profit semata, melainkan juga dampak positif bagi masyarakat. Untuk itu melalui social entrepreneurship masalah sosial di Indonesia dapat terurai secara perlahan.

Praktek sociopreneurship sudah banyak bermunculan di Indonesia. Di berbagai daerah di setiap provinsi rata-rata memiliki pelaku sociopreneurship. Adapun fokus dalam penelitian ini berada di Kota Tasikmalaya, Desa Tundagan. Di Desa Tundagan terdapat pelaku sociopreneurship, diantaranya adalah prospero, kinara dan sejahtera. Ketiga sociopreneurship ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan perekonomian masyarakat Desa Tundagan yang mana mayoritas masyarakat memiliki pendapatan yang rendah. Hal itu pun disebabkan oleh Pendidikan masyarakat yang masih rendah. Rata-rata menempuh sekolah hanya sampai SMP saja, Untuk prospero, kinara dan sejahtera dibentuk untuk dapat memberikan pekerjaan bagi warga Desa Tundagan yang memiliki pendidikan yang rendah. Unit usaha yang dibuat adalah pembuatan sepatu.

Upaya yang dilakukan tersebut berhubungan dengan pemberdayaan masyarakat. Mengingat pemberdayaan masyarakat merupakan poses yang dapat meningkatkan masyarakat dan lingkungannya. Masayarakat dapat membuat keputusan sendiri terkait perubahan yang akan dilakukan sehingga tidak semua berpartisipasi memberikan perubahan kepada masayarakat lainnya (Dharmawan, 2007). Mereka jug mencapai tujuan untuk kepentingan kolektif (Robbins, Chatterjee & Canda, 1998). Karena itu, pemberdayaan dapat disamakan dengan perolehan kekuatan dan akses terhadap sumber daya untuk mencari nafkah (Pranarka, 1996).

Dari konsep dasar tersebut, dasar interpretasi pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah asumsi bahwa manusia adalah sasaran pokok dan sumber paling strategis.

Proposisi di atas mengindikasikan pula bahwa inti pembangunan berpusat pada rakyat adalah pemberdayaan (*empowerment*) yang mengarah pada kemandirian masyarakat. Dalam konteks ini, dimensi partisipasi masyarakat menjadi sangat penting. Melalui partisipasi kemampuan masyarakat dan perjuangan mereka untuk membangkitkan dan menopang pertumbuhan kolektif menjadi kuat. Tetapi partisipasi di sini bukan hanya berarti keterlibatan masyarakat dalam pelaksanaan pembangunan atau masyarakat hanya ditempatkan sebagai "obyek", melainkan harus diikuti keterlibatan masyarakat dalam pembuatan keputusan dan proses perencanaan pembangunan, atau masyarakat juga ditempatkan sebagai "subyek" utama yang harus menentukan jalannya pembangunan. Proses pemberdayaan masyarakat memfasilitasi masyarakat lokal dalam merencanakan, memutuskan dan mengelola sumberdaya lokal yang dimiliki melalui collective action dan networking sehingga pada akhirnya mereka memiliki kemampuan dan kemandirian secara ekonomi, ekologi dan sosial (Subejo dan Narimo, 2004).

Dalam upaya memberdayakan masyarakat dapat dilihat dari tiga sisi, yaitu: Pertama, menciptakan suasana atau iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang (*enabling*). Kedua, memperkuat potensi atau daya yang dimiliki masyarakat (*empowering*). Dalam rangka ini diperlukan langkah-langkah lebih positif, selain hanya dari menciptakan iklim dan suasana. penguatan ini meliputi langkah-langkah nyata, dan menyangkut penyediaan berbagai masukan (*input*), serta pembukaan akses ke dalam berbagai peluang yang akan membuat masyarakat menjadi berdaya. Ketiga, memberdayakan mengandung pula arti melindungi. Dalam proses pemberdayaan, harus dicegah yang lemah menjadi bertambah lemah, oleh karena kekurangberdayaan dalam menghadapi yang kuat. Oleh karena itu, perlindungan dan pemihakan kepada yang lemah amat mendasar sifatnya dalam konsep pemberdayaan masyarakat.

Salah satu alternatif yang dapat dilakukan untuk melakukan pemberdayaan masyarakat yaitu melalui pendekatan sociopreneurship. Sociopreneurship merupakan sinergitas program kerja pemberdayaan sosial masyarakat berbasis wirausaha (kawan pelangi, 2014). Program pemberdayaan masyarakat dengan pendekatan sociopreneurship dianggap sangat relevan untuk mengatasi permasalahan di masyarakat.

Untuk itu dari hasil penelitian ini akan diketahui bagaimana pemberdayaan masyarakat yang dilakukan melalui pendekatan sociopreneurship sehingga dapat membantu dalam mengentaskan permasalahan masyarakat khususnya di Desa Tundagan Kota Tasikmalaya.

B. PEMBAHASAN

Prospero, kinara dan sejahtera merupakan sociopreneur yang memiliki karakteristik serupa dalam segi pemberdayaan kepada masyarakat. Pendirian prospero, kinara dan sejahtera diinisasi permasalahan pendidikan dan kemiskinan yang ada di Desa Tundagan Kota Tasikmalaya. Para pendiri yang notabenenya adalah sarjana bertekad Kembali ke desanya untuk membangun masyarakat desanya agar dapat maju dan mandiri dalam hal ekonomi.

Proses pemberdayaan yang dilakukan oleh para pendiri diawali dengan memberikan pendidikan dan pelatihan tentang pembuatan sepatu/sandal. Hal ini ternyata sangat diminati oleh masyarakat sekitar, sehingga saat ini sudah ada 60 KK yang terlibat langsung dalam pembuatan sepatu/sandal. Setelah dirasa cukup banyak sumberdaya manusia yang dimiliki, bersama dengan masyarakat dibentuklah industri sepatu dengan nama prospero, kinara dan sejahera. Kinara menitikberatkan pada industri sepatu untuk segmen masayarakat bawah, prospero menitikberatkan pada masyarakat menengah, sedangkan sejahtera focus pada masayarakat atas. Ketiga usaha ini digerakakan oleh ketiga inisiator bersama dengan masyarakat sekitar.

Tujuan didirikannya usaha sosial ini adalah untuk mendukung masyarakat, terutama yang berada di bawah garis kemiskinan, memiliki akses terhadap pendapatan yang signifikan guna mengurangi kemiskinan. Visi dari usaha sosial ini bukan untuk mengintervensi masalah kemiskinan secara langsung, namun memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk meringankan beban sehari-hari melalui pengelolaan industri sepatu/sandal.. Untuk mencapai tujuan tersebut, usaha yang dilakukan adalah melalui kegiatan pemberdayaan dengan memberikan kesempatan belajar kepada masyarakat untuk memiliki kemampuan tambahan dalam membuat sepatu dan sandal.

Dari upaya yang dilakukan oleh prospero, kinara dan sejahtera sangat berkaitan dengan empat elemen dalam social entrepreneurship, yaitu pertama *social value* yang mana *social value* ini

Menitikberatkan manfaat sosial yang nyata bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Dari hasil penelitian prospero, kinara dan sejahtera terbukti secara langsung memberikan kontribusi nyata di Desa Tundagan dalam hal peningkatan perekonomian. Terbukti bahwa masyarakat dapat secara mandiri memenuhi kebutuhan hidupnya bahkan tingkat pendidikan yang rata-rata SD dan SMP sudah meningkat hingga SMA. Hal ini membuktikan bahwa kebermanfaatan ini betul-betul dirasakan oleh masyarakat Desa Tundagan.

Elemen kedua terkait dengan *civil society*. Sociopreneurship pada umumnya berasal dari inisiatif dan partisipasi masyarakat sipil dengan mengoptimalkan modal sosial yang ada di masyarakat. Modal sosial yang terdiri dari saling pengertian (*shared value*), kepercayaan (*trust*) dan budaya kerjasama (*a culture of cooperation*) merupakan bentuk yang paling penting dari modal yang dapat diciptakan oleh social entrepreneur (Leadbeater dalam Santosa, 2007). Adapun siklus modal sosial propsero, kinara dan sejahtera diawali dengan penyertaan awal dari modal sosial oleh pengusaha sosial (inisiator). Selanjutnya dibangun jaringan kepercayaan dan kerjasama yang makin meningkat sehingga dapat akses kepada pembangunan fisik, aspek keuangan dan sumber daya manusia yang diciptakan dari mengikutsertakan masayarakat dalam proses ini.

Elemen ketiga yaitu *Innovation.* Sociopreneur memecahkan masalah sosial dengan cara-cara inovatif antara lain dengan memadukan kearifan lokal dan inovasi sosial. Inovasi yang dilakukan masyarakat lebih kepada design model sepatu / sandal yang dipadukan dengan budaya tasik itu sendiri. Semisal perpaduan sandal modern dengan batik, anyaman dan lain sebagainya sehingga karakteristik kedaerahan tetap terjaga dari hasil produksi prospero, kinara dan sejahtera. Inovasi lain yaitu dalam hal manajemen dan pemasaran dari prospero, konara dan sejahtera yang mana sekarang masyarakat berinisitaif untuk merapihkan tata cara berbisnis dengan professional namun tetap hasilnya berorientasi terhadap pemberdayaan masyarakat sekitar

khususnya masyarakat Desa Tundagan Kota Tasikmalaya.

Elemen terakhir yaitu dalam aspek *economic activity*. Sociopreneur yang berhasil pada umumnya mampu menyeimbangkan antara aktivitas sosial dan aktivitas bisnis. Aktivitas bisnis/ekonomi dikembangkan untuk menjamin kemandirian dan keberlanjutan misi sosial organisasi. Dalam hal ini, yaitu langkah prospero, kinara dan sejahtera dalam menyeimbangkan antara bisnis dan aspek sosial. Jadi dalam pelaksanaanya sudah dibagi tim yang terdiri dari masyarakat itu sendiri yang bertugas untuk mengatur siklus bisnis sepatu dan sandal. Lalu masyarakat lainnya diberi tugas untuk memberikan edukasi dalam bentuk pelatihan terkait pembuatan sepatu dan sandal. Sehingga aktivitas bisnis dan sosial dapat berjalan bersamaan.

Dari aktivitas sociopreneurship tersebut aspek *enabling, empowering* dan *protecting* dalam pemberdayaan menjadi terwujud. Masyarakat secara langsung berpartisipasi aktif dalam proses bisnis dan sosial prospero, kinara dan sejahtera. Masyarakat menjadi lebih mandiri dalam aspek finansial sehingga memberikan dampak perlindungan bagi masyarakat itu sendiri.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Program yang mendukung terciptanya kemandirian ekonomi telah diimplementasikan melalui konsep pemberdayaan. Melalui kegiatan ini masyarakat Desa Tundagan Kota Tasikmalaya dapat memiliki akses pada pekerjaan. Kegiatan yang inovatif memungkinkan masyarakat mempelajari keterampilan tambahan sehingga masyarakat dapat meningkatkan kemampuannya secara mandiri. Dari keempat elemen sociopreneurship, Prospero, Kinara dan Sejahtera telah berhasil mewujudkan pemberdayaan bagi masyarakat setempat dengan adanya peningkatan ekonomi dan Pendidikan masyarakat Desa Tundagan Kota Tasikmalaya.

REFERENSI

Abu-Saifan, S. (2012). "Social Entrepreneurship: Definition and Boundaries". Technology Innovation Management Review. February 2012: 22-27.

Acs,J Zoltan, Szerb Laszlo, dan Llyod Ainsley. 2018. Global Entrepreneurship Index. USA: GEDI Institute.

Dees, J. G. (1998). "The Meaning of Social Entrepeneurship". https://centers.fuqua.duke.edu/case/wp-content/uploads/sites/7/2015/03/Article_Dees_MeaningofSocialEntrepreneurship_2001.pdf. Tanggal akses 16 Desember 2019.

Fotheringham, S., Saunders, Chad. (2013). "Social enterprise as Poverty Reduction Strategy for Women". Social Enterprise Journal, Vol. 10 No. 3, 2014, pp 176-199.

Haryati, Dewi Meisari (Ed). 2015. Social Entrepreneurship. https://www.dbs.com/iwovresources/pdf/indonesia/socialgood/Berani-jadi-SE-24Jun2015-final.pdf. Diakses pada tanggal 14 Februari 2020.

Haugh, H.M and Talwar, S. (2014). "Linking Social Entrepreneurship and Social Change: The Mediating Role of Empowerment". Journal Business Ethics, 133: 643-658 (2016).

Kusumasari, Suyatna, dkk, 2015. Memahami Model Bisnis Organisasi Sosial (Social Entrepreneurship) diIndonesia. Yogyakarta: Gava Media.

Levander, U. (2010). "Social enterprise: Implications of emerging institutionalized constructions". Journal of Social Entrepreneurship, 1(2), 213-230.

Mort, G., Weerawardena, J., Carnegie, K. (2003). "Social Entrepreneurship: Towards Conceptualisation". International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, Vol. 8 No. 1, pp. 76-88.

Nicholls,A. (2006). Social Entrepreneurship: New Models of Sustainable Social Change. New York: Oxford University Press.

Nicholls, A. (2006). Playing the Field: A New Approach to the Meaning of Social Entrepreneurship. Social Enterprise Journal, 2.1, pp. 1–5;

Osterwalder, A, Pigneur,Y. 2010. Business Model Generations. London: Aalto University.

Santosa, Setyanto P., 2007, "Peran Social Entrepreneurship dalam Pembangunan", Makalah dipresentasikan di acara Seminar "Membangun Sinergisitas Bangsa Menuju Indonesia Yang Inovatif, Inventif dan Kompetitif", Universitas Brawijaya.

Tan, Wee Ling, John William, Teck Meng Tan (2005), "Defining the social in social entrepreneurship: Altruism and Entrepreneurship". International Entrepreneurship and Management Journal, pg 53-365.

Studi Literatur: Transformasi Metode Pembelajaran Pasca Pandemi dari Pedagogi, Andragogi ke Heutagogi

Porman Lumban Gaol
Politeknik STIA LAN Jakarta
e-mail : gaolporman@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan studi literatur dengan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan kajian kepustakaan (library research) yang berusaha mengambarkan transformasi metode pembelajaran pasca pandemi dari pedagogi, andragogi ke heutagogi. Pada penelitian studi literatur ini penulis menggunakan berbagai sumber tertulis seperti artikel, jurnal dan dokumen-dokumen yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini. Studi ini mefokuskan pada transformasi metode pembelajaran pasca pandemi khususnya di Indonesia dilihat konsep heutagogi sebagai perpanjangan pedagogi dan andragogi. Hasil studi menunjukan bahwa kemandirian pembelajaran mempunyai peranan yang sangat penting dalam proses pembelajaran pasca pandemi. Meskipun sangat menjanjikan, kesuksesan penerapan transformasi pembelajaran ke heutagogi hanya akan maksimal jika target belajarnya memiliki tingkat kemandirian dan kematangan belajar yang cukup, yaitu memiliki visi belajar yang jelas, memiliki pemahaman yang baik tentang kecenderungan belajar dan gaya belajar *(metacognitive skill)* yang dimiliki. Salah satu kelemahan pendidikan kita adalah kita tidak dilatih untuk menguasai belajar menggunakan heutagogi tetapi cenderung disuapi dan disuapi.

Kata Kunci: Transformasi Pembelajaran, kemandirian pembelajaran

Literature Study: The Transformation of Post-Pandemic Learning Methods from Pedagogy, Andragogy to Heutagogy

Abstract

This research is a literature study with descriptive qualitative research type with library research which attempts to describe the transformation of post-pandemic learning methods from pedagogy, andragogy to heutagogy. In this literature study research the authors use various written sources such as articles, journals and documents relevant to the study in this study. This study focuses on the transformation of post-pandemic learning methods, especially in Indonesia where the concept of heutagogy is an extension of pedagogy and andragogy. The results of the study show that independent learning has a very important role in the post-pandemic learning process. Even though it is very promising, the success of applying the transformation of learning to heutagogy will only be maximized if the learning target has a sufficient level of independence and learning maturity, namely having a clear learning vision, having a good understanding of learning tendencies and learning styles (metacognitive skills). One of the weaknesses of our education is that we are not trained to master learning using heutagogy but tend to be fed and fed.

Keywords: *Transformation of Learning, independent learning*

A. PENDAHULUAN

Pandemi covid-19 masih terus berlangsung dan hampir dapat dipastikan bahwa sekolah atau lembaga pendidikan belum dapat berjalan normal sampai waktu yang belum dapat ditentukan. Ketidakpastian akibat pandemic covid-19 merupakan salah satu faktor utama dalam menyusun transformasi metode pembelajaran dalam proses ajar ke depan. Faktor yang lain juga seiring dengan kurikulum pendidikan yang terus berevolusi, pendidik tidak perlu lagi hanya berteori kepada peserta didik. Peserta didik perlu diperlakukan sebagai pebelajar yang dapat menyerap pengalaman dari proses pembelajaran yang menarik dan menyenangkan. Oleh karena itu, proses pembelajaran harus menjadi tempat belajar yang mampu mengubah pola pikir dan

menyedot perhatian peserta didik untuk belajar, berpendapat, mengambil inisiatif, atau berinteraksi.

Transformasi pembelajaran yang inovatif, atmosfer kelas tidak akan menjadi kaku dan monoton. Para peserta didik diajak untuk berdiskusi, berinteraksi, dan berdialog sehingga mereka mampu mengkonstruksikan konsep-konsep dan kaidah-kaidah pengetahuan yang mereka pelajari. Para peserta didik juga dibiasakan untuk berbeda pendapat sehingga mereka menjadi sosok yang cerdas dan kritis.

Konsep Pedagogi

Pedagogi berasal dari bahasa Yunani paedagogeo, dimana terdiri dari pais genetif, paidos yang berarti anak dan agogo berarti memimpin, sehingga secara harfiah pedagogi, berarti memimpin anak. Dalam bahasa Yunani kuno, kata pedagogi bermakna seorang budak (pengawas rumah tangga) yang mengawasi pengajaran putra tuannya atau majikannya, ketika itu anak perempuan tidak diberi pengajaran khusus, pembantu rumah tangga ini mengantar, menunggu dan menemani pulang putra tuannya ke pada saat dan dari sekolah atau gymnasium. Kata pedagogi juga diturunkan dari bahasa latin yang bermakna mengajari anak, sementara dalam bahasa Inggris istilah pedagogi (*pedagogy*) digunakan untuk merujuk kepada teori pengajaran, dimana pendidik berusaha memahami bahan ajar, mengenal siswa dan menentukkan cara mengajarnya.

Menurut Sudarwan Danim (2010, 48 – 49), ada tiga isu terkait dengan penggunaan istilah pedagogi, yakni (1) pedagogi merupakan sebuah proses yang bertujuan, dalam makna umum istilah pedagogik digunakan untuk menjelaskan prinsip-prinsip dan praktik mengajar anak-anak, (2) banyak pekerjaan "pedagogi sosial" yang telah digunakan untuk menggambarkan prinsip-prinsip mengajar anak-anak dan kaum muda, dan (3) pengertian pedagogi telah dipahami dan dominan mewarnai proses pembelajaran dalam konteks sekolah. Secara tradisional istilah pedagogi adalah seni mengajar. Sementara dilihat dari pedagogi modern, dilihat dari hubungan dialektis yang bermanfaat antara pedagogi sebagai ilmu dan pedagogi sebagai seni. Beberapa definisi yang terkait pengertian pedagogi sebagai ilmu dan seni menurut Sudarwan Danim (2010: 54-55) antara lain:

1) Pengajaran (teaching)
2) Belajar (learning)
3) Hubungan mengajar dengan belajar dengan segala factor lain yang ikut mendorong minat pedagogi
4) Hubungan mengajar dan belajar berkaitan dengan semua pengaturan dan pada segala tahapan usia, sebagaimana dikembangkan di lembaga pendidikan formal dan nonformal.

Dengan demikian pedagogi yang efektif mencoba menggabungkan alternatif strategi pembelajaran yang mendukung keterlibatan intelektual, memiliki keterhubungan dengan dunia yang lebih luas, lingkungan kelas yang koduksif dan pengakuan atas perbedaan penerapan pada semua pelajaran.

Andragogi

Istilah andragogi seringkali dijumpai dalam proses pembelajaran orang dewasa (adult learning), baik dalam proses pendidikan nonformal (pendidikan luar sekolah) maupun dalam proses pembelajaran pendidikan formal. Pada pendidikan nonformal teori dan prinsip andragogi digunakan sebagai landasan proses pembelajaran pada berbagai satuan, bentuk dan tingkatan (level) penyelenggaraan pendidikan nonformal. Pada pendidikan formal andragogi seringkali digunakan pada proses pembelajaran pada tingkat atau level pendidikan menengah ke atas. Namun demikian dalam menerapkan konsep, prinsip andragogi pada proses pembelajaran sebenarnya tidak secara mutlak harus berdasar pada bentuk, satuan tingkat atau level pendidikan, akan tetapi yang paling utama adalah berdasar pada kesiapan peserta didik untuk belajar. Kondisi itu terjadi karena kita menganggap bahwa semua murid, peserta didik (warga belajar) itu adalah sebagai orang dewasa yang diasumsikan memiliki kemampuan yang aktif dalam merencanakan arah belajar, memiliki bahan, memikirkan cara terbaik untuk belajar, menganlisis dan menyimpulkan serta mampu mengambil manfaat dari belajar atau dari sebuah proses pendidikan.

Fungsi pendidik dalam hal ini hanya sebagai fasilitator, bukan mengpendidiki, sehingga relasi antara pendidik dan peserta didik (murid,

warga belajar) lebih bersifat multicomunication. (Knowles, 1970). Oleh karena itu andragogi adalah suatu bentuk pembelajaran yang mampu melahirkan sasaran pembelajaran (lulusan) yang dapat mengarahkan dirinya sendiri dan mampu menjadi pendidik bagi dirinya sendiri. Dengan keunggulan-keunggulan itu andragogi menjadi landasan dalam proses pembelajaran pendidikan nonformal. Hal ini terjadi karena dalam pendidikan nonformal, formula pembelajarannya diarahkan pada kondisi sasaran yang menekankan pada peningkatan kehidupan, pemberian keterampilan dan kemampuan untuk memecahkan permasalahan yang dialami terutama dalam hidup dan kehidupan sasaran di tengah-tengah masyarakat.

Heutagogi *(Self-Determined Learning)*

Heutagogi (berdasarkan Yunani untuk "diri") didefinisikan oleh Hase dan Kenyon pada tahun 2000 sebagai studi pembelajaran yang ditentukan sendiri (mandiri). Heutagogi menerapkan pendekatan holistik untuk mengembangkan kemampuan peserta didik, dengan belajar sebagai proses aktif dan proaktif, dan peserta didik melayani sebagai "agen utama dalam pembelajaran mereka sendiri, yang terjadi sebagai akibat dari pengalaman pribadi" (Hase & Kenyon, 2007, hal. 112). Seperti dalam pendekatan andragogik, Instruktur atau pendidik pada heutagogy juga memfasilitasi proses pembelajaran dengan memberikan bimbingan dan sumber daya, tetapi sepenuhnya pemilihan kepemilikan jalur pembelajaran dan proses untuk pelajar, yang melakukan negosiasi belajar dan menentukan apa yang akan dipelajari dan bagaimana hal itu akan dipelajari (Hase & Kenyon, 2000; Eberle, 2009).

Sebuah konsep kunci dalam heutagogy adalah bahwa dari putaran ganda pembelajaran dan refleksi diri (Argyris & Schon, 1996, seperti dikutip dalam Hase & Kenyon, 2000). Dalam putaran ganda pembelajaran, peserta didik mempertimbangkan masalah dan tindakan yang dihasilkan dan hasil, selain merefleksikan proses pemecahan masalah dan bagaimana hal itu mempengaruhi keyakinan dan tindakan pelajar itu sendiri

B. PEMBAHASAN

a) Penelitian Terdahulu

Penulis/Judul/ Jurnal/Prosiding	Temuan
Hiryanto (2017). Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi serta implikasinya dalam pemberdayaan masyarakat	1. Pendekatan pedagogi, andragogi dan heutagogy tidak berdiri masing-masing. 2. Setiap pendekatan mempunyai kelebihan serta kekurangan dalam mewarnai khasanah ilmu Pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis, terdapat beberapa *novelty* atau *state of the art* dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian terdahulu hanya fokus membahas secara umum dalam pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan analisis yang baru tentang model metode pembelajaran;
2. Pada penelitian terdahulu, para peneliti tidak memberikan ulasan komprehensif tentang *common model/pattern* yang dapat diadaptasi secara lebih spesifik dengan tetap menyesuaikan identitas dari lingkungan pendidikan tersebut. Untuk itu dalam rancangan penelitian

Tidak hanya sarat akan kajian, penelitian ini juga mengedepankan pengembangan model pembelajaran yang efektif berbasis pendekatan *sustainability* yang tidak dibahas pada penelitian sebelumnya.

b) Heutagogi sebagai Perpanjangan Andragogi

Pendekatan heutagogical dapat dilihat sebagai perkembangan dari pedagogi ke andragogi untuk heutagogy, dengan peserta didik juga maju dalam kedewasaan dan otonomi (Canning, 2010). Peserta didik lebih dewasa membutuhkan lebih sedikit kontrol dari instruktur dan tentu saja struktur dan dapat lebih mandiri dalam belajar mereka, sementara peserta didik kurang matang membutuhkan lebih banyak bimbingan instruktur dan kursus perancah (prasyarat) (Canning & Callan, 2010; Kenyon & Hase, 2010).

Dengan dasar dari andragogi, heutagogi lebih lanjut memperluas pendekatan

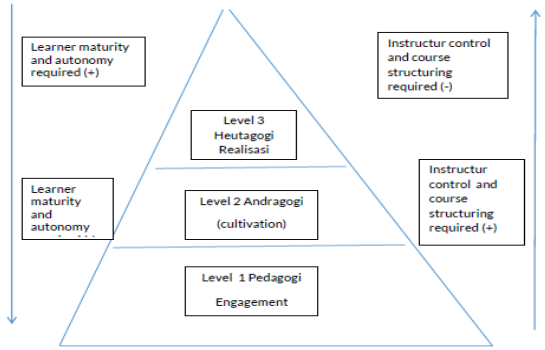
andragogical dan dapat dipahami sebagai sebuah kontinum andragogi (Tabel 1). Dalam andragogi, kurikulum, pertanyaan, diskusi, dan penilaian dirancang oleh instruktur sesuai dengan kebutuhan peserta didik; sedangkan pada heutagogi, pelajar menetapkan program pembelajaran, merancang dan mengembangkan peta belajar, dari kurikulum untuk penilaian (Hase, 2009). Heutagogy menekankan pengembangan kemampuan selain kompetensi (andragogy). Tabel 1. memberikan gambaran tentang sifat-sifat yang membantu menunjukkan cara di mana heutagogi dibangun berdasarkan dan meluas andragogi.

Tabel 1

Andragogi (self-directed	>	Heutagogi (Self-determined)
Single-loop learning (satu lingkaran belajar)	>	Double-loop learning (dua lingkaran pembelajaran)
Competency development (pengembangan kompetensi)	>	Capability development (pengembangan kemampuan)
Linear design and learning approach	>	Non-liner design and learning approach
Indstructor-learner directed	>	Learner-directed
Getting student to learn (content)	>	Getting student to understand how they learn (process)

Ciri-ciri dan kontinum dari andragogy ke heutagogy memerlukan pertimbangan lebih lanjut dan definisi. Apa yang dapat diturunkan dari perbandingan ini, bagaimanapun, adalah bahwa heutagogy adalah pendekatan didirikan pada Andragogi dan dapat dianggap sebagai perluasan dari konsep yang ada.

Pendidikan secara tradisional nyaris selalu dilihat sebagai hubungan pedagogis antara pendidik dan pelajar. Pendidik yang selalu memutuskan apa yang pelajar harus ketahui dan bagaimana pengetahuan dan ketrampilan yang harus diajarkan. Hasil penelitian puluhan tahun terakhir memang telah cukup untuk melahirkan sebuah revolusi dalam pendidikan mengenai bagiamana orang belajar dan hasil dari itu membuat pendidik dapat bekerja lebih lanjut tentang cara pengajaran dan hasil yang diperoleh (Sudarwan Danim, (2010: 144). Sementara konsep Andragogi sebagaimana dikemukakan oleh Malcolm Knowles dalam Sharan B Marriam (2001 : 4) merupakan label baru atau teknologi baru dari belajar orang dewasa, yang konsep ini di Eropa didefinisikan sebagai seni atau ilmu membantu orang dewasa belajar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan adanya perubahan dalam masyarakat yang sangat pesat atau dikenal dengan era ledakan informasi, maka diperlukan adanya sebuah pendekatan pendidikan dalam belajar dimana peserta didik sendiri yang menentukan apa dan bagaimana belajar itu dilakukan. Heutagogi merupakan suatu studi tentang pembelajaran yang ditentukan secara mandiri oleh pembelajar, dapat pula dilihat sebagai suatu perkembangan alamiah dari metodologi pendidikan sebelumnya terutama dari pengembangan kemampuan dan mungkin menyediakan pendekatan optimal untuk belajar di abad dua puluh satu. Hubungan Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi, menurut Mezirow, dalam Lisa Marie Blaschke (2012), dilihat dari kematangan dan autonomi serta peran dari pendidik, dapat digambarkan dengan menggunakan pyramid sebagai berikut



Gambar 1. Kemajuan pedagogi ke andragogi kemudian heutagogi menurut Canning, 2010 p. 63)

Berdasarkan gambar di atas, dapat dijelaskan bahwa hubungan antara pedagogi, andragogi maupun heutagogi, dapat dilihat dari tingkat kematangan peserta didik serta syarat kemandirian belajar, bahwa semakin bertambah umur maka akan matang dan bertambah kemandirian belajarnya, sementara dilihat dari peran pendidik atau instruktur, maka semakin bertambah usia maka peran instruktur serta materi yang terstruktur semakin berkurang, dan sebaliknya semakin muda (anak-anak) dengan pendekatan pedagogi, maka peran instruktur dan materi yang terstruktur semakin dominan.

c) Dari Pedagogi dan Andragogi ke Huetagogi

- **Ketergantungan**, dalam Pedagogi peserta didik sangat tergantung pada pendidik dalam pelaksanaan proses pembelajaran sedangkan dalam Andragogi proses belajar dilakukan secara mandiri untuk mencari pemecahan masalah yang mereka temukan. Heutagogi, mereka mencari masalah sendiri dan mencari jawaban sendiri atas permasalahan yang mereka temukan.
- **Alasan untuk belajar**, Keberhasilan proses pembelajaran tentunya harus diawali dengan alasan yang kuat untuk mengikuti proses pembelajaran. Pada Pedagogi proses pembelajaran pada umunya dijalani bukan karena keinginan sendiri sehingga tanggung jawab peserta didik akan proses belajar sedikit rendah. Andragogi sebaliknya, mereka belajar karena merasa ada kebutuhan sebuah skill/kemampuan yang harus mereka kuasasi. Heutagogi, peserta didik memiliki tanggung jawab penuh akan proses pembelajaran yang dijalani.
- **Fokus Pembelajaran**, Pedagogi jelas fokus pada kurikulum yang digunkan oleh sekolah masing-masing, Andragogi berfokus pada tujuan dan sangat memungkinkan untuk belajar lintas disiplin ilmu. Dalam Heutagogi, peserta didik didorong untuk belajar sendiri (inqury) dengan melihat masa depan dengan penuh ketidakpastian dan kompleks
- **Motivasi Belajar**, Motivasi belajar pada pedagogi berasal dari luar peserta didik yaitu keluarga, teman, Pendidik dan lain-lain. Adragogi berasal dari dalam diri mereka karena harga diri mereka akan lebih meningkat jika sukses dan berhasil melewati tangtangan. Dalam Heutagogi, motivasi datang secara mengalir dari pengalaman belajar mereka.
- **Peran Pendidik**. Pendidik menjadi sumber ilmu dalam proses pembelajaran dalam pedagogi, Pada Androgogi Pendidik menjadi fasilitator proses pembelajaran dan menjadi pelatih kalau di Heutagogi yaitu menyatukan peluang, konteks, relevansi eksternal, dan kompleksitas yang diperluas.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa transformasi metode pembelajaran pada masa pandemi merupakan suatu kontinum, artinya dalam

suatu proses pembelajaran, sehingga munculnya pendekatan tersebut memiliki peran masing-masing dalam pembelajaran jarak jauh. Kemandirian pembelajaran yang efektif pada pasca pandemi ini adalah peserta didik dituntut mandiri dalam mencari masalah dan jawaban atas permasalahan yang ditemukan, peserta didik memiliki tanggung jawab penuh akan proses pembelajaran yang dijalani, peserta didik didorong untuk belajar sendiri dengan melihat masa depan dengan penuh ketidakpastian dan kompleks, dan peran pendidik adalah menyatukan peluang, konteks, relevansi eksternal, dan kompleksitas yang diperluas.

Salah satu kelemahan pendidikan kita adalah kita tidak dilatih untuk menguasai belajar menggunakan Heutagogi tetapi cenderung disuapi dan disuapi.

REFERENSI

Buku

AECT. (2004). *The Definition Of Educational Technology*. Washington, D.C.,USA: Association for Educational Communications and Technology.

B.Seels, Anglin, Gary J. (edit). (2011). *Instructional Technology: Past, Present, and Future*, Third Edition. Santa Barbara: Libraries UnlimitesB., &

Januszewski, Alan and Michael Molenda. (2008). *Educational Technology: A Definition with Commentary*. New York: Taylor & Francis Group.

Reiser, Robert A., John V, Dempsey. (2007). *Trends and Issues in Instructional Design and Technology*, Second Edition. New Jersey: Pearson, Merrill Prentice Hall.

Richey, R. C. (1994). Teknologi Pembelajaran. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.

Sbderstrbrm, T., From, J., Lbvqvist, J & Tornquist, A. (2011). *From distance to online education: Educational management in the 21th century*. Annual Conference Dublin.

Sudarwan Danim. 2010. *Pedagogi, Andragogi dan Heutagogi*. Bandung; Penerbit Alfabeta

Prosiding Seminar

Helaluddin, Wijaya. H. (2019). Prosiding Seminar Nasional Pangan, Teknologi, dan Entrepreneurship "*Eksplorasi Sumberdaya Alam Hayati Indonesia Berbasis Entrepreneurship Di Era Revolusi Industri 4.0*", Publisher: Fakultas Teknik Universitas Fajar Makassar.

Etistika Yuni Wijaya; Dwi Agus Sudjimat; Amat Nyoto. (2016). *Transformasi pendidikan Abad 21 Sebagai Tuntutan Pengembangan Sumber Daya manusia di Era Global.* Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika 2016 ~ Universitas Kanjuruhan Malang

Sumber rujukan dari Website

Ahmad, I. (2018*). Pendidikan Tinggi "4.0" Yang Mampu Meningkatkan Daya Saing Bangsa.* Direktur Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan, KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI. Makassar, 16 Februari 2018. Bahan Presentasi. Diakses 2 April 2109

Davies,R. (2015). *Industry 4.0 Digitalisation for productivity and growth*. Diakses 10 Agustus 2020
http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BR

Dr. Khaerudin, M.Pd. (2107). *Trend dan Tantangan Teknologi pendidikan* . Diakses 12 Agustus 2020. http://www.ilmupendidikan.net/2017/08/ 25/tren-dan-tantangan-bagi teknologpendidikan-di-abad-21.php>

Pedagogi, Andragogi, Heutagogi. Diakses 15 Agustus 2020. https://setiorini08.wordpress.com/2018/12/20/pedagogi-andragogi-dan-heutagogi/

Berbagi ilmu Pedagogik, Andragogi, Heutagogi. Diakses 15 Agustus 2020.
https://www.rijal09.com/2016/03/pedagogik andragogi-dan-heutagogi.html

Pedagogi, Andragogi, Heutagogi. Diakses 16 Agustus 2020
https://www.kompasiana.com/poltakbutarbutar8687/5ecf7b93d541df77f55ada32/pedagogy-andragogy-dan-heutagogy

Heutagogi dan arah Pendidikan kita. Diakses 17 Agustus 2020
https://geotimes.co.id/opini/heutagogi-dan-arah-pendidikan-4-0-kita/

Heutagogy, peeragogy, dan cybergogy. Diakses 18 Agustus 2020
https://birunialkindi.blogspot.com/2018/08/heutagogy-peeragogy-cybergogy.html

Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Inovasi Pengelolaan Ekonomi Desa: Lesson Learned dari BUMDes Terbaik Nasional

Alih Aji Nugroho[a], Neneng Rahayu[b]
[ab] Politeknik STIA LAN Jakarta
e-mail: [a] alihnugroho@gmail.com, [b] neneng.rdwn@gmail.com

Abstrak

Dengan dukungan triliunan rupiah melalui Dana Desa, jumlah Badan Usaha Milik Desa (VoE) meningkat signifikan dan hampir menyentuh 50% dari jumlah desa. Namun terdapat anomali, ketika banyak VoE muncul dengan nilai pendapatan yang besar, pada saat yang sama disparitas ekonomi masyarakat desa juga meningkat (BPS, 2019). Sehingga dibutuhkan penjelasan bagaimana partisipasi masyarakat terkait dengan pengelolaan VoE. Penelitian ini dilakukan untuk mengatasi masalah-masalah utama tersebut dengan menggunakan pendekatan analisis studi kasus dalam pengelolaan VoE. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Analisis studi kasus dilakukan di VoE Tirta Mandiri di Desa Ponggok, Klaten. VoE memiliki pendapatan lebih dari 5 miliar per tahun dan dianggap sebagai VoE terbaik di Jawa. Pengumpulan data direncanakan melalui wawancara mendalam dan observasi lapangan. Wawancara dilakukan dengan pemangku kepentingan VoE (Pemerintah Desa, Pengelola VoE, dan Masyarakat Desa). Pendataan dilakukan pada periode Maret hingga Mei 2019. Hasilnya menurut pandangan umum VoE masih dianggap dimiliki dan dikuasai oleh pemerintah desa. Namun Pemerintah Desa Ponggok berusaha menunjukkan upaya untuk membalikkan anggapan tersebut dengan melibatkan warga sebagai pihak yang juga memiliki VoE. Mekanisme tersebut memberikan struktur insentif bagi penduduk desa untuk memiliki VoE yang nyata. Dengan menempatkan warga sebagai penerima manfaat sekaligus pemilik VoE, Pemerintah Desa Ponggok mendorong warga desa untuk diberdayakan baik secara langsung (mengurangi pengangguran, meningkatkan pendapatan warga desa, dan mengembangkan usaha mikro kecil), maupun secara tidak langsung melalui realisasi program perlindungan sosial pemerintah desa. (Asuransi Kesehatan Gratis, Beasiswa Pendidikan untuk Pelajar, dan Bantuan untuk Lansia). Secara politik, warga negara juga diberdayakan karena ditempatkan sebagai subjek pengambil keputusan dalam mengelola sumber daya bersama secara demokratis.

Kata Kunci: partisipasi masyarakat; badan usaha milik desa; inovasi

Improving Public Participation in Innovation Management of Village Economic: Learned from the Best Village-owned Enterprise in Indonesia

Abstract

With trillions of rupiah in support through the Village Fund, the number of village-owned enterprise (VoE) increased significantly and almost touched 50% of the total number of villages. However, there was an anomaly, when many VoE appeared with large income values, at the same time the economic disparity in the village community also increased (BPS, 2019). So it takes an explanation of how community participation related to the management of VoE. This research was conducted to address these key issues using a case study analysis approach to the management of VoE. This research uses a qualitative approach. Case study analysis was carried out at VoE Tirta Mandiri in Ponggok Village, Klaten. The VoE has an income of more than 5 billion per year and is considered the best VoE in Java. Data collection is planned through in-depth interviews and field observations. Interviews were conducted with VoE stakeholders (Village Government, VoE Managers, and Village Communities). Data collection was carried out in the period March to May 2019. The results according

to the general view, VoE are still considered owned and controlled by the village government. However, the Ponggok Village Government tries to show efforts to reverse this notion by involving residents as parties who also have VoE. The mechanism provides an incentive structure for villagers in having a real VoE. By placing residents as beneficiaries as well as VoE owners, the Ponggok Village Government encourages villagers to be empowered either directly (reducing unemployment, increasing villagers' income, and developing micro-small businesses), or indirectly through the realization of village government social protection programs (Free Health Insurance, Educational Scholarships for Students, and Assistance for Older Citizens). Politically, citizens are also empowered because they are placed as subjects of decision makers in managing shared resources democratically..

Keywords: *community participation, village-owned enterprise, Innovation*

A. PENDAHULUAN

Keluarnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (UU Desa) merupakan penanda lahirnya babak baru lanskap pembangunan Indonesia. Sentralisasi pembangunan pada institusi pemerintah pusat direduksi secara radikal (Antlov, H., Wetterberg, A., & Dharmawan, L., 2016). Arah pembangunan bergeser dari kota ke desa-desa meminjam istilah Harvey (2006) terjadi Shifting from Urban Development to Rural Development. UU tentang Desa di atas dianggap sebagai wujud komitmen terhadap upaya penguatan kemandirian desa (Ariutama, 2018; Todaro, 2004). Paradigma yang semula diabaikan mulai menjadi fokus pemerintah dan secara otomatis menjadi bahasan arus-utama sarjana Indonesia.

Bahasan penting dari UU tentang Desa salah satunya adalah amanat pengembangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes). BUMDes merupakan sebuah institusi yang diharapkan mampu mewujudkan kemandirian desa (Kusuma dan Purnamasari, 2016) dengan menjadi roda penggerak ekonomi perdesaan. Pemerintah memilih BUMDes sebagai salah satu solusi kunci pembangunan desa (Raharjo, Yudanto and Ariutama, 2017; Solekhan, 2017). Menurut data Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi (PDTT) Pada akhir 2018, jumlah BUMDes mencapai 61% dari total 74.910 desa atau sekitar 45.549 BUMDes. Menurut sumber data yang sama, Kementerian PDTT mengklaim BUMDes telah menyerap 1.074.754 pekerja di pedesaan. Total omset dari seluruh BUMDes mencapai 1.16 Triliun Rupiah per tahun dengan laba bersih 1.21 Miliar Rupiah per tahun (Ditjen PPMD Kemendesa PDTT, 2018) .

Namun, meningkatnya jumlah BUMDes dengan laba fantastis tersebut bernegasi dengan penurunan kemiskinan di perdesaan. Data BPS 2018 menyebutkan bahwa angka kemiskinan penduduk di wilayah pedesaan masih jauh lebih besar dibandingkan dengan perkotaan. Pada September 2017, presentase penduduk miskin desa mencapai 13.57 persen sedangkan penduduk miskin perkotaan hanya 7.26 persen. Data BPS 2018 juga menyebutkan ketimpangan di perdesaan meningkat dari 0.316 pada awal 2017 menjadi 0.320 pada September 2017. Penelitian dari Indonesian NGO Forum on Indonesian Development (INFID) menunjukkan bahwa persepsi warga akan ketimpangan desa meningkat dari 4.4 poin pada 2016 menjadi 5.6 poin pada tahun 2017.

Kementerian Desa, PDT, dan Trasmigrasi pada akhir 2019 menyatakan Nilai indeks pembangunan desa-desa khususnya di daerah tertinggal masih terlampau rendah (Kompas, 6/11/2019). Nilai terendah adalah 12, dan nilai terbanyak di kisaran 35, dari skor penilaian 0-100. Untuk mengentaskan desa tertinggal, nilai minimal harus 50. Ini artinya pembangunan yang disyaratkan dengan peningkatan jumlah BUMDes yang signifikan belum tercapai.

Logika yang dipakai dalam BUMDes adalah Community Driven Development (CDD) milik Bank Dunia dalam Urban Poverty Project (Platteau dan Frederic, 2003). Konsep utama penopang legitimasi CDD adalah Modal Sosial yang digaungkan sejak era Post Wasington Concencus (PWC) oleh Putnam (dalam Field, 2016). Modal Sosial dipahami Putnam pertama-tama sebagai elemen yang

menggerakkan organisasi sosial yang mencakup segala bentuk kebijakan sosial, norma-norma, rasa kepercayaan dan norma timbal-balik ditambah jaringan-jaringan sosial (Tania Li, 2012). Gambaran ideal yang diharapkan dari Undang-Undang Desa di atas masih menjadi perdebatan di masyarakat. Pengelolaan BUMDes berbasis modal sosial (aksi kolektif) di beberapa aspek tidak semulus yang dibayangkan. Jurang ketimpangan yang terus menganga menjadi tanda pengelolaan BUMDes belum sesuai dengan gambaran ideal CDD.

Salah satu indikator yang terlihat yaitu potensi munculnya konflik dari pengelolaan BUMDes cukup tinggi (Todaro, 2018; Antlov, 2016). Pengelolaan BUMDes dengan melibatkan masyarakat secara langsung diperlukan untuk meratakan kebermanfaatan dan menghindari konflik.

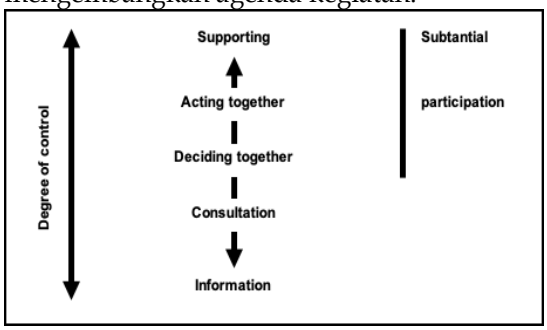
Muncul pelbagai konflik dalam pengelolaan BUMDes (Hakim, dkk, 2018; Zulkarnaen, 2016; Afala, 2017; Anggraeni, 2017; Alfiyani, 2018; Merwijaya, 2017; Bambang, 2016). Beberapa studi menunjukkan permasalahan pengelolaan muncul karena pertarungan kepentingan pengelola BUMDes dan elit desa (Firdaus, 2018). Terdapat konflik kepentingan secara internal pengelola maupun dengan pihak pejabat desa yang menyebabkan BUMDes tidak maksimal. Sedangkan menurut penelitian Ariutama, dkk (2018) masalah utama terdapat pada aspek kelembagaan yang belum kompatibel dengan tujuan BUMDes itu sendiri. Menurutnya masih terjadi tumpang-tindih kepentingan antar lembaga dalam pengaturan BUMDes khususnya antara Kemnterian PDTT, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Koperasi dan UKM, serta lembaga perbankan. (Ariutama, dkk, 2018:59. Penelitian lain yang mengarus-utama yaitu menganalisis permasalah BUMDes dari segi kelembagaan dan penerapan governance (Chintary dan Lestari, 2016; Afala, 2017).

Termutakhir, diselenggarakan forum ilmiah yang membahas desa bertajuk Simposium Nasional "Menggagas Pemerintahan Desa Sebagai Penyelenggara-Langsung Pelayanan Publik Untuk Kesejahteraan Rakyat" yang diselenggarakan di Universitas Tidar, 1-2 Maret 2019. Hasil dari perdebatan dalam simposium tersebut dibukukan dalam buku "Menata Desa: Bunga Rampai Pemikiran" (Wibawa, dkk., 2019). Namun permasalahan yang diperdebatkan baru berkutat masalah institusionalisme belaka. Pembahasan baru sekitar fungsi pemerintahan desa dari waktu ke waktu, serta analisis terkait dengan regulasi yang memayungi.

Belum ada analisis dan penjelasan terkait partisipasi masyarakat sebagai sebuah komunitas yang harus dilibatkan dalam pengelolaan BUMDes.

Tulisan singkat ini mencoba memberikan contoh pengelolaan BUMDes yang melibatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaannya.

Kerangka partisipasi masyarakat menurut Wilcox (dalam Mardikanto dan Soebiato, 2015:86) ada 5 level sebagai berikut: 1) Memberikan Informasi (Provide Information): Masyarakat hanya sebatas menyampaikan dan menerima informasi dari pengelolaan BUMDes. 2) Konsultasi (consultation): yaitu menawarkan pendapat, sebagai pendengar yang baik untuk memberikan umpan-balik, tetapi tidak terlibat dalam implementasi ide dan gagasan tersebut. 3) Pengambilan keputusan bersama (deciding together), dalam arti memberikan dukungan terhadap ide, gagasan, pilihan-pilihan serta, mengembangkan peluang yang diperlukan guna pengambilan keputusan. 4). Bertidak bersama (acting together), dalam arti tidak sekedar ikut dalam pengambilan keputusan, tetapi juga terlibat dan menjalin kemitraan dalam pelaksanaan kegiatannya. 5). Memberikan dukungan (supporting independent community interest) di mana kelompok-kelompok lokal menawarkan pendanaan, nasehat, dan dukungan lain untuk mengembangkan agenda kegiatan.



Gambar 1. Tingkatan Partisipasi Masyarakat (Wilcox, 2013:86)

Riset ini menggunakan analisis studi kasus. Craswell (dalam Haris, 2010: 76) menyatakan bahwa studi kasus (case study) adalah suatu model yang menekankan pada eksplorasi dari suatu "sistem yang berbatas" (bounded system) pada satu kasus atau beberapa kasus secara mendetail, disertai dengan penggalian data secara mendalam yang melibatkan beragam sumber informasi yang kaya akan konteks. Studi kasus digunakan untuk melihat Partisipasi masyarakat dalam pengembangan inovasi Bumdes. Analisis dilakukan pada BUMDES tirta Mandiri, Ponggok, Klaten. BUMDes tersebut memiliki nilai pendapatan lebih dari 5 milyar pertahun dan dianggap sebagai BUMDes terbaik se Jawa versi Kementerian PDTT.

B. PEMBAHASAN

Partisipasi warga dalam proses pengelolaan BUMDes Tirta Mandiri menurut kepala desa Ponggok menggunakan mekanisme bottom up. Beberapa aspek yang ditekankan dalam partisipasi adalah partisipasi perencanaan pelaksanaan, partisipasi pengambilan keputusan, optimalisasi peran perempuan, dan pemberdayaan masyarakat (wawancara, 26 Juni 2019).

1. Investasi Warga/ Saham untuk warga

Warga desa berinvestasi sebesar Rp 5 Juta untuk individu, sementara pada masing masing RW sebesar Rp 40 Juta, dan bagi setiap orang yang tergabung dalam kelompok pengelola Umbul Ponggok sebelum dikelola BUM Desa Tirta Mandiri sebesar Rp 25 Juta. Warga desa Ponggok yang berinvestasi mendapat keuntungan sebesar 10% setiap bulannya dari hasil pendapatan yang diperoleh BUM Desa Tirta Mandiri mengelola unit- unit usaha, salah satunya pemandian Umbul Ponggok. Selain dimanfaatkan untuk mengembangkan unit usaha pemandian Umbul Ponggok, dana investasi dari warga desa juga dimanfaatkan oleh BUM Desa Tirta Mandiri untuk mengembangkan unit usaha lainnya, seperti membangun toko desa.

Gambar 3. Slot Saham untuk Warga
Sumber: Dokumen RPJMD Ponggok

Berdasarkan data BUM Desa Tirta Mandiri tercatat investor warga desa sebesar Rp 5 Juta setiap orang dapat dirinci, sebagai berikut; RW 1 (58 orang), RW 2 (46 orang), RW 3 (69 orang), RW 4 (60 orang), RW 5 (44 orang), dan RW 6 (30 orang). Investor dari Perangkat Desa, BPD dan BP masing-masing menginvestasikan sebesar Rp 10 Juta. Investor perorangan dari kelompok pengelola pemandian Umbul Ponggok sebesar Rp 25 Juta. Kemudian, investor warga (kelompok) dari RW 1-RW 6 masing-masing menginvestasikan sebesar Rp 40 Juta. Jumlah investor warga Ponggok dari tahun 2014 hingga tahun 2018 meningkat signifikan, dari 150 KK pada tahun 2014 menjadi 300 KK pada tahun 2018 dengan total dana investasi mencapai Rp 2 Milyar.

2. Pembagian Hasil Usaha BUMDes

Mekanisme pelibatan masyarakat dalam proses pengelolaan yaitu bagi hasil investasi kepada para investor yaitu warga desa. Berdasarkan AD/ART BUM Desa Tirta Mandiri dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan investor atau pemodal adalah pihak yang memiliki modal untuk dipinjamkan atau diinvestasikan. Modal dipinjamkan oleh pemodal dengan cara membeli surat surat berharga yang ditawarkan oleh emiten. Investor memperoleh keuntungan berupa dividen. Investor yang di maksud disini adalah warga atau organisasi yang ada di Desa Ponggok. Dalam aturan AD/ART ini yang dimaksud bagi hasil investasi adalah suatu bentuk aktiva yang di tanamkan pihak luar BUMDes dalam bentuk saham guna memperoleh deviden sesuai dengan prosentase nilai investasi yang di tanam oleh investor. Deviden yang dimaksud berasal dari persewaan pelampung, snorkel, kaki katak dan kamera. Besar nilai deviden diatur dengan ketentuan sebagai berikut: (1) Pembagian

prosentase Deviden dari persewaan pelampung, snorkel dan kaki katak sebagai berikut: (a) Pemilik 50%, (b) Biaya perawatan dan cadangan kerusakan 25%, dan (c) Kas BUMDes 25%. Kemudian, (2) Pembagian prosentase deviden dari persewaan kamera sebagai berikut: (a) Pemilik 45%, (b) Biaya perawatan dan cadangan kerusakan 30%, dan (c) Kas BUMDes 25%.

3. Pemberian Program Unggulan

Selain melibatkan masyarakat dalam kepemilikan saham BUMDes, pemerintah desa Ponggok memiliki beberapa program unggulan. Program unggulan dari hasil BUMDes Ponggok yaitu: 1). Kartu cerdas merupakan program di bidang Pendidikan baik formal maupun non-formal. Moto dari program tersebut adalah satu rumah satu sarjana. Dengan memberikan "beasiswa" terhadap masyarakat diharapkan rasa memiliki (partisipasi) terhadap BUMDes Tirta Mandiri meningkat. Menurut nara sumber (wawancara, 27 Juni 2019) program kartu pintar tersebut meringankan beban orang tua dalam pembiayaan kuliah anak. 2) Program kartu sehat merupakan komitmen pemerintah Desa Ponggok dalam memberikan jaminan pemeliharaan kesehatan. 3) kesehatan dasar secara gratis. Bedanya hanya pada kartu ibu dan anak terfokus pada peningkatan kualitas kesehatan dan harapan hidup ibu dan anak. 4) Program kartu wirausaha ini dimaksudkan untuk meningkatkan spirit entrepreneurship dari masyarakat Ponggok. Program ini memberikan pembiayaan berupa modal untuk mendirikan UMKM. Pemerintah desa bekerjasama dengan pihak Bank untuk memberikan fasilitas modal pada masyarakat khususnya pemuda.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berbagai mekanisme digunakan oleh Pemerintah Desa Ponggok dalam rangka meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pengelolaan BUMDes Tirta Mandiri. Puluhan Miliyar hasil dari BUMDes tersebut dapat menjangkau masyarakat luas Desa Ponggok. Dengan ikut memiliki dan menikmati hasil dari pengelolaan BUMDes tersebut maka konflik di desa tersebut tidak terjadi. Kalau ada permasalahan bisa diselesaikan secara koersif karena merasa BUMDes dimiliki Bersama. Dalam konsep kerangka partisipasi masyarakat Wilcox (2016), penerapan di BUMDes Tirta Mandiri Desa Ponggok, Klaten sudah sampai pada tahap acting together dan memberikan dukungan. Bertidak bersama (acting together), dalam arti tidak sekedar ikut dalam pengambilan keputusan, tetapi juga terlibat dan menjalin kemitraan dalam pelaksanaan kegiatannya. Memberikan dukungan (supporting independent community interest) di mana kelompok-kelompok lokal menawarkan pendanaan, nasehat, dan dukungan lain untuk mengembangkan agenda kegiatan.

Gambaran mekanisme kerja BUMDes di Desa Ponggok dalam mengelola sumber daya milik bersama yang dimiliki untuk pemberdayaan masyarakat bisa dijadikan sebagai pembelajaran bagi pemerintah desa lainnya yang sedang atau ingin merintis mengembangkan BUMDes. Kebijakan perubahan model pendekatan pemberdayaan masyarakat desa di Indonesia menggunakan kelembagaan formal adalah salah satu program prioritas Nawacita dan terobosan pembangunan desa yang dilakukan pemerintah Joko Widodo-Jusuf Kalla (tahun 2014-2019).

Dalam pandangan umum, BUMDes masih dianggap milik dan dikuasai oleh pemerintah desa. Namun, Pemerintah Desa Ponggok mencoba menunjukkan upaya membalikkan anggapan tersebut dengan melibatkan warga sebagai pihak yang turut memiliki BUMDes. Mekanisme tersebut menyediakan struktur insentif bagi warga desa dalam memiliki BUMDes secara nyata. Dengan menempatkan warga sebagai penerima manfaat sekaligus pemilik BUMDes, Pemerintah Desa Ponggok mendorong masyarakat desa agar terberdayakan baik secara langsung (mereduksi pengangguran, meningkatkan pendapatan warga desa, dan berkembangnya usaha kecil mikro), maupun secara tidak langsung melalui realisasi program-program perlindungan sosial pemerintah desa. Secara politis, warga juga berdaya karena ditempatkan sebagai subyek

pengambil keputusan dalam mengelola sumber daya bersama secara demokratis.

REFERENSI

Antlov, H., Wetterberg, A., & Dharmawan, L. (2016). *Village Governance, Community Life, and the 2014 Village Law in Indonesia. Bulletin of Indonesian Economical Studies*, 1–40.https://doi.org /10.1080/00074918.2015.1129047

Afala, M.L. (2017). *Menalar Dinamika Konflik Wisata Goa Pindul*. Journal of Governance, Juni 2017 Volume 2, No. 1.

Ariutama, Raharjo, T., Yudanto, A. (2017). *Asistensi Pendirian Badan Usaha Milik Desa Cibogo, Kecamatan Cisauk, Kabupaten Tangerang*. Proceeding of Community Development Volume 1 (2017): 350-355; DOI:https://doi.org/10.30874/comdev.2017.41 "Memberdayakan Masyarakat Melalui Inklusi dan Literasi Keuangan untuk Pembangunan"

Chintary, V., Lestari, A. (2016). *Peran Pemerintah Desa dalam Mengelola Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)*. JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Vol. 5, No. 2 (2016) ISSN. 2442-6962.

Cahyono, H. (2012*). Arah Perkembangan Demokrasi di Perdesaan Pasca Orde Baru*. Jurnal Masyarakat Indoensia, Vol. 38, No. 2, Desember 2012.

Dasgupta, Aniruddha and Victoria, Beard . (2007). "*Community Driven Development, collective action and elite capture in Indonesia*, " *Development and Change*, Vol. 38, Issue 2, hlm. 229-249.

Eko, S. (2014). *Desa Membangun Indonesia* (Pertama). Sleman: Forum Pengembangan Pembaharuan Desa (FPPD).

Field, John. (2016). *Modal Sosial*. Kreasi Wacana. Cetakan keempat. Kasihan, Bantul. Jogjakarta.

Firdaus, Syahran. (2018). *Fenomena Elite Capture Dalam Pengelolaan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes): Studi kasus strategi bekerjanya kekuasaan elite dalam pengelolaan BUMDes Argosari, desa Pulosari, Kabupaten Pemalang*. Politika: JURNAL ILMU POLITIK, Volume 9 Nomor 2, Oktober 2018

Hardijono, R., Maryunani, M., Yustika, A. E., & Ananda, C. F. (2014). *Economic Independence Of The Village Through Institutional Village Enterprises* (BUMDes). *IOSR Journal of Economics and Finance*, *3*(2), 21–30. https://doi.org/10.9790/5933- 03232130

Harvey, David. (2006). *Neoliberalisme dan Restorasi Kelas Kapitalis*, Resist Book,. Yogyakarta

Li, Tania Murray. (2012). *The Will To Improve: Perencanaan, Kekuasaan, dan Pembangunan di Indonesia*. Tangerang Selatan: Marjin Kiri.

Moch. Solekhan. (2014). *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa Berbasis Partisipasi Masyarakat*. Malang. Setara Press

Mardikanto & Soebiato. (2013). *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Prespektif. Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Platteau, Jean-Philippe and Frederic, Gaspart. (2003). "*"The elite capture" problem in participatory development". Centre for Research on The Economics of Development*. Stanford University. Princeton

Romadhon, Y.M. (2017). *Perubahan Politik di Desa: Implikasi Penetrasi Kapital Terhadap Hubungan Elite-Massa di Desa Diwek, Kecamatan Diwek, Kabupaten Jombang*. Jurnal Politik Indonesia Vol. 2 No. 1, Juli-September 2017, hal 103-110

Rist, S., Chidambaranathan, M., Escobar, C., Wiesmann, U., & Zimmermann, A. (2007). *Moving from Sustainable Management to Sustainable Governance of Natural Resources: The Role of Social Learning Processes in Rural India, Bolivia and Mali. Journal of Rural Studies*, *23*(1), 23–37. https://doi.org/10.1016/j. jrurstud.2006.02.006

Suastika, I. N. (2017). *Village Enterprises (A Case Study of Rural Enterprise-Based Social Capital at The Purwakerti Village Community). South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, *12*(4), 4.

Todaro, Michael P. (2004). *Pembangunan Ekonomi di Dunia Ketiga*. Edisi Keenam. Jakarta: Erlangga.

Winarsi, S, Widyantoro, A & Moechthar, O. 2018. *The Law Principles for Village-Owned Enterprises (Bumdes) Management in Indonesia to Improve the Village's Economy*. Sociological Jurisprudence Journal. Volume 1, Issue 2. Hal 130- 136.

http://dx.doi.org/10.22225/scj.1.2.735.130-136

Wibawa, Samodra. (2019). *Menata Desa: Bunga Rampai Pemikiran*. Penerbit K-Media. Yogyakarta

WEBINAR
Konferensi Nasional Ilmu Administrasi 4.0
"Rekonstruksi Nilai serta Modal Manusia dalam Era New Normal untuk Membangun Kembali Daya Saing serta Keberlanjutan bagi Organisasi"
26 November 2020

Pemberdayaan Masyarakat Melalui Model Koopetisi Dalam Pengelolaan Destinasi Pariwisata di Lampung Selatan

Dedy Hermawan [a] dan Simon Sumanjoyo Hutagalung[b]
[ab] Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung
e-mail : [a] simon.sumanjoyo@fisip.unila.ac.id, [b] dedy.hermawan@fisip.unila.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas hasil pengujian model koopetisi dalam mengelola partisipasi masyarakat dalam pengelolaan pariwisata. Pengujian dilakukan terhadap konsep model pemberdayaan masyarakat dalam pendekatan koopetisi. Penelitian ini dilakukan dengan metode campuran (kombinasi kualitatif dan kuantitatif) dengan mensurvei 100 responden, wawancara, observasi dan diskusi kelompok terfokus. Data survei dianalisis secara kuantitatif dengan SPSS dan MS.Excel sehingga mampu menunjukkan perubahan sikap responden terhadap model intervensi. Sedangkan data kualitatif akan dianalisis dengan menggunakan metode analisis interaktif. Hasil diseminasi model mengidentifikasi bahwa: (1). Masyarakat memiliki pemahaman yang baik tentang model koopetisi, (2). Sikap masyarakat mendukung penerapan model yang mengadopsi konsep kerjasama dalam aspek pemberdayaan masyarakat.

Kata Kunci: destinasi pariwisata; pemberdayaan masyarakat; manajemen pariwisata

Community Empowerment through a Coopetion Model in the Management of Tourism Destinations in South Lampung

Abstract

This article discusses the results of testing the coopetion model in managing community participation in tourism management. Tests were carried out on the concept of community empowerment models in the coopetition approach. This research was conducted using a mixed method (a combination of qualitative and quantitative) by surveying 100 respondents, interviews, observation and focus group discussions. The survey data were analyzed quantitatively with SPSS and MS.Excel so that they were able to show changes in respondents' attitudes towards the intervention model. While the qualitative data will be analyzed using interactive analysis methods. The results of the model dissemination identified that: (1). The community has a good understanding of the coopetition model, (2). The attitude of the community supports the application of a model that adopts the concept of cooperation in the aspect of community empowerment.

Keywords: *tourism destinations; community development; tourism management*

A. PENDAHULUAN

Tidak jauh berbeda dengan permasalahan yang dihadapi masyarakat pedesaan di daerah tujuan wisata manapun, ternyata masyarakat pedesaan di Kawasan Destinasi Wisata Lampung Selatan mengalami masalah serupa yaitu tidak mampu terciptanya keterpaduan kerjasama yang saling menguatkan, tidak sekedar menguntungkan. sekelompok aktor. Meski ada tekanan motif ekonomi, warga desa masih kesulitan mengelola potensi destinasi wisata di wilayahnya sebagai sumber penghidupan dasar. Demikian pula penelitian lain mengungkapkan kontribusi destinasi wisata di kawasan wisata terhadap peningkatan pendapatan sebagian besar masyarakat desa, terutama pengelola yang relatif rendah (Amaro & Duarte, 2015).

Industri pariwisata memegang peranan penting dalam upaya pembangunan dan pembangunan suatu daerah. Di banyak daerah,

industri pariwisata mampu mendongkrak daerah tersebut dari keterbelakangan dan menjadikannya sebagai sumber pendapatan utama. Kerjasama bisnis dalam pengelolaan pariwisata daerah dilakukan antara pemerintah daerah dengan masyarakat luas bertujuan agar berbagai potensi wisata yang dimiliki oleh daerah dan destinasi wisatanya menjadi modal dasar pengembangan pariwisata (Nunkoo, 2017). Kegiatan investasi pariwisata daerah harus didukung oleh suatu aturan yang mampu menciptakan fairness, fairness, efisiensi, kepastian hukum, dan ketentraman yang menjadi asas hukum di negara yang modern, khususnya untuk bidang kerjasama pariwisata khususnya di bidang regional. Pengelolaan pariwisata dapat dijadikan salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka peningkatan pendapatan asli daerah (Bello et al., 2017). Permasalahan hukum yang terdapat dalam kerjasama usaha pengelolaan pariwisata antara lain mengenai kewenangan pemerintah daerah untuk melakukan perjanjian kerjasama dalam upaya pengelolaan pariwisata daerah, karena adanya undang-undang perjanjian kerjasama usaha pengelolaan pariwisata daerah dan mengenai faktor penghambat dan penyelesaian masalah. Upaya kerjasama bisnis pengelolaan pariwisata daerah dilakukan (Budeanu et al., 2016).

Peran Pemerintah Daerah di bidang pariwisata berpedoman pada Pasal 12 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, secara khusus kewenangan Pemerintah Kabupaten diatur dalam Pasal 30 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Pariwisata. Pemerintah Daerah dengan kewenangannya dapat mengatur, mengarahkan, mengendalikan sekaligus melindungi masyarakat serta sumber daya alam dan sumber daya buatan (Junaedi, 2018). Pembangunan pariwisata diupayakan untuk dikembangkan dengan pendekatan pertumbuhan ekonomi dan pemerataan untuk kesejahteraan masyarakat dan pembangunan yang berorientasi pada pembangunan daerah, fokus pada masyarakat, dan pemberdayaan masyarakat yang mencakup berbagai aspek termasuk kerjasama bisnis manajemen (Lestari et al., 2016). Pemerintah daerah harus dapat memposisikan pariwisata dalam kerangka pembangunan pariwisata dengan diimbangi dengan perencanaan dan pengelolaan pariwsata yang baik serta upaya peningkatan kompetensi SDM yang berkualitas (Pratama & Wijaya, 2018).

Berbagai faktor yang melatarbelakangi permasalahan lemahnya pembangunan kerjasama antar pelaku dalam pengelolaan destinasi wisata berbasis sumber daya lokal. Hubungan antara aktor yang kurang komunikatif dengan berbagai pihak menjadi salah satu penyebab warga desa sulit memanfaatkan perkembangan destinasi wisata di lingkungannya (Dahles, 1998). Sederet masalah yang dikemukakan menjadi dasar pertimbangan penentuan tema penelitian yaitu tentang hubungan antar pelaku dalam penyebaran model koopetisi masyarakat desa melalui pengelolaan destinasi wisata (Divisekera & Nguyen, 2018). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji permasalahan, solusi dan berfungsinya hubungan antar aktor dalam diseminasi model koopetisi melalui pengelolaan destinasi wisata berbasis sumberdaya lokal.

Penelitian sebelumnya tentang model pengelolaan destinasi pariwisata dapat mengadopsi konsep koopetisi dalam hal pemberdayaan masyarakat dan pelaku pariwisata lainnya. Model tersebut merangkum prasyarat dalam konsep koopetisi dan identifikasi empat strategi dalam implementasinya. Partisipasi yang teridentifikasi di lokasi penelitian dirasa lebih tepat jika diintervensi melalui model ini, hal ini juga telah disepakati oleh para pemangku kepentingan di wilayah studi (Chim-Miki & Batista-Canino, 2017). Model tersebut dimulai dengan prasyarat kepercayaan dalam membangun koopetisi. Beberapa ulama menyatakan bahwa kepercayaan adalah dasar kerjasama, ia juga menekankan bahwa pertukaran relasional (hubungan timbal balik) tidak dapat berjalan tanpa adanya kepercayaan. Namun para ahli lain menyatakan ketidakpercayaan yang menjadi dasar dari hubungan / pertukaran relasional, karena tidak percaya mereka bekerja sama untuk mengikatkan diri dalam suatu perjanjian (Czernek & Czakon, 2016). Kepercayaan juga dapat diartikan sebagai sikap yang berkaitan dengan risiko dalam suatu hubungan, sehingga tingkat kepercayaan akan sangat bergantung pada tingkat kemungkinan untung atau rugi (Nunkoo & Gursoy, 2016). Pengertian ini berarti kepercayaan akan semakin

baik jika ada batasan-batasan, kemungkinan untung atau rugi dari suatu hubungan. Jika resiko kerugian meningkat maka tingkat kepercayaan akan menurun, namun sebaliknya jika terdapat banyak keuntungan atau resiko kerugian kecil dari suatu hubungan maka tingkat kepercayaan akan meningkat bahkan semakin tinggi. Konsep dasar kepercayaan dapat diartikan bahwa kepercayaan merupakan hasil dari persepsi kebajikan / kepedulian pihak yang dipercaya, menekankan sejauh mana pihak terpercaya akan memperhatikan kesejahteraan atau kelangsungan usaha dari pihak pemberi amanah (Nunkoo, 2017). Dalam konteks pengelolaan pariwisata, kepercayaan adalah kepercayaan para wali atas tindakan yang akan datang yang memberikan hasil positif dan tidak akan melakukan tindakan negatif yang merugikan pihak pemberi kepercayaan. Pengujian model merupakan salah satu tahapan penting yang dilalui dalam proses pemberdayaan masyarakat termasuk yang bermukim di kawasan desa tujuan wisata Lampung Selatan. Kegiatan diseminasi dalam penelitian ini merupakan proses penyebaran informasi model koopetisi yang berorientasi dengan memanfaatkan berbagai potensi sumberdaya lokal. Tujuan model diseminasi dimaksudkan untuk membangkitkan kesadaran masyarakat desa sebagai subjek sekaligus kelompok sasaran pemberdayaan agar mau menerapkan berbagai kegiatan produktif dan kreatif yang terdapat dalam model materi koopetisi. Sosialisasi juga memberikan ruang gerak bagi masyarakat desa di daerah tujuan wisata untuk berperan aktif dalam menyatukan kebutuhan strategis dan permasalahan nyata dalam upaya mencari alternatif solusi yang lebih tepat dan tepat sasaran.

B. PEMBAHASAN

Pada bagian ini ditemukan temuan tentang laju perubahan yang terjadi pada responden kajian tentang substansi model yang diusulkan sebagai solusi alternatif dalam pengelolaan destinasi wisata. Pada bagian ini dianalisis derajat perubahan pengetahuan dan identifikasi kualitatif yang menjelaskan peristiwa perubahan tersebut. Secara ringkas, identifikasi dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Derajat Perubahan Persepsi Stakeholder Terhadap Model

No	Komponen	Perubahan Perilaku	Derajat Perubahan
1	Menilai kebutuhan untuk penyebaran informasi model koopetisi.	Perubahan pengetahuan dan sikap responsif dan ingin tahu struktur dan isi model. Beberapa informan secara aktif mendiskusikan kelayakan serius dari fungsionalitas beberapa elemen pembuat model.	30%
2	Memahami struktur dan isi model koopetisi.	Peningkatan pengetahuan dan sikap tentang fungsionalitas dan khasiat setiap elemen perumusan model struktur pembangun.	35%
3	Menilai keuntungan dan kerugian dari model koopetisi.	Kelebihan dan kelebihan model dideteksi dengan bijak oleh informan. Proyeksi media cetak dan lisan untuk promosi dan peningkatan komunikasi bisnis produktif dalam pengelolaan destinasi wisata ramah lingkungan.	25%
4	Menguji selektivitas dan daya kritis masyarakat terhadap struktur model dan isi Model	Informan yang mewakili kepentingan masyarakat pedesaan di daerah tujuan wisata sebagian dapat menilai secara kritis dan dapat merespon isi yang terdapat dalam rumusan model. Mereka juga secara aktif memberikan berbagai kritik dan revisi yang membangun kelayakan fungsionalitas model.	30%

5	Menguji manfaat praktis dan teoritis model koopetisi bagi manajemen dan pihak swasta	Ada beberapa informan yang mewakili masyarakat yang telah mencoba model tersebut secara parsial. Meski belum sepenuhnya namun keunggulan model tersebut sudah teruji secara praktis..	15%
6	Menguji kesesuaian model koopetisi dengan nilai dan norma sosial masyarakat	Menerapkan dan adaptif terhadap fleksibilitas rumusan model sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan serta reaksi penerimaan lingkungan sosial di kawasan tujuan wisata..	22%
7	Menemukan umpan balik publik tentang formulasi model umpan balik.	Umpan balik sebagian positif dan sebagian lainnya negatif. Umpan balik negatif dianggap merevisi rumusan model. Umpan balik mata pencaharian dilakukan dengan menerapkan media komunikasi dan kontak pribadi.	28%

Sumber: Analisis Data, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa komponen memiliki derajat perubahan yang tinggi dan pada beberapa aspek lainnya memiliki derajat perubahan yang rendah. Dalam komponen struktur dan isi model, kebutuhan akan model dan selektivitas masyarakat mencapai nilai rerata 30%. Pada komponen kebutuhan model dapat dipahami porsi yang cukup besar didasarkan pada kesamaan persepsi solusi yang ditawarkan oleh model dan pada komponen selektifitas masyarakat terhadap model tersebut ditentukan oleh deskripsi model yang relevan dengan kegiatan. kelompok pelaku pengelolaan destinasi wisata sehingga mampu menilai secara obyektif. Sedangkan derajat perubahan terendah terjadi pada komponen manfaat praktis dan teoritis model. Hal ini dikarenakan kelompok pelaku belum dapat mencoba penerapan model ini secara keseluruhan dan belum banyak diketahui manfaat apa yang disajikan dari penerapannya.

Bentuk interaksi antar pelaku dalam pengelolaan destinasi wisata ini dapat menimbulkan proses sosial asosiatif dan disosiatif. Bentuk proses sosial asosiatif dicirikan menurut kedekatannya menggunakan kerjasama sedangkan proses sosial disosiatif dicirikan dalam bentuk peristiwa kontradiksi dan konflik (Ratner et al., 2018). Kedua realitas tersebut saling melengkapi, sehingga aspek dinamika warga di destinasi wisata dapat terungkap secara lebih natural, seimbang dan tidak hanya satu sisi tetapi dalam satu kesatuan yang terintegrasi. Penjelasan menurut kedua proses tersebut cenderung terjadi interaksi yang kontradiktif yang di satu sisi berpotensi menimbulkan suasana yang serasi tetapi di sisi lain menimbulkan konflik. Dalam interaksi antar aktor, antar lapisan dan antar level atau bahkan antar subkultur banyak fenomena yang dapat terjadi. Jika dianalisis menggunakan kerangka berpikir positivisme maka sistem sosial secara teratur mengarah pada titik kestabilan dan setiap pelaku sosial memiliki kesempatan untuk melakukan adaptasi sosial (Hatipoglu et al., 2016). Diperlukan reorganisasi, restrukturisasi dan perubahan sistem atau tatanan sosial lebih lanjut agar kembali seimbang. Orang yang berusaha menekuni kegiatan produktif dan kreatif di destinasi wisata tidak jarang mengalami kesulitan apalagi saat menghadapi kejadian negatif yang disebabkan oleh hal tersebut.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Hasil pengujian model koopetisi dalam pemberdayaan masyarakat mengidentifikasi bahwa: (1). Masyarakat memiliki pemahaman yang baik tentang model koopetisi, hal ini ditunjukkan dengan data survei yang menunjukkan tingkat perubahan pengetahuan sebesar 15-35%. (2). Masyarakat memiliki orientasi untuk mendukung penerapan model yang mengadopsi konsep kerjasama dalam aspek pemberdayaan masyarakat ini. Hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa solusi yang ditawarkan oleh stakeholder group untuk mengatasi permasalahan yang terjadi dalam pengelolaan pariwisata di daerah tersebut.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada Kementerian Pendidikan yang telah mendanai penelitian ini melalui Skema Penelitian Pendidikan Tinggi, khususnya skema PTUPT. Selain itu kami juga berterima kasih kepada

lembaga penelitian Universitas Lampung atas dukungan administrasi dan kelembagaan.

REFERENSI

Amaro, S., & Duarte, P. (2015). An integrative model of consumers' intentions to purchase travel online. *Tourism Management*, *46*, 64–79. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.06.006

Amerta, I. M. S. (2017). The Role of Tourism Stakeholders at Jasri Tourism Village Development, Karangasem Regency. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, *1*(2), 20–28.

Begum, H., Er, A. C., Alam, A. S. A. F., & Sahazali, N. (2014). Tourist's Perceptions towards the Role of Stakeholders in Sustainable Tourism. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *144*, 313–321. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.301

Bello, F. G., Lovelock, B., & Carr, N. (2017). Constraints of community participation in protected area-based tourism planning: The case of Malawi. *Journal of Ecotourism*, *16*(2), 131–151. https://doi.org/10.1080/14724049.2016.1251444

Budeanu, A., Miller, G., Moscardo, G., & Ooi, C.-S. (2016). Sustainable tourism, progress, challenges and opportunities: An introduction. *Journal of Cleaner Production*, *111*, 285–294. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2015.10.027

Camilleri, M. A. (2018). The Tourism Industry: An Overview. In M. A. Camilleri (Ed.), *Travel Marketing, Tourism Economics and the Airline Product: An Introduction to Theory and Practice* (pp. 3–27). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-49849-2_1

Chen, J. S. (2015). Tourism stakeholders attitudes toward sustainable development: A case in the Arctic. *Journal of Retailing and Consumer Services*, *22*, 225–230. https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2014.08.003

Chim-Miki, A. F., & Batista-Canino, R. M. (2017). Tourism coopetition: An introduction to the subject and a research agenda. *International Business Review*, *26*(6), 1208–1217. https://doi.org/10.1016/j.ibusrev.2017.05.003

Czernek, K., & Czakon, W. (2016). Trust-building processes in tourist coopetition: The case of a Polish region. *Tourism Management*, *52*, 380–394. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.07.009

Dahles, H. (1998). Tourism, Government Policy, and Petty Entrepreneurs in Indonesia. *South East Asia Research*, *6*(1), 73–98. https://doi.org/10.1177/096782X9800600105

Divisekera, S., & Nguyen, V. K. (2018). Determinants of innovation in tourism evidence from Australia. *Tourism Management*, *67*, 157–167. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.01.010

Eprilianto, D. F., Pradana, G. W., & Sari, Y. E. K. (2020). DIGITAL INOVASI SEKTOR PUBLIK: EFEKTIVITAS KOLABORASI DALAM IMPLEMENTASI INOVASI DEGA DIGITAL. *Jurnal EL-RIYASAH*, *10*(2), 127–145. https://doi.org/10.24014/jel.v10i2.8909

Fine, J. (2017). Enforcing Labor Standards in Partnership with Civil Society: Can Co-enforcement Succeed Where the State Alone Has Failed? *Politics & Society*, *45*(3), 359–388. https://doi.org/10.1177/0032329217702603

Fulton, E. A., Boschetti, F., Sporcic, M., Jones, T., Little, L. R., Dambacher, J. M., Gray, R., Scott, R., & Gorton, R. (2015). A multi-model approach to engaging stakeholder and modellers in complex environmental problems. *Environmental Science & Policy*, *48*, 44–56. https://doi.org/10.1016/j.envsci.2014.12.006

Harahap, S. H., Christiana, I., & Febriaty, H. (2019). Program kemitraan masyarakat: Penerapan website desa di Desa Tanjung Gusta dan Desa Medan Krio Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Sains Penelitian & Pengabdian*, *2*(2), 54–60.

Hatipoglu, B., Alvarez, M. D., & Ertuna, B. (2016). Barriers to stakeholder involvement in the planning of sustainable tourism: The case of the Thrace region in Turkey. *Journal of Cleaner Production*, *111*, 306–317.

https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2014.11.059

Junaedi, I. G. B. R. U. I. W. R. (2018). *Membangun Pariwisata Dari Desa: Desa Wisata Blimbingsari Jembrana Bali Usaha Transformasi Ekonomi*. Deepublish.

Krutwaysho, O., & Bramwell, B. (2010). Tourism policy implementation and society. *Annals of Tourism Research*, *37*(3), 670–691. https://doi.org/10.1016/j.annals.2009.12.004

Kumar, J., & Hussain, K. (2014). Evaluating Tourism's Economic Effects: Comparison of Different Approaches. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *144*, 360–365. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.07.305

Lestari, G., Armawi, A., & Muhamad, M. (2016). Partisipasi Pemuda Dalam Mengembangkan Pariwisata Berbasis Masyarakat Untuk Meningkatkan Ketahanan Sosial Budaya Wilayah (Studi di Desa Wisata Pentingsari, Umbulharjo, Cangkringan, Sleman, D.I. Yogyakarta). *Jurnal Ketahanan Nasional*, *22*(2), 137–157. https://doi.org/10.22146/jkn.17302

Lin, D., & Simmons, D. (2017). Structured inter-network collaboration: Public participation in tourism planning in Southern China. *Tourism Management*, *63*, 315–328. https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.024

Nunkoo, R. (2017). Governance and sustainable tourism: What is the role of trust, power and social capital? *Journal of Destination Marketing & Management*, *6*(4), 277–285. https://doi.org/10.1016/j.jdmm.2017.10.003

Nunkoo, R., & Gursoy, D. (2016). Rethinking The Role of Power and Trust in Tourism Planning. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, *25*(4), 512–522. https://doi.org/10.1080/19368623.2015.1019170

Pratama, E. R., & Wijaya, H. B. (2018). Peran Institusi Lokal Dalam Pengembangan Kegiatan Pariwisata Desa Giritengah Kabupaten Magelang. *Teknik PWK (Perencanaan Wilayah Kota)*, *7*(2), 70–79.

Ratner, B., Burnley, C., Mugisha, S., Madzudzo, E., Oeur, I., Mam, K., Rüttinger, L., Chilufya, L., & Adriázola, P. (2018). Investing in multi-stakeholder dialogue to address natural resource competition and conflict. *Development in Practice*, *28*(6), 799–812. https://doi.org/10.1080/09614524.2018.1478950

Santosa, S. H., Prihatini, D., Purwanto, A., Jumiati, A., & Susilo, D. (2016). PENGEMBANGAN POLA KEMITRAAN DALAM RANGKA PENGENTASAN KEMISKINAN DI JAWA TIMUR. *UNEJ E-Proceeding*, 601–611.

MODEL PEMBERDAYAAN BUMDES BERBASIS SYARIAH DI KABUPATEN NAGAN RAYA

Wahyuddin [a], Bansu Irianto Ansari [b], Muslim A. Djalil [c], Mirna Indriani [d]
[a] Fakultas Agama Islam, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh
[b]FKIP, Universitas Serambi Mekkah, Banda Aceh2
[c d]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh
e-mail : [a] Wahyuddin@serambimekkah.ac.id

Abstrak

Penerapan ekonomi syariah dalam bisnis BUMDes menjadi sebuah keniscayaan di kabupaten Nagan Raya didukung oleh Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah sebagai payung hukum lembaga keuangan syariah di aceh. Perlu adanya dukungan dari berbagai pihak agar penerapan konsep ekonomi islam pada bisnis BUMDes ini berjalan efektif dan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, perlu ditingkatkannya edukasi kepada perangkat desa serta masyarakat mengenai manfaat menerapkan ekonomi islam pada kegiatan ekonomi.Jenis penelitian ini ialah deskriptif kualitatif melalui tahapan dari observasi, kepustakaan, wawancara dan dokumentasi dan dianalisis mulai reduksi, sajian data, penarikan kesimpulan. Yang menjadi key informan dalam penelitian ini adalah Kepala Desa, kemudian direktur BUMDes. Dalam penelitian ini kedua key informan tersebut sebagai gate keeper. Dalam menentukan informan selanjutnya dilakukan dengan cara snowboling sampling. Dalam penerapan akad-akad syariah pada BUMDes seperti pada akad Al-Wadi'ah pada unit usaha simpanan, Pada Akad dengan sistem bagi hasil yaitu akad Al-musyarakah, Almudharabah, Almuzzara'ah, dan akad Al-musaqah. Pada akad jual beli yaitu Bai' Al-murabahah, Bai' as-salam dan Bai Al-istishna. Pada akad Ijârah BUMDes dapat menginvetasi dananya pada alat-alat produksi pertanian untuk kemudian disewakan kepada masyarakat petani dengan menggunakan akad Ijârah. Yang terakhir akad Jasa yaitu akad Wakâlah, Al-kafalah, Al-hawalah dan akad Al-qardh.
Kata Kunci: BUMDes, Ekonomi Islam, Pemberdayaan BUMDes, BUMDes Syariah, Lembaga Keuangan Syariah

EMPOWERMENT MODEL OF SHARIA BASED BUMDES IN NAGAN RAYA DISTRICT

Abstract

The implementation of sharia economy in BUMDes business is a necessity in Nagan Raya district supported by Aceh Qanun No. 11 of 2018 concerning Islamic Financial Institutions as the legal umbrella for Islamic financial institutions in Aceh. There needs to be support from various parties so that the application of the Islamic economic concept to this BUMDes business runs effectively and as expected. In addition, it is necessary to increase education to village officials and the community regarding the benefits of implementing Islamic economics in economic activities. This type of research is qualitative descriptive through stages of observation, literature, interviews and documentation and analyzed from reduction, data presentation, and drawing conclusions. The key informants in this study were the Village Head, then the BUMDes director. In this study, the two key informants were the gate keepers. In determining the informants then carried out by snowboling sampling. In applying sharia contracts to BUMDes such as the Al-Wadi'ah contract in the savings business unit, the Akad with a profit sharing system is the Al-musyarakah, Almudharabah, Almuzzara'ah, and Al-musaqah contracts. The sale and purchase contracts are Bai 'Al-murabahah, Bai' as-salam and Bai Al-istishna. In the Ijârah contract, BUMDes can invest their funds in agricultural production tools to then be rented out to

farming communities using the Ijârah contract. The last service contract is the Wakâlah, Al-kafalah, Al-hawalah and Al-qardh contracts.

Keywords: *BUMDes, Islamic Economics, Empowerment of BUMDes, Sharia BUMDes, Sharia Financial Institutions*

A. PENDAHULUAN

Kabupaten Nagan Raya, memiliki kekayaan potensi desa berlimpah seperti, Pertanian, Perkebunan, peternakan dan industri kecil. Potensi ini merupakan sebuah kekuatan yang dapat menunjang peningkatan ekonomi desa demi terwujudnya kesejahteraah masyarakat yang adil dan merata.[1] Hal ini telah dibuktikan dalam hasil penelitian tentang potensi alam di kabupaten nagan raya baik itu hasil Laut maupun hasil alam lainnya.[2] [3]

Potensi ini sangat mendukung Pemerintah Kabupaten Nagan Raya untuk Pemberdayaan ekonomi desa melalui bisnis dengan dibentuknya Badah Usaha Milik Desa (BUMDes). Akan tetapi Pengelolaan BUMDes dikabupaten Nagan Raya belum maksimal.[4] Penyebab utama adalah pemetaan potensi lokal yang tidak merata, hanya sebagian daerah yang tampak potensinya sehingga memperoleh pemberdayaan dari sektor ekonomi baik dari pemerintah lokal maupun Provinsi. Hal ini juga diperkuat oleh kondisi budaya yang lemah terhadap manajemen pengelolaan dana desa, tidak adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang mamadai, minimnya keterampilan pengelola desa, tidak adanya pendampingan usaha, akses permodalan sangat kecil, tidak didukung fasilitas yang baik, juga perilaku masyarakat yang kurang partisipatif di desa. Sehingga mata rantai kemiskinan masyarakat tidak pernah tuntas dan sangat jauh dari kata sejahtera, terbukti dengan angka kemiskinan tahun 2016 sebanyak 30,310 Jiwa atau 19,25 % dan meningkat pada di Tahun 2017 sebanyak 30,060 jiwa atau 19,34% (BPS, 2018).

Dengan adanya Qanun Lembaga Keangan Syariah di Aceh,[5] sangat berhubung kait antara pemanfaaatan potenti desa untuk penguatan ekonomi desa melalui pengelolaan BUMDes berbasis Syariah. Penguatan perekonomian desa melalui BUMDes Syariah diyakini sejalan dengan tujuan ekonomi Islam untuk mencapai kesejahteraan falah bagi masyarakatnya. Hal ini sangat relevan, karena pengelolaan BUMDes Syariah yang menerapkan prinsip ekonomi Islam sudah terbukti kesuksesannya.[6] [7] Selain itu, mayoritas masyarakat Aceh yang beragama Islam terlebih masyarakat desa yang dinilai lebih religius daripada masyarakat kota akan sangat membantu dalam pengembangan ekonomi Islam pada BUMDes tersebut. Penerapan ekonomi Islam pada sektor bisnis dan badan usaha pun semakin membuka lebar peluang tersebut.[8]

Menjawab semua permasalah perkembangan BUMDes, potensi lokal yang produktif dan lemahnya SDM yang ada, maka atas tujuan peningkatan ekonomi desa berbasis Syariah. Penelitian ini menawarkan rancangan konsep bisnis baru dalam pengelolaan kegiatan bisnis pengelolaan potensi desa melalui BUMDes berdasarkan prinsip Syariah dikabupaten Nagan Raya.

Tujuan pembentukan BUMDES Syariah memiliki perbedaan dengan pembentukan BUMDES konvensional yang selama ini berjalan. BUMDES konvensional dibentuk bertujuan sebagai entitas bisnis semata. BUMDES konvensional lebih ditekankan pada upaya menghasilkan laba sebagai sumber pendapatan asli desa. Sedangkan, BUMDES Syariah sebagai solusi bagi perekonomian desa menawarkan visi tercapainya kemaslahatan bagi masyarakat desa dengan bersandar pada nilai-nilai islam.

Furqon dalam penelitiannya menyatakan bahwa peluang penerapan ekonomi islam pada BUMDes sangatlah besar. Penerapan ekonomi islam pada BUMDes tersebut dapat berupa penerapan akad-akad transaksi pada jenis-jenis usaha BUMDes. Selain itu, penerapan juga dapat dilakukan dengan mengimplementasikan prinsip manajemen syariah pada pengelolaan BUMDes.[9]

Penelitian selanjutnya diuraikan bahwa BUMDES sebagai bagian dari UMKM relatif belum menunjukkan peran besarnya bagi perekonomian Indonesia karena usianya yang masih belia. Harapan besar akan peran BUMDES dalam menopang perekonomian harus ditunjang oleh kebijakan yang berpihak pada pengembangan BUMDES. Termasuk diantaranya menjadikan BUMDES sebagai entitas syariah yang akan berjalan tidak hanya sebagai Lembaga

bisnis tetap juga sebagai entitas sosial yang akan membantu masyarakat desa mewujudkan kesejahteraan yang diberkahi oleh Allah SWT.[10]

Pada penelitian lain BUMDes berbasis ekonomi islam dapat diterapkan melalui manajemen usaha BUMDes, yang dimana lembaga ini memiliki sistem operasional yang bersifat jujur dan adil tanpa adanya kegiatan kecurangan dan tentunya tanpa adanya riba dan sekaligus bisa menjadi kepercayaan masyarakat desa itu sendiri sehingga bisa membuat pertumbuhan dan pembangunan desa lebih baik lagi dan prespektif. Sistem ekonomi Islam untuk pembangunan desa ini sangatlah baik apabila diterapkan didalam masyarakat desa, sehingga tidak terjadinya penumpukan harta oleh beberapa orang saja melainkan nantinya juga dapat dibagikan kepada masyarakat desa yang lainnya yang membutuhkan dengan system zakat, karena zakat ini juga merupakan salah satu prinsip atau kelebihan dalam penerapan sistem ekonomi islam [11]. Pada penerapan akad Syariah pada BUMDes tersebut harus sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu dalam Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, dan Transmigrasi Republik Indonesia nomor 4 tahun 2015 [12].

Penelitian selanjutnya diuraikan bahwa Badan Usaha Milik Desa Sebagai Pemberdayaan Ekonomi melalui organisasi keagamaan (islam) penelitian ini menunjukaan bahwa dalam pengelolaan BUMDes, pemerintahan desa dapat melakukan pengembangan dengan memberdayaan organisasi keagamaan yang ada disetiap desa. Organisasi keagamaan khususnya islam dapat melakukan berbagai kegiatan ekonomi yang berbasis islam (syari'ah) yang tidak bertentangan dengan ajaran islam dan sesuai dengan akad-akad dalam ekonomi islam yang sesuai dengan Undang-Undang Desa dan Peraturan Menteri lainnya yang berhubungan dengan pengembangan BUMDes.[13]

Pada penelitian zulaeha, konsep bisnis BUMDes syariah yang bisa diterapkan pada BUMDes Barokah Desa Pegayaman perlu dilakukan analisis agar kedepannya bisa diterapkan dengan baik. Dalam penelitian perancangan konsep bisnis BUMDes syariah ini dilakukan juga analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman dari konsep bisnis ini. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis dengan matriks SWOT. Dalam metode ini menghasilkan empat strategi yang bisa digunakan dalam menerapkan konsep bisnis BUMDes syariah.[14]

Penelitian selanjutnya menyatakan diterapkannya akad-akad syariah pada BUMDes diharapkan mampu meningkatkan fairness/keadilan dalam menjalankan bisnisnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat berbisnis dengan BUMDes, dan berefek pada ketertarikan investor untuk berinvestasi di BUMDes.[15]

Laporan keuangan BUMDes Syariah berbeda dengan bisnis-bisnis usaha lainnya karena karakteristiknya, antara lain, yaitu : Fungsi BUMDes yang bukan hanya berperan sebagai lembaga komersial tapi juga sebagai lembaga sosial, sehingga dibutuhkan laporan atas kegiatan-kegiatan sosial yang diadakan oleh BUMDes selain dari pada laporan keuangan atas kegiatan komersialnya; Adanya alokasi untuk PAD (pendapatan asli desa) yang diambil dari keuntungan BUMDes; Adanya tambahan setoran modal dari dana ADD (Alokasi Dana Desa) disetiap tahunnya; Adanya laporan rekonsiliasi pendapatan dan bagi hasil yang menyajikan besaran bagi hasil pada pihak BUMDes sebagai mudharib dan pihak lain sebagai shahibul maal atau sebaliknya [16].

Untuk menjawab permasalah ini, maka penting dan mendesak untuk dilakukan sebuah penelitian ilmiah tentang pemberdayaan BUMDes berbasis syariah dan potensi lokal guna mewujudkan desa mandiri melalui pemaksimalan potensi desa berdasarkan konsep Syariah.

B. PEMBAHASAN

Konsep BUMDes Syariah

Lembaga ekonomi di desa seperti BUMDes berbasis ekonomi islam dapat diterapkan melalui manajemen usaha BUMDes, yang dimana lembaga ini memiliki sistem operasional yang bersifat jujur dan adil tanpa adanya kegiatan kecurangan dan tentunya tanpa adanya riba dan sekaligus bisa menjadi kepercayaan masyarakat desa itu sendiri sehingga bisa membuat pertumbuhan dan pembangunan desa lebih baik lagi dan prespektif.

Kegiatan transaksi ekonomi dalam islam harus sesuai dengan aspek-aspek syariah. Dalam ekonomi islam kegiatan transaksi yang melibatkan dua orang atau lebih harus ada jalinan ikatan (akad) yang jelas diantara mereka. Akad adalah sebuah perjanjian, perikatan atau kesepakatan antara pihak-pihak yang membuat perjanjian atas suatu obyek tertentu dan di shighoh (lafadz) kan dalam ijab-qobul.[17] Akad/perjanjian mengatur hubungan keterikatan antara para pihak mengenai hak dan kewajiban. Ada beberapa akad yang dapat diterapkan pada BUMDes di kabupaten Nagan Raya.

Model Pemberdayaan BUMDes Berbasis Syariah

Bumdes dapat menggunakan transaksi secara syari'ah dalam menjalankan usahanya. Hal ini karena di pedesaan masih kuat nilai-nilai kegotong-royongan, Nilai-nilai tersebut menandakan bahwa masyarakat desa sangat peduli dengan kondisi yang terjadi pada orang lain, sehinga tidak akan melakukan sesuatu yang merugikan satu pihak saja. Diterapkannya akad-akad syari'ah, BUMDes diharapkan mampu meningkatkan fairness/ keadilan dalam menjalankan bisnisnya. Tidak akan ada pihak yang dirugikan dalam transaksi yang dijalankan oleh BUMDes dengan pihak lain jika menerapkan akad-akad syariah yang sesuai dengan sumber-sumber hukum islam. Selanjutnya, hal ini akan meningkatkan kepercayaan berbisnis dengan BUMDes. Tingkat partisipasi masyarakat dan ketertarikan investor untuk berinvestasi di BUMDes akan semakin meningkat.

Model pemberdayaan BUMDes berbasis syariah menjadi sebuah keniscayaan, dimana kabupaten Nagan Raya yang merupakan kabupaten yang berada di Provinsi Aceh, dimana Provinsi Aceh telah menerapkan syariah Islam Secara komprehensif dan menyeluruh pada setiap aspek, bahkan pada aspek ekonomi, BUMDes yang merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang ekonomi desa sudah seharusnya menerapkan sistem ekonomi islam dengan cara menerapkan transaksi-transaksi yang sesuai syariah, hal ini juga didukung oleh Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah, dimana setiap lembaga keuangan syariah yang boleh beroperasi di Provinsi Aceh, dan BUMDes juga seharusnya harus menerapkan prinsip syariah dalam pengoperasiannya.

Dalam penerapan akad-akad syariah pada BUMDes seperti pada akad *Al-Wadi'ah* pada unit usaha simpanan, BUMDes di Kabupaten Nagan Raya dapat menerapkan antara akad *Al-Wadi'ah Yad Al-Amanah* yaitu pihak yang menerima tidak boleh menggunakan dan memanfaatkan uang atau barang yang dititipkan, tetapi harus benar-benar menjaganya sesuai kelaziman. Dan dapat menerapkan akad *Al-Wadi'ah Yad Yad Dhamanah* yaitu pihak yang menerima titipan boleh menggunakan dan memanfaatkan uang atau barang yang dititipkan. Tentunya pihak BUMDes dalam hal ini mendapatkan bagi hasil dari pengguna dana.

Pada Akad dengan sistem bagi hasil yaitu akad *Al-musyarakah* dapat digunakan jika ada suatu jenis usaha yang dimana BUMDes sebagai pihak pertama dan nasabah sebagai pihak kedua sama-sama memiliki kontribusi dana untuk menjalankan suatu usaha tentunya dengan kesepakatan keuntungan dan resiko ditanggung bersama. Pada Akad *Almudharabah* BUMDes sebagai pihak pertama bisa memepercayakan dananya kepada pihak kedua yaitu nasabah, untuk keuntungan usaha dibagi sesuai nisbah diawal, dan jika mengalami kerugian hanya pihak pertama yang menanggung, namun untuk penerapan akad ini, BUMDes harus benar-benar menerapkan manajemen resikonya, sehingga potensi kerugian dapat dihindari. Pada Akad *Almuzzara'ah* kerja sama BUMDes dengan nasabah pada kegiatan pengolahan pertanian antara pemilik lahan dan penggarap, dimana pemilik lahan memberikan lahan pertanian kepada pihak penggarap untuk ditanami dan dipelihara dengan imbalan bagian tertentu (persentase) dari hasil panen. BUMDes dapat berperan sebagai pemilik lahan, jika desa memiliki aset dalam bentuk lahan pertanian, sehingga dapat membantu masyarakat dalam hal lapangan kerja tentunya dalam koridor syariah dalam penerapan akad-akad syariah. Akad bagi hasil ke empat yaitu akad Al-musaqah adalah bentuk yang lebih sederhana dari muzara'ah di mana Masyarakat sebagai pihak penggarap hanya bertanggungjawab atas penyiraman dan pemeliharaan. Sebagai imbalan, pihak penggarap

berhak atas nisbah tertentu dari hasil panen yang nantinya akan diberikan oleh BUMDes sebagai pemilik lahan.

Penerapannya pada akad jual beli yaitu *Bai' Al-murabahah* yaitu BUMDes dapat membuat akad jika ada masyarakat yang ingin membeli barang/jasa dengan cara pembayaran yang dicicil, dengan kesepakatan harga jual dengan tambahan margin keuntungan yang disepakati di awal antara kedua pihak. Akad kedua yaitu akad *Bai' as-salam* dimana jika ada nasabah atau masyarakat yang ingin melakukan pembelian suatu barang/jasa dengan pembayaran di muka sebelum barang/jasa diantarkan atau terbentuk. Tentunya dengan kesepakatan adanyan margin keuntungan yang diterima oleh BUMDes disepakati diawal. Akad ketiga yaitu akad *Bai Al-istishna* Dalam kontrak ini, pembuat barang menerima pesanan dari pembeli. Pembuat barang lalu berusaha melalui orang lain untuk membuat atau membeli barang sesuai dengan spesifikasi yang disepakati dan menjualnya kepada pemilik akhir. Kedua pihak yaitu BUMDes dengan nasabah sepakat atas harga dan sistem pembayaran.

Pada akad *Ijârah* atau sewa-menyewa BUMDes dapat melakukan talangan dana yang dibutuhkan oleh nasabah untuk memiliki suatu barang atau jasa dengan kewajiban menyewa barang tersebut dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan. BUMDes dapat menginvetasi dananya pada alat-alat produksi pertanian untuk kemudian disewakan kepada masyarakat petani dengan menggunakan akad Ijârah.

Untuk akad Jasa yaitu akad *Wakâlah* BUMDes dapat memberi kuasa kepada pihak yang memiliki kemampuan untuk melakukan tindakan atau perbuatan atas nama pihak nasabah dalam melakukan transaksi dengan pihak ketiga dalam suatu kegiatan ekonomi. Selanjutnya akad *Al-kafalah* BUMDes dapat memberikan jaminan yang digunakan oleh penanggung kepada pihak ketiga untuk memuhi kewajiban pihak kedua atau yang ditanggung jika diperlukan oleh nasabah yaitu masyarakat. BUMDes juga dapat menggunakan akad *Al-hawalah* jika ada nasabah yang ingin melakukan pengalihan utang dari orang yang berutang kepada orang lain yang wajib menaggungnya. Akad terakhir yaitu akad *Al-qardh* dimana BUMDes dapat mmeberikan pembiayaan berupa pinjaman atau bantuan kepada para kaum dhu'afâ' dan memiliki keterampilan atau keinginan kuat untuk mulai berusaha kecil-kecilan. Nasabah dalam hal ini hanya diwajibkan mengembalikan pinjaman pokoknya saja dalam waktu tertentu.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Penerapan ekonomi syariah dalam bisnis BUMDes ini diharapkan mampu membuat pengelolaan sumber daya desa dan pelayanan masyarakat menjadi lebih adil dan bijaksana. Perlu adanya dukungan dari berbagai pihak agar penerapan konsep ekonomi islam pada bisnis BUMDes ini berjalan efektif dan sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu, perlu ditingkatkannya edukasi kepada perangkat desa serta masyarakat mengenai manfaat menerapkan ekonomi islam pada kegiatan ekonomi. Diterapkannya akad-akad syari'ah, BUMDes diharapkan mampu meningkatkan fairness/ keadilan dalam menjalankan bisnisnya. Tidak akan ada pihak yang dirugikan dalam transaksi yang dijalankan oleh BUMDes dengan pihak lain jika menerapkan akad-akad syariah yang sesuai dengan sumber-sumber hukum islam.

Model pemberdayaan BUMDes berbasis syariah menjadi sebuah keniscayaan, dimana kabupaten Nagan Raya yang merupakan kabupaten yang berada di Provinsi Aceh, dimana Provinsi Aceh telah menerapkan syariah Islam Secara komprehensif dan menyeluruh pada setiap aspek, hal ini juga didukung oleh Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah, dimana setiap lembaga keuangan syariah yang boleh beroperasi di Provinsi Aceh, dan BUMDes juga seharusnya harus menerapkan prinsip syariah dalam pengoperasiannya. Dalam penerapan akad-akad syariah pada BUMDes seperti pada akad *Al-Wadi'ah* pada unit usaha simpanan, Pada Akad dengan sistem bagi hasil yaitu akad *Al-musyarakah, Almudharabah, Almuzzara'ah*, dan akad *Al-musaqah*. Pada akad jual beli yaitu *Bai' Al-murabahah, Bai' as-salam dan Bai Al-istishna*. Pada akad *Ijârah* BUMDes dapat menginvetasi dananya pada alat-alat produksi pertanian untuk kemudian disewakan kepada masyarakat petani dengan menggunakan akad *Ijârah*. Yang terakhir

akad Jasa yaitu *akad Wakâlah*, *Al-kafalah*, *Al-hawalah* dan akad *Al-qardh*.

REFERENSI

[1] Batubara, A. S., Muchlisin, Z. A., Efizon, D., Elvyra, R., & Irham, M. (2019). Length-Weight Relationships and Condition Factors of the Naleh Fish, Barbonymus gonionotus (Pisces, Cyprinidae) Harvested from Nagan Raya Waters, Indonesia. Vestnik Zoologii, 53(1), 75-82.;

[2] Muchlisin, Z. A., Munazir, A. M., Fuady, Z., Winaruddin, W., Sugianto, S., Adlim, M., ... & Hendri, A. (2014). Prevalence of ectoparasites on mahseer fish (Tor tambra Valenciennes, 1842) from aquaculture ponds and wild population of Nagan Raya District, Indonesia. Human and Veterinary Medicine, 6(3), 148-152,;

[3] Ramly, A. R., & Mursyida, J. (2018). The Model and Strategy Improved of Empowering Economic Community Based on Village Fund Allocation: Empirical Study in Kuala Sub District, Nagan Raya District. Advanced Science Letters, 24(1), 362-364;

[4] Ramly, A. R., Wahyuddin, W., Mursyida, J., & Mawardati, M. (2017, October). Implementasi Kebijakan Dana Desa Dalam Pengelolaan Dan Peningkatan Potensi Desa (Studi Kasus Kec Kuala Kabupaten Nagan Raya). In Prosiding Seminar Nasional USM (Vol. 1, No. 1).

[5] Qanun Aceh No. 11 Tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah

[6] Iqbal, M., Asima, A., & Sari, S. (2019, December). BUMDes Syariah Untuk Mendorong Lahirnya Ekosistem Halal Di Desa. In Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M) (pp. 125-130).

[7] Dewi, Y. A., & Izmuddin, I. (2018). Ananilsa Penerapan Ekonomi Syariah Pada Unit Usaha BUMDes Dalam Meningkatkan Ekonomi Masyarakat Desa. Ekonomika Syariah: Journal of Economic Studies, 2(2), 125-143

[8] Furqan, A. M., & Fahmi, R. A. (2018). Peluang Pengembangan Ekonomi Islam Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes).

[9] Maslahatul Furqon, Ahmad. 2018. "Peluang Pengembangan Ekonomi Islam Melalui Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)." Working Paper Keuangan Publik Islam No. 6 Seri 1 Tahun 2018

[10] Iqbal, M., Asima, A., & Sari, S. (2019, December). BUMDes Syariah Untuk Mendorong Lahirnya Ekosistem Halal Di Desa. In Seminar Nasional Hasil Penelitian & Pengabdian Kepada Masyarakat (SNP2M) (pp. 125-130).

[11] Zulaeha, N., Kurniawan, P. S., & Yasa, I. N. P. (2019). Perancangan Pengalokasian Dana Desa Berbasis Prinsip Syariah Melalui Pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)(Studi Kasus Di Desa Pegayaman Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng). JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 10(2), 124-135.

[12] Bambang, B. (2017). Implemetasi Badan Usaha Milik Desa Berbasis Ekonomi Islam: Suatu Kajian Elementer. Jurnal Iqtisaduna, 3(2), 109-131.

[13] Andreas, R. (2019). Badan Usaha Milik Desa Sebagai Pemberdayaan Ekonomi (Syariah) Melalui Organisasi Berbasis Keagamaan (Islam). Legalita, 1(1), 1-21.

[14] Zulaeha, N., Kurniawan, P. S., & Yasa, I. N. P. (2019). Perancangan Pengalokasian Dana Desa Berbasis Prinsip Syariah Melalui Pembentukan Badan Usaha Milik Desa (BUMDes)(Studi Kasus Di Desa Pegayaman Kecamatan Sukasada Kabupaten Buleleng). JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Undiksha, 10(2), 124-135.

[15] Harto, P. P., & Riwandari, R. (2018). Tinjauan Teoritis Laporan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berbasis Syariah. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, 6(2).

[16] Harto, P. P., & Riwandari, R. (2018). Tinjauan Teoritis Laporan Keuangan Badan Usaha Milik Desa (BUMDES) Berbasis Syariah. Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Islam, 6(2).

[17] Antonio, M. S. I. (2001). Bank Syariah: dari teori ke praktik. Gema Insani.

Optimalisasi Konsep Reinventing Government pada Pemerintah Desa di masa Pandemi Covid-19

Saekul Anwar
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : Saekul.anwar@poltek.stialanbandung.ac.id

Abstrak

Artikel ini memaparkan tentang Optimalisasi Konsep Reinventing Government pada Pemerintah Desa di masa Pandemi Covid-19. Good governance merupakan suatu keharusan yang sudah tidak bisa ditawar lagi, oleh karena itu political will dari berbagai pihak terutama pemerintah untuk mewujudkan konsep tersebut perlu dorongan dan dukungan dari seluruh elemen bangsa. Pandemi covid-19 pada tahun 2020 memaksa pemerintah untuk melakukan penyesuasian besar-besaran terhadap tata Kelola pemerintahan, tidak hanya di pusat, namun juga didesa. Reinventing government merupakan kosep yang sudah lama kita kenal dan dimasa pandemic ini tidak salahnya kita mencona mengoptimalkan konsep ini dalam efektifitas penyelenggraan pemerintahan di desa.
Kata Kunci: Optimalisasi;Reinventing Government; Pemerintah Desa: Covid 19

Optimizing the Concept of Reinventing Government in Village Governments during the Covid-19 Pandemic

Abstract

This article describes the Optimization of the Concept of Reinventing Government to Village Governments during the Covid-19 Pandemic. Good governance is a necessity that cannot be negotiated, therefore the political will of various parties, especially the government, to realize this concept needs encouragement and support from all elements of the nation. The Covid-19 pandemic in 2020 forces the government to make major adjustments to governance, not only at the center, but also in villages. Reinventing government is a concept that we have known for a long time and in this pandemic, it is not wrong for us to try to optimize this concept in the effectiveness of government administration in the village.
Keywords: *Optimizing ; Reinventing Government ; Village Government: Covid-19*

A. PENDAHULUAN

Tahun 2020, merupakan tahun yang sarat akan tantangan di berbagai belahan dunia. Covid-19 merupakan penyebab akan hal ini dan banyak menyedot perhatian masyarakat di berbagai belahan dunia. Sejak pertama kali virus ini terdeteksi di Wuhan, Provinsi Hubei, Cina pada 8 Desember 2019, virus ini telah menyebar ke hampir 216 negara di seluruh dunia (WHO, 13 Juni 2020). Pandemi Covid-19 ini tidak hanya mengancam kesehatan manusia, namun juga telah memengaruhi kemerosotan ekonomi dunia (Shangguan, Wang, & Sun, 2020).

Indonesia termasuk negara di Asia yang kena dampak COVID cukup parah. Hingga 04 November 2020, diketahui bahwa jumlah kasus Covid 19 Positif 425.796 Sembuh 357.142 Meninggal 14.348 (satgas penanganan Covid-19). Pandemi ini secara tidak langsung telah mengubah berbagai tatanan kehidupan manusia di seluruh dunia, termasuk di Indonesia. Pandemi virus corona menuntut pemerintah untuk berinovasi dan merubah semua kebiasaan yang telah dilakukan hingga saat ini.

Pemerintah Indonesia telah mengambil berbagai macam kebijakan, termasuk diantaranya adalah adalah kebijakan untuk bekerja, belajar, dan beribadah dari rumah, atau dikenal dengan istilah Work From Home. Penerapan social, physcial distancing, dan kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) juga diterapakan dengan tujuan agar rantai penularan Covid-19 dapat terhambat di Indonesia, Taufik, T., & Warsono, H. (2020).

Kebijakan ini sekarang menjadi sebuah kebiasaan baru atau yang dikenal dengan istilah *new normal*. Kebijakan ini secara tidak langsung berpengaruh dalam tata laksana penyelenggaraan pemerintahan di berbagai tingkatan, termasuk tingkatan desa.

Saat ini, desa-desa sedang menghadapai tantangan untuk memenuhi tuntutan sosial akibat COVID-19. Tantangan ini salah satunya dalam bentuk penggunaan dana desa sebagai dukungan pendapatan, informasi kesehatan, bantuan penargetan masyarakat untuk mengidentifikasi "orang miskin baru" dan rentan, serta pemantauan daerah terpencil. Program baru mengenai transfer dana tunai tanpa syarat ini menggunakan mekanisme penargetan berbasis masyarakat, (world Bank, 2020). Pemerintah desa merupakan kepanjangan tangan dari pemerintah pusat untuk meningkatkan taraf kehidupan masayarakat di Indonesia, terutama disaat pandemi.

Dalam keadaan seperti ini, reinventing government di pemerintahan desa bisa menjadi salah satu opsi yang bisa diterapkan untuk optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan di ranah desa. Seperti diketahui bahwa Perkembangan sistem pemerintahan dari masa ke masa memiliki permasalahannya sendiri, di mana masing-masing permasalahan selalu jatuh pada 'Perilaku Birokrasi yang cenderung tidak efisien'.

Reinventing Government merupakan suatu usaha sadar dan terencana untuk mengubah struktur dan prosedur birokrasi (aspek reorganisasi atau institusional) dan sikap perilaku birokrat (aspek perilaku) guna meningkatkan efektivitas organisasi. Reinventing government merupakan suatu konsep dimana pemerintahan dapat diwirausahakan sehingga dapat memenuhi kebutuhan birokrasi. Tujuan reinventing government adalah untuk dapat menumbuhkan sikap dan perilaku birokrat yang inovatif, adaptif terkontrol oleh birokrasi sehingga bermartabat dan berorientasi pada masyarakat. Konsep reinventing government ini dikemukakan oleh David Obsorn dan Gaebler diawal tahun 90-an. Makalah ini mencoba untuk melihat Kembali Optimalisasi Konsep Reinventing Government pada Pemerintah Desa di masa Pandemi Covid-19.

B. PEMBAHASAN

Pandemi COVID-19 adalah krisis sosial dan ekonomi global terbesar dalam beberapa generasi terakhir. Selama krisis , pemerintah pusat dan daerah menghadapi tuntutan yang sangat besar. Di saat seperti ini, mereka membutuhkan sistem atau konsep pemerintahan yang sudah teruji dan menempatkan warga sebagai pusat perancangan terhadap solusi mereka sendiri, memberikan cara cepat dan fleksibel dalam penyediaan layanan dasar kepada masyarakat paling miskin dan rentan.

Sejumlah organisasi, termasuk Centers for Disease Control and Prevention (CDC) dan World Health Organization, mengakui peran penting masyarakat dalam merespons pandemi. Pelajaran dari pandemi sebelumnya, termasuk wabah Ebola 2014-2016, menyoroti pentingnya respons sosial terhadap manajemen dan pemulihan krisis untuk melengkapi upaya medis. Dalam kasus COVID-19, tata Kelola pemerintahan desa memiliki peran penting dalam memperlambat penyebaran, memitigasi dampak, dan mendukung pemulihan warga setempat.

Reinventing government merupakan cara birokrasi mengubah sistem atau pengaturan agar pelaksanaan pemeritahan dapat berjalan secara akuntabilitas, resposif, inovatif, professional, dan entrepreneur. Entrepreneur dimaksudkan agar pemerintah daerah yang telah diberikan otonomi memiliki semangat kewirausahaan untuk lebih inovatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat menjawab tuntutan masyarakat di era globalisasi. Sehingga mewirausahakan birokrasi bukan berarti birokrasi melakukan wirausaha untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya melainkan memberdayakan institusi agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat dioptimalkan. Konsep reinventing government harus dikuasai oleh aparat birokrasi pemerintah daerah, pimpinan instansi/ dinas di daerah dan terutama Bupati/ Walikota. Osborne dan Gaebler (1992) dalam buku mereka yang berjudul *Reinventing Government: How the enterpreneurial spirit is*

transforming the public sector mengemukakan sepuluh cara untuk membentuk birokrasi-wirausaha, yaitu:

1) *Catalytic government: Steering rather than rowing*.
   Aparatur dan birokrasi menjadi katalisator dengan mengendalikan sumber-sumber yang ada di masyarakat. Dengan demikian aparatur dan birokrasi dapat mengoptimalkan penggunaan dana dan daya sesuai dengan kepentingan publik.
2) *Community-owned government: empower communities to solve their own problems, rather than marely deliver services*.
   Aparatur dan birokrasi harus memberdayakan masyarakat dalam pemberian pelayanannya. Organisasi-organisasi kemasyarakatan seperti koperasi, LSM dan sebagainya, perlu diajak untuk memecahkan permasalahannya sendiri, seperti masalah keamanan, kebersihan, kebutuhan sekolah, pemukiman murah dan masalah lain terkait Covid-19.
3) *Competitive government: promote and encourrage Competition, rather than monopolies*.
   Aparatur dan birokrasi mampu menciptakan persaingan dalam setiap pelayanan. Dengan adanya persaingan maka sektor usaha swasta dan pemerintah bersaing dan bekerja lebih profesional dan efisien.
4) *Misssion-driven government: be driven by mission, rather than rules"*.
   Aparatur dan birokrasi harus melakukan aktivitas yang menekankan kepada pencapaian apa yang merupakan "misinya" dari pada menekankan pada peraturan-peraturan. Setiap organisasi diberi kelonggaran untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan misinya.
5) *Result-oriented government: result oriented by funding outcomes rather than inputs*.
   Aparatur dan birokrasi hendaknya berorientasi kepada kinerja yang baik. Dengan mengutamakan kepentingan masyarakat sebagai landasan utamanya
6) *Customer-driver government: meet the needs of the customer rather than the bureaucracy*.
   Aparatur dan birokrasi harus mengutamakan pemenuhan kebutuhan masyarakat bukan kebutuhan dirinya sendiri. Kebutuhan masyrakat disini menyangkut kebutuhan yang sifatnya material maupun spiritual. Msayarakat harus merasa kebaradaan pemerintah menjadi sebuah kebaikan dan bukan sebaliknya.
7) *Enterprising government: concentrate on earning money rather than just speding it*.
   Aparatur birokrasi harus memiliki aparat yang tahu cara yang tepat dengan menghasilkan uang untuk organisasinya, disamping pandai menghemat biaya. Dengan demikian para pegawai akan terbiasa hidup hemat. Konsep ini mungkin kurang tepat untuk diadopsi diindonesia dimasa pandemi ini. Karena focus kita sekarang adalah bagaiman kita bisa bertahan dimasa yang sulit seperti saat ini.
8) *Anticipatory government: invest in preventing problems rather than curing crises.*
   Aparatur dan birokrasi yang antisipatif. Lebih baik mencegah daripada menanggulangi. Lebih baik mencegah terjadinya kebakaran daripada memadamkan kebakaran. Lebih baik mencegah epidemi daripada mengobati penyakit. Dengan demikian akan terjadi '*mental swich*' dalam aparat daerah. Walupun terkesan terlambat untuk antisipasi dampak pandemic ni, paling tidak pemerintah sudah berusaha untuk meminimalisir dampak yang jauh lebh buruk yang akan kita hadapi terkait pandemic ini.
9) *Decentralilazed government: decentralized authority rather than build hierarcy.*
   Diperlukan desentralisasi dalam pengelolaan pemerintahan, dari berorientasi hirarki menjadi partisipatif dengan pengembangan kerjasama tim. Dengan demikian organisasi bawahan, seperti organisasi desa akan lebih leluasa untuk berkreasi dan mengambil inisiatif yang diperlukan.
10) *Market-oriented government: solve problemby influencing market forces rather than by treating public programs.*

Aparatur dan birokrasi harus memperhatikan kekuatan pasar. Pasokan didasarkan pada kebutuhan atau permintaan pasar dan bukan sebaliknya. Untuk itu kebijakan harus berdasarkan pada kebutuhan pasar.

Dari kesepuluh prinsip tersebut sebenarnya ada beberapa konsep yang sangat mungkin untuk diadopsi dan dikembangkan di Indonesia, terutama oleh pemerintah desa di masa pandemic seperti saat ini. Konsep tersebut adalah: *Catalytic* dan *Anticipatory Government.*

Pada masa pandemic seperti sekarang ini pemerintah harus menjadi katalisator perubahan. Hal ini berarti bahwa pemerintah menempatkan birokrasi lebih sebagai pengatur dan pengendali daripada sebagai pelaksana langsung suatu urusan dan pemberi layanan (steering rather than rowing). Secara implisit hal ini mengandung makna bahwa pemerintah desa harus lebih banyak memberikan peran dan tanggungjawabnya kepada elemn elemen yang ada di masyarakat atau Lembaga-lembaga yang ada diwilayahnya dalam menyelenggarakan urusannya baik melalui privatisasi, lisensi, konsesi, kerjasama operasional dan sebagainya. Dalam hal ini, semua pihak diajak untuk memikul peran dan tanggungjawab, yang selama ini terkesan hanya ditanggung oleh pemerintah atau hanya tergantung pada pemerintah.

Disamping itu, jika urusan-urusan yang sebenarnya bisa diserahkan kepada organisasi swadaya masyarakat tetap dipegang / dilaksanakan oleh pemerintah, dikhawatirkan menimbulkan gejala "ketergantungan" masyarakat kepada pemerintah, dimana setiap permasalahan yang muncul, penyelesaiannya selalu dipasrahkan sepenuhnya kepada pemerintah, sehingga kreativitas dan semangat inovasi individu menjadi melemah. Disinilah konsep *catalytic* menjadi penting. Karena jika konsep ini berhasil diwujudkan, ketergantungan masyarakat pada pemerintah akan sedikit berkurang.

Berbagai hal penting dalam Pengkatalisasian ini adalah pentingnya menerjemahkan kembali pemaknaan dari kepemerintahan, kemudian melakukan restrukturisasi dimana kondisinya akan semakin kuat meski nyatanya semakin ramping, selanjutnya dilakukan pemisahan antara *steering* dan *rowing* pada berbagai bidang pelayanan yang relevan, serta menciptakan *image* bahwa pekerja pemerintah atau pegawai negeri bukanlah menjadi korban dari sistem yang ada melainkan sebagai pihak yang diuntungkan.

Selain menjadi katalisator perubahan, poin yang tidak kalah penting dan mungkin bisa diadopsi dan dioptimalkan oleh pemerintahan di Indonesia adalah *anticipatory government.* Istilah ini dalam bahasa Indonesia yaitu Pemerintahan yang Antisipatif: Mencegah lebih baik dari pada menanggulangi. Maksudnya adalah hendaknya pemerintah merubah fokus pelayanan yang sebelumnya bersifat mengobati kerusakan menjadi bersifat pencegahan terhadap kerusakan, terutama pada bidang pelayanan kesehatan, lingkungan dan polusi, serta pendegahan terhadap kebakaran melalui pembentukan future commission dengan melandaskan kegiatannya pada perencanaan stratejik.

Dalam kaitannya dengan pandemi Covid-19, walaupun dirasa terkesan terlambat, pemerintah desa masih dapat menantisipasi dampak terburuk akibat pandemic yang tak kunjung usai. Dalam hal ini pemerintah bisa melakukan inovasi-inovasi pelayanan yang dahulunya berbasis luring menjadi daring. Selain itu pemerintah desa juga bisa terus mengedukasi masyarakat agar senantiasa sadar dan mempunyai inisiatif yang baik untuk meningkatkan kewaspadaan terhadap penularan Covid-19 ini.

Dalam antispasi penanggulangan Covid 19 ini pemerintah desa melakukan berbagai cara diantaranya adalah penyesuaian dana desa untuk dialokasikan lebih kearah penanganan Covid-19. Beberapa pemerintah dan masyarakt desa juga saling bahu membahu dalam mengatasi krisis ini. Adanya bantuan-bantuan yang dikeluarkan dari alokasi dana desa, penyediaan tempat karantina mandiri dan pengoptimalan bumdes merupakan salah satu bentuk antisipasi desa agar tetap bertahan dimasa pandemic seperti saat ini.

Antisipasi ini sebenarnya sudah dilakukan oleh pemerintah pusat dan daerah, hanya saja untuk pengoptimalannya peran pemerintah

desa sangatlah penting karena mereka merupakan salah satu yang sangat menentukan keberhasilan pemerintah kita secara umum dalam menghadapi krisis pandemic yang berkepanjangan ini.

C. KESIMPULAN

Konsep reinventing government adalah usaha mewirausahakan pemerintah untuk menjadi kreatif dan inovatif dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat agar dapat lebih produktif dan menciptakan organisasi pemerintahan yang mandiri sesuai dengan azas desentralisasi dan otonomi.Tujuan penerapan reinventing government dimasa pandemic seperti saat ini adalah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dengan memberdayakan aparaturnya. Dari kesepuluh konsep yang ditawarkan oleh Osborne, paling tidak ada 2 konsep yang sangat mungkin bisa dioptimalkan pemerintah desa mengoptimalkan penyelenggraan pemerintah desa dimasa pandemic Covid-19 ini. Diantara konsept tresbut adalah *catalytic* dan *anticipatory government.*

D. REKOMENDASI

Kajian penelitian lebih lanjut tentang inovasi strategi pencapaian poin reinventing government dimasa pandemic covid ini perlu dilakukan, terutama dalam tata pemerintahan yang memiliki tanggung jawab yang lebh besar dibandingkan dengan pemerintah desa.

REFERENSI

Djumiarti, Titik, Mengagas Strategi Reinventing Government Dalam Memantapkan Kehidupan Berbangsa, http://eprints.undip.ac.id/19403/2/Artikel_Forum_Nasionalisme_baru_sekali.pdf.

Gaebler, T., and Plastrik, P. (1997). *Banishing Bureaucracy: The Five strategies For Reinventing Government*. Massachusetts: Addison Wesley.

https://www.who.int/docs/default-source/searo/indonesia/covid19/who-2019-ncov-comm-health-care-2020-1-eng-indonesian-final.pdf?sfvrsn=42bf97f9_2

Magang. (2015, April 16). *Reinventing government (Mewirausahakan Birokrasi) "How the entrepreneurial Spirirt is transforming the public sector"*. Badan Kepegawaian Daerah D.I. Yogyakarta. https://bkd.jogjaprov.go.id/informasi-publik/artikel/reinventing-government-mewirausahakan-birokrasi-how-the-entrepreneurial-spirirt-is-transforming-the-public-sector

Osborne, D. (1993). Reinventing government. *Public productivity & management Review*, 349-356.

Respons Berbasis Masyarakat terhadap COVID-19: Ketahanan Indonesia. (2020, June 1). World Bank. https://www.worldbank.org/in/news/feature/2020/06/01/community-led-responses-to-covid-19-the-resilience-of-indonesia

Rohmadin, S., & Wasistiono, S. (2020). MOMENTUM PENATAAN ULANG ORGANISASI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN/KOTA PADA ERA "NEW NORMAL". *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, *46*(1), 213-229.

Shangguan, Z., Wang, M. Y., & Sun, W. 2020. What Caused the Outbreak of COVID-19 in China : From the Perspective of Crisis Management. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17, 1–16. https://doi.org/10.3390/ijerph17093279

Taufik, T., & Warsono, H. (2020). Birokrasi Baru Untuk New Normal: Tinjauan Model Perubahan Birokrasi Dalam Pelayanan Publik Di Era Covid-19. *Dialogue: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *2*(1), 1-18.

Analisis Efektivitas Penggunaan Media Webinar dalam Pengembangan Kualitas Guru

Muh. Alifian Al Anshari[a] dan Nurul Hidayah[b]
[a]Universitas Sam Ratulangi Manado
[b]Politeknik STIA LAN Makassar
e-mail: a ansharialifian9@gmail.com b nunuhidayah2000@gmail.com

Abstrak

Penyelenggaraan pendidikan di kota-kota besar sudah sepenuhnya dilaksanakan secara daring, termasuk didalamnya pengembangan kualitas tenaga pendidik (guru). Salah satu metode pengembangan/pelatihan daring yang sering digunakan selama masa Pandemi Covid-19 adalah melalui web seminar (webinar). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa efektivitas webinar sebagai sebuah media dalam kaitannya terhadap pengembangan kualitas guru. Pendekatan yang digunakan adalah campuran dengan metode kuantitatif dan deskriptif analitis dengan subjek utama penelitian adalah guru di wilayah kota Makassar dan sekitarnya serta pada beberapa wilayah di Indonesia. Data dianalisis secara regresi linier berganda dan diinterpretasikan melalui tabel dan deskripsi, data hasil wawancara direpresentasikan melalui deskripsi dan didukung oleh data sekunder dari penelitian yang relevan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh penguasaan *tools* serta efektivitas pelaksanaan webinar berpengaruh pada peningkatan kualitas guru. Hingga pada masa pandemi saat ini, pelaksanaan pengembangan guru melalui metode webinar ini cenderung efektif.
Kata Kunci: guru, webinar, efektivitas.

Analysis of the Effectiveness of Using the Webinar Medium in Teacher Development

Abstract

The implementation of education in big cities has been fully implemented online, including the quality development of educators (teachers). The online development/training medium which frequently used during the Covid-19 Pandemic was through web seminars (webinars). This study proposes to analyze the effectiveness of webinars as a medium concerning teacher quality development. The methodology used is a mixture of quantitative and descriptive analytics methods with the main subjects of research are teachers in the city of Makassar and its surroundings and several regions in Indonesia. Data were analyzed using multiple linear regression and interpreted through tables and descriptions, interview data were represented through descriptions and supported by secondary data from relevant research. The results of this study indicate the tools command and the effectiveness of implementing webinars were effected on developing teacher competence. Nowadays at the pandemic era, teacher development using the webinar medium is more effective.
Keywords: *teacher, webinar, effectiveness*

A. PENDAHULUAN

Pengaruh pandemi Covid-19 telah memengaruhi aspek kehidupan manusia termasuk pendidikan. Banyak negara yang memutuskan menutup sekolah maupun Universitas, begitupun dengan Indonesia (Syarif, 2020). Pemerintah melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan telah membuat kebijakan dalam rangka meminimalisir tingkat penyebaran Covid-19, salah satunya adalah yang dikeluarkan pada tanggal 24 maret 2020 berupa Surat Edaran No. 4 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Kebijakan Pendidikan dalam Masa Penyebaran Covid-19. Di dalam surat edaran tersebut dijelaskan terkait alternatif metode pembelajaran yang wajib dilakukan selama proses pembelajaran jarak jauh (PJJ) di rumah masing-masing (daring) dalam rangka memaksimalkan kebijakan kesehatan di masa pandemi ini (Wahyu, 2020). Salah satu skema yang saat ini banyak digunakan oleh sebagian besar warga Indonesia untuk beraktivitas adalah melalui metode web seminar (webinar). Istilah "webinar" diusulkan oleh Eric R. Kolb pada tahun 1998 yang merupakan gabungan dari kata 'web' dan 'Seminar' yang berarti seminar melalui internet (Lande, 2011). Webinar ini dilaksanakan melalui perangkat yang terhubung ke internet dan menggunakan aplikasi pendukung seperti *video conference* (zoom, gmeet dll) yang digunakan untuk berkegiatan jarak jauh (Anaway dkk, 2019). Webinar ini juga digunakan sebagai salah satu alternatif dalam metode pembelajaran dan pelatihan secara umum.

Sarana dan prasarana berkontribusi terhadap keberhasilan pembelajaran (Ayeni, 2012). Setiap wilayah memiliki permasalahannya tersendiri dalam kaitannya dengan penerapan metode webinar dalam konteks PJJ. Namun secara umum di wilayah perkotaan cenderung tidak memiliki kendala terkait kelengkapan sarana dan prasarana. Tetapi pada wilayah pedesaan/ pelosok masih banyak yang kekurangan fasilitas memadai seperti jaringan akses internet dan perangkat elektronik penunjang seperti gawai, laptop dll. Persoalan pembiayaan pengadaan jaringan internet menjadi permasalahan tersendiri bagi seluruh guru yang ada di Indonesia, rendahnya kemampuan ekonomi mengakibatkan tidak sanggup membeli perangkat elektronik, paket internet dll (Nurkholis, 2020). Selain itu, untuk keefektifan pembelajaran daring diperlukan kemampuan literasi digital yang baik (Hasanah dkk, 2020).

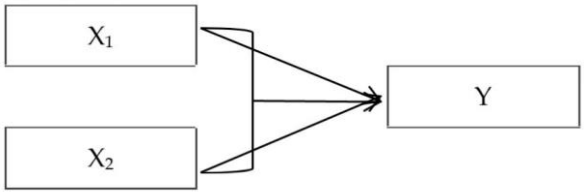
Semakin meningkat kualitas/profesionalisme guru, maka proses pembelajaran sangat potensial untuk meningkat kualitasnya (Pianda, 2018). Kompetensi yang dimiliki oleh guru mempengaruhi kinerja guru dan kinerja tersebut akan mempengaruhi keberhasilan mengajar (Sudrajat, 2020). Pada masa pandemi ini, pemerintah tengah berupaya memaksimalkan peranannya melalui pemberian kuota internet, percepatan pemasangan jaringan, pengembangan model pembelajaran daring, forum pembelajaran daring (guru berbagi), diklat secara daring, penghargaan guru berprestasi dll.

Standar kompetensi guru yang ditetapkan Kepmendiknas No. 16 Tahun 2007 memuat kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Sedangkan kompetensi guru yang harus dikembangkan pada masa pandemi ini diantaranya kompetensi penguasaan literasi dan IPTEK, keterampilan pengelolaan kelas, komunikasi dan sosial (Sudrajat, 2020). Berdasarkan kompetensi tersebut maka peneliti merumuskan indikator pertanyaan yang akan diberikan kepada subjek penelitian berupa indikator penguasaan media webinar (*video conference*, dll), pengaruh webinar terhadap pengembangan guru (Andersin & Krathwohl, 2001), dan hasil perkembangan kualitas guru berdasarkan standar kompetensi Kepmendiknas.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis besaran efektivitas terkait penggunaan metode webinar sebagai salah satu alternatif metode yang lazim diterapkan terhadap pelatihan dan atau pengembangan kualitas guru di masa pandemi Covid-19. Indikator yang digunakan adalah penguasaan media/*tools* webinar serta luaran yang dihasilkan oleh guru berupa peningkatan kompetensi sesuai standar yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam menjawab pertanyaan terkait apakah penggunaan metode webinar secara umum dianggap efektif atau tidak efektif bagi guru. Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian campuran melalui pendekatan metode deskriptif analitis. Penelitian ini memadukan model regresi pada analisis data primer berupa angket dan memadukan dengan wawancara mendalam. Data sekunder digali melalui studi literatur. Pengujian keabsahan data menggunakan metode triangulasi. Hasil penelitian berupa penarikan kesimpulan dan rekomendasi penelitian.

B. PEMBAHASAN

Data dikumpulkan adalah data primer dan sekunder. Data sekunder dalam bentuk studi literatur. Pengambilan data primer dilakukan dengan rentang waktu 2 (dua) pekan pertengahan Oktober 2020. Pengolahan data dilakukan dengan analisis regresi, kajian deskriptif dan penelusuran data sekunder. Untuk jumlah populasi yang belum diketahui jumlah identitas anggotanya maka ketentuan jumlah sampel minimal 30 subjek (LR Gay, 1995). Maka dari itu, peneliti mengambil sampel sebanyak 35 guru yang berdomisili utama di kota Makassar dan sekitarnya serta beberapa sampel berdomisili diluar daerah tersebut. Sampel pada pengambilan data wawancara berjumlah 3 (tiga) orang guru. Variabel penelitian ini terdiri dari variabel bebas X_1 dan X_2 serta variabel terikat Y yang tergambar melalui model berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Analisis Kuantitatif

Pengujian data angket digunakan teknik statistik regresi berganda yang bertujuan untuk menguji variabel kemampuan penguasaan *tools* webinar (X_1) dan variabel efektivitas pelaksanaan webinar (X_2) terhadap pengembangan kualitas guru (Y). Rumus Regresi Berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Kemudian regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

Tabel 1. Hasil pengisian kuesioner dari 35 responden.

No.	X_1	X_2	Y
1	23	22	22
2	22	18	22
3	24	18	24
4	22	24	21
5	24	24	24
6	24	22	22
7	20	21	19
8	19	18	18
9	14	12	13
10	15	13	14
11	21	16	23
12	18	15	17
13	19	12	18
14	18	18	20
15	24	18	18
16	18	18	19
17	16	15	13
18	21	16	18
19	20	23	23
20	16	15	15
21	21	21	20
22	14	14	18
23	24	24	21
24	22	16	18
25	16	24	16
26	19	16	20
27	14	15	17
28	19	17	15
29	18	13	21
30	21	19	19
31	13	19	18
32	21	18	17
33	13	18	16
34	17	14	18
35	18	9	18

Tabel 2. Hasil uji persamaan regresi linier ganda.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	0,717	0,515	0,484	2,094

ANOVA

Model	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	2	148,78	743,88	16,96	0,00001
Residual	32	140,64	438,65		
Total	34	289,42			

Coefficients

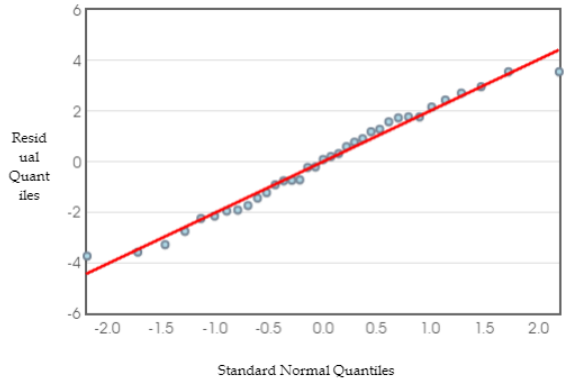
	Coef.	Est	Std. Error	t Stat	p-value
Intercept	β_0	6,228	2,182	2,855	0,0075
X_1	β_1	0,509	0,123	4,153	0,0002
X_2	β_2	0,157	0,108	1,456	0,1552

Dari kolom *model summary* besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,717 menunjukkan hubungan yang tinggi antara variabel independen X_1 dan X_2 dengan variabel Y. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,515 menerangkan bahwa 51,5% pengembangan kualitas guru dipengaruhi oleh penguasaan *tools* webinar dan efektivitas pelaksanaan webinar. Dari kolom *anova* terlihat nilai F_{hitung} sebesar 16,96. F_{tabel} pada nilai α 0,05 dengan df1 = (k-1) = (3-1) = 2, dan df2 = (n-k) = (35-3) = 32, maka F_{tabel} = 3,29. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dapat disimpulkan model yang digunakan sudah tepat. Hal sama dapat dilihat dari probabilitas sebesar 0,00001 yang lebih kecil dari α 0,05 (taraf signifikansi), maka model persamaan $Y= a + b_1X_1 + b_2X_2$ dapat diterima.

Dari kolom *coefficients* terlihat nilai t_{hitung} X_1 = 4,153 dan nilai t_{hitung} X_2 = 1,456. Melalui uji t dua arah dengan probabilitas 0,2 dimana t ½ α atau t ½ (0,2) = 0,1. Dari hasil pengujian X_1 didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 4,153 > 1,305, maka h_0 ditolak artinya pengembangan kualitas guru melalui metode webinar nyata dipengaruhi oleh penguasaan *tools*. Sedangkan hasil pengujian X2 didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 1,456 > 1,305, maka h_0 ditolak artinya pengembangan kualitas guru nyata dipengaruhi oleh efektivitas pelaksanaan webinar sebagai sebuah metode. Dari perhitungan ditemukan persamaan regresi $Y= a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ atau $Y= 6,228 + 0,509 X_1 + 0,157 X_2 + e$ dimana:

Y = pengembangan kualitas guru
X_1 = kemampuan penguasaan *tools*
X_2 = efektivitas pelaksanaan webinar

Data kemudian dilakukan uji normalitas dengan melihat grafik *normal probability plot*. Dari grafik terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 2. ***Normal Probability Plot of Residuals***

Analisis Kualitatif

Dilakukan melalui wawancara mendalam, peneliti telah wawancara 3 (tiga) partisipan yang diambil secara acak sebagai salah satu perbandingan dalam penarikan kesimpulan. Instrumen wawancara dilakukan dengan membuat jenis pertanyaan yang bervariasi diantaranya pengalaman, perasaan, pengetahuan. Model pertanyaan juga dikelompokkan berdasarkan pertanyaan *grand-tour* yang lebih luas dan pertanyaan *mini-tour* yang sifatnya lebih spesifik (Holloway & Wheeler, 1996). Wawancara dilaksanakan melalui tiga tahap yang dimulai dari perkenalan, penelusuran data, dan terakhir ikhtisar dari partisipan (Rachmawati, 2007). Hasil wawancara oleh tiap-tiap partisipan memiliki pandangan yang berbeda terkait efektivitas penggunaan metode webinar terhadap pengalaman pengembangan guru.

P1: Kurang efektif, seperti proses saat PBM (proses belajar mengajar) memberi perkiraan bahwa bisa saja apa yang kita sampaikan tidak diterima dengan baik oleh pendengar, susah untuk diyakini proses tersebut berjalan dengan lancar.

P2: Ya pasti efektif, karena kondisi juga yang tidak memungkinkan untuk diadakan secara offline ini seminar nya. Kalau mau dipresentasikan tentang efektif tidaknya kalau saya pribadi. Untuk seminar offline 80-89%, untuk webinar mungkin 70-80%sj menurut ku. Kenapa webinar kurang agak kurang saya kasih persen nya karena itu tadi, pelaksanaan webinar untuk orang indonesia itu terasa baru.

P3: ...dalam pembelajaran mengenai peningkatan kualitas guru melalui webinar ini kurang efektif mengapa demikian karena terkendala jaringan ini adalah masalah utama... Alternatif lain yang diusulkan adalah mendatangi rumah para murid namun mengumpulkan 2 sampai 3 orang murid yang saling berdekatan rumah untuk melakukan pembelajaran secara tatap muka.

Penerapan metode webinar menurut P1 dan P3 cenderung tidak efektif, menurut P1 disebabkan oleh adanya keterbatasan responden dan waktu saat meeting berlangsung menjadi hambatan saat dilakukannya proses pembelajaran. Partisipan juga telah berusaha untuk mengefisiensikan dan mengefektifkan pembelajaran namun kadang tidak sesuai dengan harapan dikarenakan faktor kapasitas responden dan jaringan siswa. P1 cenderung memberikan jawaban mengenai capaian pengembangan diri

guru pada aspek peningkatan profesionalisme guru melalui PBM. Sedangkan menurut P3 ketidakefektifan metode webinar lebih diarahkan pada minimnya sarana yang memadai baik terutama akses jaringan internet dan sarana telekomunikasi.

Sedangkan menurut P2, pelaksanaan pengembangan guru melalui metode webinar cenderung efektif jika dilihat dari situasi dan kondisi saat ini. Selain adanya penambahan kemampuan teknologi, menurutnya webinar ini dapat menjadi ajang peningkatan kapasitas potensi diri secara daring. Walau demikian, untuk penerapan metode webinar secara umum di Indonesia, P2 mengatakan kurang efektif.

Studi Literatur

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wijaya Kusumah dan Hamidah (2020) melaporkan hasil penelitian tentang perbandingan PJJ melalui webinar *Zoom* dan *Whatsapp group*, dalam penelitian ditemukan bahwa mahasiswa lebih mudah memahami dan berdiskusi terkait materi yang diberikan oleh dosen yang menjelaskan secara langsung, mahasiswa juga tidak merasa mudah bosan karena dianggap melalui webinar mendekati tatap muka langsung serta keaktifannya yang dapat dipantau lebih baik dibandingkan melalui *Whatsapp group*. Namun demikian masih tetap dijumpai kekurangan yang lebih mengarah kepada ketersediaan jaringan dan kuota internet.

Penelitian yang dilakukan oleh Tarmini dkk (2020) juga menjelaskan tentang efektivitas pengembangan guru melalui webinar. Dalam penelitian ditemukan bahwa pemahaman dan kompetensi guru MTs Al-Ma'arif 1 Aimas Sorong dalam menyusun instrumen hasil belajar secara daring menggunakan media *Quizizz* meningkat secara signifikan, yaitu dengan rata-rata awal 25,9% menjadi 86,6% melalui skema webinar.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian dan pembahasan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari penelitian kuantitatif ditemukan, variabel penguasaan *tools* webinar (X_1) dan efektivitas pelaksanaan webinar (X_2) secara signifikan memengaruhi pengembangan kualitas guru serta terbukti dari hasil perhitungan persamaan regresi terlihat faktor penguasaan *tools* dan efektivitas webinar dapat mempengaruhi pengembangan kualitas guru.
2. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa guru-guru umumnya mengalami hambatan ketersediaan jaringan internet pada pengembangan diri melalui skema webinar. Walaupun demikian, partisipan menganggap pada masa pandemi ini sudah tidak ada pilihan lain untuk di laksanakan pengembangan diri dan pengajaran di kelas melalui skema PJJ seperti webinar.
3. Partisipan lebih menyarankan untuk dilakukan kegiatan tatap muka untuk memaksimalkan pengembangan kualitas diri serta untuk memaksimalkan aktivitas pembelajaran di kelas.
4. Terdapat beragam media pengembangan guru di masa pandemi, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan melalui media webinar cenderung efektif dalam pengembangan kualitas guru.
5. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa pengembangan guru melalui metode webinar cenderung efektif selama tidak ada kendala jaringan akses internet serta mekanisme pengontrolan dilakukan dengan baik. Terlebih dimasa pandemi Covid-19 ini belum ada alternatif media yang efektivitasnya bisa mendekati dari pelaksanaan pengembangan guru dengan media webinar.

Berdasarkan hasil penelitian terdapat rekomendasi sebagai berikut:

1. Pemerintah atau stakeholder lainnya perlu untuk mempersiapkan sarana dan prasarana pelaksanaan webinar dengan baik seperti akses jaringan internet.
2. Sistem monitoring dan evaluasi individual juga sebaiknya diperhatikan untuk menunjang keberhasilan webinar dalam pengembangan kualitas guru.
3. Kebijakan pengembangan guru melalui tatap muka dapat dipertimbangkan namun dengan pelaksanaan protokol kesehatan yang ketat seperti penerapan skema *hybrid* (perpaduan luring & daring) untuk diklat, dll.
4. Penelitian ini sebaiknya fokus pada metode webinar terhadap pengembangan kualitas guru. PBL secara daring memiliki cakupan pembahasannya tersendiri.
5. Perlu diadakan penelitian lanjutan yang relevan seperti sejauh mana webinar ini efektif sebagai media pengembangan kualitas guru, atau media webinar apa yang cenderung

sering digunakan dalam pengembangan guru, atau penelitian relevan lainnya.

REFERENSI

Aji, R. H. S. (2020). Dampak Covid-19 pada Pendidikan di Indonesia: Sekolah, Keterampilan, dan Proses Pembelajaran. Salam: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i.(7), 5, 395-402.

Allen, I.E.S. (2013). Changing course: Ten Years of Tracking Online Education in The United States. USA: ERIC.

Anderson, L. W., & Krathwohl, D. R. (Eds.) (2001). A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing:A revision of Bloom's taxonomy of educational Objectives. New York: Longman.

Direktorat Tenaga Kependidikan Depdiknas. (2004). Standar Kompetensi Guru. Jakarta:

Depdiknas.

Hasanah, A., Sri Lestari, A., Rahman, A. Y., & Danil, Y. I. (2020). Analisis Aktivitas Belajar Daring Mahasiswa Pada Pandemi COVID-19. 4–8. Retrieved from http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/30565

Hasanah, D. S., Fattah, N., & Prihatin, E. (2010). Pengaruh pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru Dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar se Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. Jurnal Penelitian Pendidikan, 11(2), 85-96.

Holloway, I & Wheeler, S. (1996). Qualitative research for nurses. London: Blackwell Science.

Kemendikbud. (2020). Analisis Survei Cepat Pembelajaran Di Rumah Dalam Masa Pencegahan Covid 19. Jakarta.

Mansyur, A. I., & Kusuma, R. M. (2019). WEBINAR SEBAGAI MEDIA BIMBINGAN KLASIKAL SEKOLAH UNTUK PENDIDIKAN SEKSUAL BERBASIS ONLINE (Meta Analisis Pedagogi Online). JURNAL SULOH: Jurnal Bimbingan Konseling FKIP Unsyiah, 4(1).

Nurkholis, M. (2020). Keefektifan Kebijakan E-Learning berbasis Sosial Media pada PAUD di

Masa Pandemi Covid-19 Abstrak. Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini, 5(1), 212–228. Retrieved from https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i1.535

Pianda, D. (2018). Kinerja Guru: Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala

Sekolah. Sukabumi: CV Jejak.

Rachmawati, I. N. (2007). Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif: wawancara. Jurnal Keperawatan Indonesia, 11(1), 35-40.

Sudrajat, J. (2020). KOMPETENSI GURU DI MASA PANDEMI COVID-19. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 100-110.

Sugiyo, Y. K., Zulfika, S., & Widayanti, W. (2018). Evaluasi Program Webinar (Web-Based Seminar) Parenting Education Sebagai Upaya Meningkatkan Literasi Media Digital Dalam Mendidik Generasi Z di Kota Semarang. Journal of Studies in Early Childhood Education (J-SECE), 1(2), 108-117.

Tarmini, W., Safi'i, I., Witdianti, Y., & Larassaty, S. (2020). Peningkatan kompetensi profesional guru melalui webinar evaluasi hasil belajar bagi guru-guru MTs Al-Ma'arif 1 Aimas. Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat, 16(1), 53-62. http://doi.org/10.20414/transformasi.v16i1.2049

Ushani, D. K. D., & Dasar, J. P. G. S. INDIKATOR GURU INSPIRATIF DAN PROFESIONAL.

Wijaya Kusuma, J., & Hamidah. (2020). Perbandingan Hasil Belajar Matematika Dengan Penggunaan Platform Whatsapp Group dan Webinar Zoom Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Pada Masa Pandemik Covid 19, Kusuma, Jipmat. http://103.98.176.9/index.php/JIPMat/article/view/5942

Yulianto, E., Cahyani, P. D., & Silvianita, S. (2020). Perbandingan Kehadiran Sosial dalam Pembelajaran Daring Menggunakan Whatsapp group dan Webinar Zoom Berdasarkan Sudut Pandang Pembelajar Pada Masa Pandemic COVID-19. Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA), 3(2), 331-341.

Harapan Metode Pembelajaran Oleh Siswa Dalam Pembelajaran Jarak Jauh Selama Pandemi Covid-19

Anisya Ajeng Jovintha Sari[a], Dhea Afriliani[b], Mochammad Rahman Irzam Ar-rafi[c], Pranandiva Dwi Asri Nur Afifah[d] dan Dr. Nita Nurliawati, S.Sos., M.Si.[e]

[abcde]Program Studi Administrasi Pembangunan Negara,
Politeknik STIA LAN Bandung

e-mail : a anisaajeng279@gmail.com, b dheaafriliani20@gmail.com, c irzam.rafi354@gmail.com, d pranandivadwi94@gmail.com
e nita.nurliawati@poltekstialanbandung.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui metode pembelajaran, kendala yang dialami, keefektivitas, serta harapan para pelajar pada proses Pembelajaran Jarak Jauh yang selama ini telah diterapkan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, tepatnya survei online menggunakan google form dengan memperoleh data secara kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan secara acak ditujukan pada responden pelajar SD, SMP, dan SMA. Ditemukan sebanyak 113 responden yang menanggapi survei ini. Tidak hanya menggunakan data survei online yang telah dilakukan, tetapi juga membandingkan dengan beberapa penelitian terdahulu untuk membandingkan dengan lebih jelas terkait kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh yang telah ditetapkan selama pandemi Covid-19 berlangsung. Di samping menjelaskan data yang telah diperoleh dari survei online, juga dijelaskan keterkaitan antara teori beserta data tersebut. Peneliti juga menyertakan saran beserta solusi berdasarkan yang telah disampaikan oleh responden melalui google form untuk evaluasi kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh kedepannya yaitu guru mengadakan video penjelasan materi melalu channel Youtube agar dapat dipahami dan ditonton secara berulang kali oleh siswa.

Kata kunci : Pembelajaran Jarak Jauh, pandemi Covid-19, harapan metode pembelajaran jarak jauh kedepannya

Expectations of Learning Methods by Students in Distance Learning During the Covid-19 Pandemic

Abstract

This study aims to determine the learning method, the obstacles experienced, the effectiveness, and the expectations of students in the Distance Learning process that has been implemented so far. This research is a type of survey research, to be precise an online survey using google form by obtaining quantitative data. The data was collected randomly and aimed at primary, junior high and high school student respondents. It was found that 113 respondents responded to this survey. Not only using online survey data that has been carried out, but also comparing with several previous studies to compare more clearly the Distance Learning policies that have been established during the Covid-19 pandemic. Besides explaining the data that has been obtained from the online survey, it is also explained the relationship between the theory and the data. Researchers also included suggestions and solutions based on what respondents had submitted via google form to evaluate Distance Learning policies in the future, namely the teacher held a video explanation of the material through the Youtube channel so that students could understand and watch it repeatedly.

***Keywords** : Distance Learning, Covid-19 pandemic, hope for distance learning methods in the future*

A. PENDAHULUAN

Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) belakangan ini menjadi topik yang sering diperbincangkan seiring dengan merebaknya wabah Covid-19 di Indonesia yang telah memaksa seluruh masyarakat untuk membatasi kegiatan-kegiatan diluar rumah termasuk di lingkungan sekolah. Berdasarkan UU Perguruan Tinggi No. 12 Tahun 2012, pasal 31 tentang Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) menjelaskan bahwa PJJ merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media komunikasi. Oleh karena dikeluarkannya PP No. 21 tahun 2020 tentang pembatasan sosial berskala besar dalam rangka percepatan penanganan Covid-19, maka hal tersebut berimbas pada pelaksanaan pembelajaran siswa di sekolah, yang kemudian dikeluarkannya Surat Edaran Mendikbud No. 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Covid-19. Salah satu pokok penting dalam edaran ini adalah keputusan untuk belajar dari rumah melalui pembelajaran daring atau jarak jauh. Dengan diterapkannya kebijakan untuk belajar dirumah, muncul beragam reaksi publik dalam menanggapi keputusan tersebut. Komisi Perlindungan Anak Indonesia (KPAI) menilai, beban tugas yang dirasakan oleh para siswa menjadi lebih tinggi, sementara orangtua mengeluhkan akses kuota internet yang mahal selama PJJ. Setidaknya dalam kurun waktu satu minggu KPAI menerima 250 aduan pembelajaran jarak jauh.

Berangkat dari hasil beberapa penelitian terdahulu bahwa dalam pelaksanaan PJJ membuktikan bahwa mahasiswa merasa tidak puas dengan metode dan kemampuan dosen dalam menyampaikan materi (Napitupulu, 2020). Kesulitan tidak hanya dirasakan oleh mahasiswa atau siswa. Namun, guru pun kesulitan karena guru kurang dapat memanfaatkan teknologi yang ada untuk membuat pembelajaran lebih menarik (Anugrahana, 2020). Dan pada pelaksanaannya sangat dibutuhkan bantuan oleh pemerintah untuk memberikan fasilitas yang mendukung, agar pelaksanaannya dapat berjalan lancar dan efektif (Sari, 2020).

Berdasarkan tiga penelitian di atas, penelitian ini mengambil pembahasan yang berbeda dengan tiga penelitian sebelumnya. Pembahasan dalam penelitian ini adalah kepuasan siswa yang sedang menempuh jenjang pendidikan SD, SMP, dan SMA mengenai harapan metode pembelajaran selama pandemi.

Melihat beragam reaksi publik terhadap pelaksanaan PJJ, maka tujuan dari dibuatnya penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kondisi dan kendala yang dirasakan oleh para siswa selama menjalani PJJ, serta mengetahui harapan siswa dalam proses pembelajaran kedepannya.

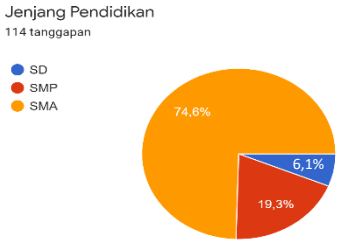
B. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai merode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data besifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan mengkaji dan mendeskripsikan tentang metode yang digunakan selama pandemi ini yang dilakukan saat Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ).

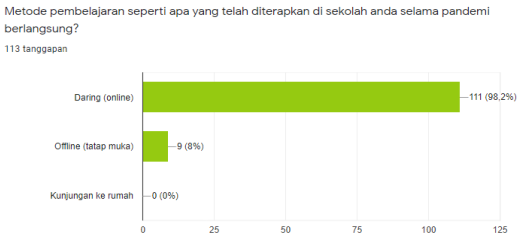
Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner yang ditujukan kepada para siswa mengenai Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ). Sumber data ini berasal dari seluruh siswa di Indonesia yang mengisi angket melalui *google form* secara *online*.

Peneliti melakukan analisis data sesuai dengan yang dikemukakan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2011:246), yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, dikalkulasikan dalam bentuk diagram kolom dan diagram bundar. kemudian dideskripsikan dan dijelaskan dan dapat menarik kesimpulan.

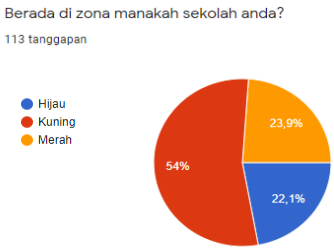
Dari hasil kuisioner yang diberikan kepada 113 responden dengan 13 pertanyaan yang relevan, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1. Jenjang Pendidikan Responden



Gambar 2. Metode Pembelajaran yang digunakan selama pandemi Covid-19



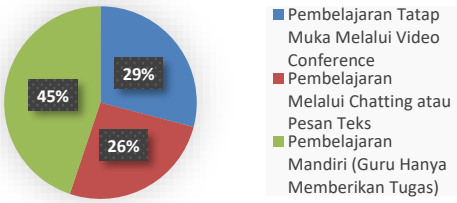
Gambar 3. Zona Wilayah Sekolah

Melihat data di atas, responden yang mengisi data secara online melalui google form kebanyakan berada pada jenjang SMA 75,2%, SMP 18,6%, dan sisanya jenjang SD dan dari metode pembelajaran yang di gunakan selama pandemi ini adalah dengan daring (*online*). sedikit responden melakukan pembelajaran secara *offline* (tatap muka) kemungkinan berasal dai kota yang aman dari Covid-19. Dan pada tabel zona sekolah yang telah dipilih oleh responden kebanyakan dari zona kuning 54 %, kemudian zona hijau 22,1%, dan zona merah 23,9%.

Metode Pembelajaran Jarak Jauh atau Sekolah Daring

Metode Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) bukanlah suatu hal yang baru dalam dunia pendidikan. Metode PJJ sudah cukup lama diterapkan di Indonesia yang pada mulanya diterapkan pada jenjang pendidikan tinggi, berdasarkan Undang-Undang Perguruan Tinggi No. 12 tahun 2012, pasal 31 tentang Pendidikan Jarak Jauh (PJJ) merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media komunikasi. Secara legal formal berdasarkan Permendikbud No. 109/2013 (Pasal 2), PJJ bertujuan untuk memberikan layanan pendidikan tinggi kepada kelompok masyarakat yang tidak dapat mengikuti pendidikan secara tatap muka, dan memperluas akses serta mempermudah layanan pendidikan tinggi dalam pembelajaran.[1] Seiring dengan ditetapkannya Pembatasan Sosial Berskala Besar di sebagian besar wilayah Indonesia akibat adanya pandemi COVID-19, sebanyak 98,2% responden kami saat ini tengah melaksanakan pembelajaran secara daring atau PJJ dan 0,8% responden kami tengah menjalani pembelajaran secara *offline*.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan telah menerbitkan Surat Edaran Mendikbud No. 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Covid-19 yang mengatur tentang ketententuan dalam proses pelaksaan belajar dari rumah, dengan tanpa dibebani tuntutan untuk memenuhi seluruh capaian kurikulum. Aktivitas dan tugas pembelajaran belajar dari rumah dapat bervariasi antarsiswa, sesuai minat dan kondisi masing-masing, termasuk mempertimbangkan kesenjangan akses/fasilitas belajar di rumah, dan bukti atau produk aktivitas belajar dari rumah diberi umpan balik yang bersifat kualitatif dan berguna dari guru, tanpa diharuskan memberi skor/nilai kuantitatif.



Gambar 4. Metode Pembelajaran Daring yang Diterapkan

Dengan mengacu pada hasil survei, sebanyak 29% responden yang melaksanakan pembelajaran

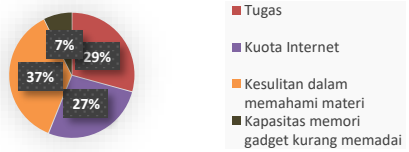
[1] pjj.pens.ac.id

melalui video conference, dan 26% responden melaksanakan pembelajaran dengan diskusi melalui *chatting* atau pesan teks, sedangkan yang terbanyak yaitu 45% responden menjalani pembelajaran mandiri, dimana para siswa hanya diberikan penugasan dan melakukan pencarian mandiri materi pembelajaran.

Metode pembelajaran mandiri pada dasarnya serupa dengan model pembelajaran *Flipped Classroom* atau kelas terbalik yaitu siswa diminta untuk mempelajari terlebih dahulu materi, kemudian bersama dengan guru dan teman-teman lainnya berdiskusi terkait materi yang telah dipelajari sebelumnya. Proses diskusi dapat dimanfaatkan oleh para siswa untuk bertanya apabila kesulitan dalam memahami materi. Pelaksanaan diskusi dapat dilakukan melalui percakapan teks maupun melalui *video conference*. Model pembelajaran *Flipped Classroom* inilah yang paling banyak dipakai di Indonesia. Namun pada implementasinya, proses diskusi tidak berjalan secara maksimal. Banyak siswa mengeluhkan guru mereka yang hanya memberi tugas dan tidak membuka ruang diskusi, hal ini membuat para siswa kebingungan dan merasa tidak puas dengan pembelajaran yang dijalani.

Kendala Selama Pembelajaran Jarak Jauh atau Sekolah Daring

Kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh yang ditetapkan oleh Mendikbud ini menuai banyak kontroversi dan keluhan dari para pelajar Indonesia. Berdasarkan survei yang kami lakukan, ditemukan data terkait kendala-kendala yang dialami oleh para pelajar selama pandemi Covid-19 ini berlangsung.



Gambar 5. Kendala Pembelajaran Jarak Jauh

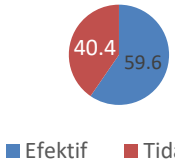
Diketahui sebanyak 87,6% siswa mengalami kendala selama PJJ ini, sedangkan sisanya 12,4% tidak mendapati kendala dalam proses pembelajaran dengan metode yang dialami saat ini. Kendala saat proses pembelajaran jarak jauh ini kami mendapatkan beberapa keluhan diantaranya seperti kurangnya pemahaman materi, pada kuota internet yang terbatas, tugas yang terlalu banyak serta kapasitas memori gadget kurang memadai.

Hal tersebut menandakan bahwa pelaksanaan PJJ saat ini belum sepenuhnya menjalankan ketentuan-ketentuan yang termuat dalam Surat Edaran Mendikbud No. 4 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Pendidikan Dalam Masa Darurat Covid-19. Proses pembelajaran yang berlangsung kurang memperhatikan kemampuan dan kondisi dari masing-masing siswa dan cenderung memberikan beban bagi para siswa untuk memahami materi secara mandiri. Dapat dilihat pada data grafik, bahwa kendala yang paling dominan adalah kesulitan memahami materi, diketahui sebanyak 37% atau 30 responden ini mengalami kesulitan memahami materi yang disampaikan oleh guru. Penyebab dari kesulitan ini beragam, salah satunya yang paling banyak dikemukakan ialah kurangnya interaksi antara guru dan pelajar sehingga pelajar tidak leluasa memahami materi yang diberikan.

Berdasarkan peninjauan ulang hasil penelitian terdahulu hingga penelitian yang telah kami lakukan, kami mendapati bahwa kebijakan Pembelajaran Jarak Jauh ini belum sempurna dan masih banyak ditemukan kekurangan dibandingkan kelebihannya. Kekurangan dalam kebijakan ini dapat dilihat dari banyaknya responden yang mengemukakan berbagai macam kendala selama Pembelajaran Jarak Jauh dilaksanakan.

Keefektifan Metode Pembelajaran yang digunakan selama Pembelajaran Jarak Jauh

Efektivitas secara umum menunjukan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efetivitas menurut Moore D.Kenneth Dalam Moh Syarif (2015:1) efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai, atau makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya.



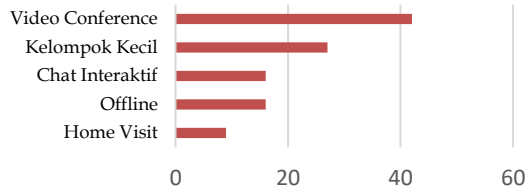
Gambar 6. Kefektifan Metode Pembelajaran Saat Ini

Kendati cukup banyaknya keluhan dan kendala yang dialami oleh para responden kami. Namun, tingkat keefektifan metode pembelajaran yang diterapkan di sekolah masing-masing berada di angka 59,6%, dan sebanyak 40,4% menyatakan bahwa metode pembelajaran yang mereka lakukan dinilai tidak efektif.

Dari alasan yang diberikan, responden masih banyak memilih opsi tidak efektif. Menurut responden kami, pembelajaran dikatakan tidak efektif karena guru kurang menjelaskan lebih rinci terkait materi yang digunakan selama PJJ, *deadline* pengumpulan tugas yang terlalu cepat, susah mendapatkan sinyal yang optimal dan masih banyak lagi. Terdapat pula murid yang malas untuk mendengarkan materi dari guru dikarenakan pembelajaran ini dilakukan di rumah sehingga membuat siswa yang pemalas akan semakin malas dan memungkinkan siswa yang rajin akan merasa malas karena metode pembelajaran jauh dilakukan di rumah. Responden yang merasa pembelajaran selama PJJ ini efektif adalah dengan PJJ, dapat mengurangi penyebaran Covid-19.

Secara keseluruhan metode pembelajaran yang digunakan selama PJJ dinilai kurang efektif. Seharusnya guru dapat memberikan pelayanan lebih baik terhadap siswa agar siswa lebih memahami materi yang dijelaskan. Hal ini sejalan dengan pendapat Susanto (2007), bahwa keefektifan dapat diukur dengan melihat minat siswa terhadap kegiatan pembelajaran. Jika siswa tidak berminat untuk mempelajari sesuatu, maka tidak dapat diharapkan ia akan berhasil dengan baik dalam mempelajari materi pelajaran. Sebaliknya, jika siswa belajar sesuai dengan minatnya, maka dapat diharapkan hasilnya akan lebih baik.

Harapan Siswa terhadap Metode Pembelajaran yang diinginkan



Gambar 7 Survei Harapan Metode Pembelajaran Oleh Siswa

Berdasarkan hasil survei, sebanyak 42 siswa memilih metode pembelajaran dengan tatap muka melalui video *conference* untuk mempermudah interaksi siswa dan guru secara langsung. 27 siswa memilih belajar dengan kelompok kecil guna memudahkan diskusi dengan teman lain agar lebih dapat memahami materi. Kemudian, 16 siswa memilih belajar sebatas percakapan bersama guru melalui pesan teks dikarenakan kuota yang dibutuhkan akan lebih sedikit dibandingkan dengan mengadakan *video conference*. 16 siswa menginginkan diselenggarakannya kembali metode *offline* di sekolah dengan protokol kesehatan. Sisanya, 9 siswa memilih metode *home visit* agar dapat berinteraksi dengan guru secara langsung untuk menanyakan materi yang kurang dipahami.

Dalam pembelajaran di tengah pandemi Covid-19, siswa mengaharapkan adanya komunikasi antara guru dan siswa yang terjalin lebih baik lagi, agar tidak terjadi kesalahan informasi. Siswa juga mengharapkan adanya metode pembelajaran yang lebih menarik, agar pembelajaran lebih mudah dipahami dan tidak membosankan. Pemberian tugas oleh guru hendaknya tidak dilakukan terlalu banyak dan porsinya yang lebih proporsional antara pemberian tugas dan tenggat waktu yang diberikan. Hal ini cukup banyak dikeluhkan, dilansir pada lpmpdki.kemdikbud.go.id bahwa hal yang paling tidak disukai siswa dalam pembelajaran daring adalah pemberian tugas yang banyak dan harus dikumpulkan pada hari yang sama. Situasi ini membuat siswa cukup lelah, ditambah dengan beragam bentuk tugas yang diberikan.

Banyak siswa mengharapkan pembuatan video penjelasan materi oleh guru yang dapat diakses para siswa melalui *channel* YouTube, agar

dapat dipahami dan dapat ditonton secara berulang kali, dan siswa dapat mengaksesnya kapan saja dan di mana saja. Sejalan dengan pendapat Khaidir Mustafa (PTP LPPPTK KPTK Kemdikbud, 2020) bahwa dalam *distance learning*, siswa dapat bebas menentukan sendiri waktu kapan ia akan belajar, dan untuk mewujudkannya diperlukan metode pembelajaran yang bebas dan tidak mengikat. Dan suatu metode di dalam *online learning* sudah dapat dikatakan pembelajaran yang baik bila telah tercukupinya kebutuhan informasi pembelajaran yang disampaikan.

Tak sedikit siswa mengharapkan untuk dapat diselenggarakannya kembali sekolah *offline*, dengan pengaturan yang tetap mematuhi protokol kesehatan, atau menerapkan sistem shift dan pemotongan jam belajar. Namun, mengingat peningkatan kasus Covid-19 yang belum kunjung mereda dan belum berhasilnya sistem tersebut dilaksanakan di beberapa daerah, maka dirasa metode ini belum dapat dikatakan aman untuk dilaksanakan pada masa pandemi saat ini.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Beragam metode pembelajaran yang diterapkan oleh sekolah-sekolah responden pelajar memiliki tingkat keefektifan yang berbeda-beda. Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran selama PJJ dinilai kurang efektif. Berdasarkan hasil survei online, harapan serta saran metode pembelajaran selanjutnya ialah guru memberikan akses video ulang pembelajaran melalui channel Youtube agar dapat ditonton dan dipahami kembali atau dengan pembelajaran offline yang mematuhi protokol kesehatan.

REFERENSI

Anugrahana, A. (2020). Hambatan, Solusi, dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 Oleh Guru Sekolah Dasar. *SCHOLARIA: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 282-289.

BBC News Indonesia. (2020). BBC News Indonesia: https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-53691985

Briliannur Dwi C, A. A. (n.d.). Analisis Keefektifan Pembelajaran Online di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*.

Dewi, W. A. (2020). Dampak COVID-19 Terhadap Implementasi Pembelajaran Daring di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. https://edukatif.org/index.php/edukatif/article/view/89/pdf

Kamil, I. (2020). *Kilas Balik Pembelajaran Jarak Jauh akibat Pandemi Covid-19*. nasional.kompas.com: https://nasional.kompas.com/read/2020/09/03/10063201/kilas-balik-pembelajaran-jarak-jauh-akibat-pandemi-covid-19?page=all

Kemdikbud. (2020). *Kemendikbud Terbitkan Kurikulum Darurat pada Satuan Pendidikan dalam Kondisi Khusus*. kemdikbud.go.id: https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/08/kemendikbud-terbitkan-kurikulum-darurat-pada-satuan-pendidikan-dalam-kondisi-khusus

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan: https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/05/kemendikbud-terbitkan-pedoman-penyelenggaraan-belajar-dari-rumah

Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan. (2020). Hukum Online.com: https://covid19.hukumonline.com/wp-content/uploads/2020/04/surat_edaran_menteri_pendidikan_dan_kebudayaan_nomor_4_tahun_2020-2.pdf

Maisa, E. (2020). *Pendapat Saya tentang Pembelajaran Jarak Jauh Secara Online*. lpmdki.kemdikbud.go.id: https://lpmpdki.kemdikbud.go.id/pendapat-saya-tentang-pembelajaran-jarak-jauh-secara-online/

Maisa, E. (2020). *Penerapan Model Pemelajaran Flipped Classroom Menggunakan Portal Rumah Belajar Dalam PJJ*. lpmpdki.kemdikbud.go.id: https://lpmpdki.kemdikbud.go.id/penerapan-model-pembelajaran-flipped-classroom-menggunakan-portal-rumah-belajar-dalam-pjj/

Mustafa, K. (2020, April 16). *Pembelajaran Daring atau Jarak Jauh?* youtube.com: https://www.youtube.com/watch?v=c65Kp4IdaVI&feature=youtu.be

Napitupulu, R. M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terrhadap Kepuasan Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 23-33.

PENS. (2020). *Dasar Hukum PJJ*. pjj.pens.ac.id: https://pjj.pens.ac.id/index.php/dasar-hukum/

Sari, W., Rifki, A. M., & Karmila, M. (2020). Analisis Kebijakan Pendidikan Terkait Implementasi Pembelajaran Jarak Jauh pada Masa Darurat Covid-19. *Jurnal IAIN Bone*.

Taher, A. P. (2020). *Beajar di Rumah, Nadiem Imbau Guru Tak Berlebihan Beri Tugas*. tirto.id: https://tirto.id/belajar-di-rumah-nadiem-imbau-guru-tak-berlebihan-beri-tugas-eHkX

Keefektifan Pembelajaran Jarak Jauh dalam Konteks Merdeka Belajar

Adifa Balqis Prameswari[a], Nita Nurliawati[b], Benedicta Paulina[c], Fauzan Gathan Maulana[d], dan Zalfa Mellynda Nursani[e]
[Abcd]Program Studi Administrasi Pembangunan Negara,
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail : a adifabalqis@gmail.com , b nita.nurliawati@poltekstialanbandung.ac.id c benedictapaulina@gmail.com , d fauzangathan16@gmail.com , e zalfaaamellynda@gmail.com

Abstrak

Pembelajaran mahasiswa pada tahun 2020 bertransisi menjadi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) disebabkan karena adanya pandemi covid 19. Permasalahannya yaitu banyak mahasiswa yang kurang mengerti tentang apa yang dipelajari selama masa pandemi ini. Hal ini disebabkan oleh kurangnya efektifitas dalam pembelajaran. Sebelumnya, kemendikbud telah mengeluarkan kebijakan merdeka belajar namun sebab adanya pandemi ini kebijakan tidak dapat terealisasikan. Metode yang akan kami ambil yaitu metode kuantitatif dengan pengumpulan data angket melalui survey online. Perangkat yang digunakan dalam pembelajaran jarak jauh ini pun beragam, ada yang menggunakan laptop, handphone, dan komputer. Tingkat kendala mahasiswa mencapai angka 64,8%, dan 30,5%. Bantuan kuota dari pemerintah paling banyak diperlukan oleh mahasiswa untuk mendukung efektifitas pembelajaran jarak jauh. Beberapa mahasiswa masih belum merasakan merdeka belajar pada dirinya sendiri karena mahasiswa perlu komunikasi dengan pembimbing secara langsung. Pandemi ini menjadikan mahasiswa harus lebih giat untuk belajar secara mandiri.
Kata Kunci : Efektivitas Pembelajaran, Covid-19, Merdeka Belajar

The Effectiveness of Distance Learning in the Context of Independent Learning

Abstract

Student learning in 2020 will transition to Distance Learning (PJJ) due to the COVID-19 pandemic. The problem is that many students do not understand what is being learned during this pandemic. This is due to the lack of effectiveness in learning. Previously, the Ministry of Education and Culture had issued a policy of Merdeka Belajar but because of this pandemic the policy could not be realized. The method we will take is the quantitative method by collecting questionnaire data through online surveys. The devices used in this distance learning also vary, some use laptops, cellphones, and computers. The level of student constraint reached 64.8% and 30.5%. The quota assistance from the government is mostly needed by students to support the effectiveness of distance learning. Some students still don't feel free to learn on their own because students need to communicate with their supervisors directly. This pandemic has made students more active in learning independently.
Keywords: *Learning Effectiveness, Covid-19, Merdeka Belajar*

A. PENDAHULUAN

Mahasiswa baru merupakan status yang disandang oleh mahasiswa di tahun pertama kuliahnya. Memasuki dunia kuliah merupakan suatu perubahan besar pada hidup seseorang. (Santrock, 2006; Greenberg, 1999). Mahasiswa baru memiliki harapan untuk melakukan perkuliahan secara normal, layaknya seperti mahasiswa tahun sebelumnya. Saat ini virus Corona (COVID-19) sedang mewabah, berdampak pada dunia pendidikan di Indonesia. Pendidikan di Indonesia menjadi terhambat, pemerintah mengeluarkan kebijakan belajar secara online atau yang biasa disebut dengan daring. Seperti UU No. 12/2012 tentang Pendidikan Tinggi, Pendidikan Jarak Jauh Pasal 31 yang berbunyi "Pendidikan jarak jauh merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media komunikasi".

Pembelajaran daring (*online*) adalah sebuah metode untuk melaksanakan proses pendidikan di masa pandemi. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan peluang siswa untuk belajar lebih baik dan lebih berkualitas. Selama pandemi COVID-19, pembelajaran online dianggap sebagai solusi terbaik untuk kegiatan belajar mengajar. Kalaupun tercapai konsensus, penelitian ini menimbulkan kontroversi. Bagi pengajar dan staf, pembelajaran online hanya efektif untuk pekerjaan rumah, dan dianggap sulit bagi mahasiswa untuk memahami materi pembelajaran online. Selain itu, kemampuan teknis dan ekonomi setiap siswa juga berbeda. Tidak semua siswa memiliki fasilitas untuk mendukung kegiatan belajar online. Koneksi internet yang tidak mencukupi, peralatan yang tidak didukung, dan kuota internet yang mahal menjadi penghalang untuk pembelajaran online. Bagaimanapun, pembelajaran harus terus berlanjut. Setiap penyelenggara pendidikan memiliki kebijakannya sendiri dalam menanggapi aturan ini. Beberapa perguruan tinggi memberikan subsidi kuota internet kepada mahasiswanya untuk melaksanakan pembelajaran online.

Meski ada beberapa perguruan tinggi di Indonesia yang bersiap untuk melakukan pembelajaran secara online, kemunculan COVID-19 menunjukkan semakin banyak perguruan tinggi yang belum siap menerapkan sistem pembelajaran online. Misalnya, pemanfaatan teknologi pembelajaran online masih didominasi oleh perguruan tinggi di kota-kota besar karena kemampuan ekonominya dan ketersediaan sistem pembelajaran digital (e-learning) lebih baik daripada kampus kecil di daerah terpencil. Selain itu, baik menggunakan e-learning maupun menggunakan platform lain (seperti Zoom, Microsoft Teams, Google Classroom dan CloudX), masih ada beberapa pendidik yang masih kesulitan menggunakan teknologi pembelajaran online. Hal ini memungkinkan pembelajaran online dilakukan hanya melalui tugas jarak jauh pekerjaan rumah tanpa umpan balik atau interaksi dengan mahasiswa.

Tujuan dari program merdeka belajar adalah supaya peserta didik lebih mandiri, inovatif dan kreatif serta tidak merasa terbebani dalam proses kegiatan belajar mengajar.

Pada kajian ini diambil dari beberapa penelitian terdahulu (state of art) sebagai panduan penulis untuk penelitian yang akan dilakukan, yang kemudian akan menjadi acuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian ini.

Penelitian pertama oleh Hikmat, Endang Hermawan, Aldim, Irwandi. Yang melakukan penelitian dengan hasil Tingkat keefektifan pembelajaran daring hanya terdapat pada mata kuliah teori dan praktikum. Sedangkan pada mata kuliah praktikum dan lapangan tidak efektif untuk melakukan pembelajaran daring.

Studi kedua dilakukan oleh A Abidah, H. N Hidaayatullaah, R M Simamora, D Fehabutar, L. Mutakinati. Ini memberikan hasil penelitian, menekankan bahwa pembelajaran tradisional dan konvensional dari interaksi guru-siswa di dalam dan di luar kelas bergeser ke pembelajaran jarak jauh. Namun, kebebasan saat ini tidak dapat dimaknai sebagai kebebasan yang tidak

terbatas dalam belajar, karena pada dasarnya kita adalah mahluk sosial yang perlu bertatap muka.

Penelitian ketiga oleh Neng Marlina Effendi. Yang memberikan hasil bahwa Berkembangnya dunia digital berpengaruh terhadap optimalisasi dalam memenuhi kebutuhannya terhadap materi ajar, namun masyarakat lebih memilih belajar secara konvensional, karena jika dengan digital Pendidikan membutuhkan biaya yang cukup tinggi.

Tujuan lain dari pelaksanaan kegiatan survei penelitian bagi mahasiswa yaitu untuk mengetahui tanggapan khususnya mahasiswa terhadap Keefektifan Pembelajaran Jarak Jauh, selain itu untuk mengetahui persepsi berbagai mahasiswa, dosen, dan pemerintah dalam kegiatan daring ini.

B. PEMBAHASAN

Kajian Teoritis

E-Learning

Menurut Rosenberg (2001) E-learning mengacu pada penggunaan teknologi Internet untuk memberikan serangkaian solusi guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. E-learning mempersingkat waktu belajar dan membuat belajar lebih hemat. E-learning mempromosikan interaksi antara siswa substantif atau topikal, siswa dan guru atau tutor dan teman sekelas. Siswa dapat saling bertukar informasi dan dapat mengakses materi pembelajaran kapanpun dan dimanapun.Dalam hal ini siswa dapat lebih memperkuat penguasaan materi pembelajarannya.

Efektivitas

Menurut Steers (1985) Efektivitas mengacu pada berbagai upaya yang, sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu, tidak akan melumpuhkan sarana dan sumber daya untuk mencapai tujuan dan tujuannya, dan tidak akan memberikan tekanan yang berlebihan pada pelaksanaannya. Dalam pembelajaran perlu direncanakan dengan matang, membuat perangkat pembelajaran, memilih strategi, media, teknologi, model pembelajaran, dan mengevaluasi pembelajaran yang kesemuanya berkelanjutan.

Model pembelajaran yang efektif dan inovatif perlu digunakan agar pembelajaran lebih beragam dan lancar. Penggunaan model pembelajaran juga akan disesuaikan dengan materi yang akan diajarkan, sehingga penerapan antara kedua komponen tersebut menjadi tepat.

Salah satu indikator pengaruh pembelajaran adalah pencapaian tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran tercapai seluas-luasnya, dapat dikatakan bahwa pembelajaran telah mencapai efek. Selain itu, partisipasi aktif siswa menunjukkan efisiensi pembelajaran. Jika pembelajaran dapat mencapai tujuan yang diinginkan, dan siswa dapat menyerap serta mempraktikkan topik tersebut, maka proses pengajaran dianggap efektif.

Metode dan strategi pembelajaran sedang mengalami transformasi yang mengarah pada pergeseran paradigma pendidikan. Hal tersebut mempengaruhi fungsi pendidik sebagai fasilitator, mediator dan motivator dalam proses pembelajaran. Guru selama ini dianggap sebagai pusat pembelajaran, tetapi sekarang telah menjadi siswa belajar. Salah satu penyebabnya adalah perkembangan teknologi informasi yang begitu pesat menuntut mahasiswa untuk mengalami perubahan paradigma dalam proses pembelajaran.

Metodologi

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, metode kualitatif lebih menekankan pada pengamatan fenomena dan lebih meneliti subtansi makna dari fenomena tersebut. Oleh karena itu, Basri (2014) menyimpulkan bahwa fokus dari penelitian kualititatif adalah pada prosesnya dan pemaknaan hasilnya.

Teknik pengumpulan data ini menggunakan angket/kuesioner secara online yang dibuat pada 21 October 2020 dan ditujukan kepada para mahasiswa angkatan 2020 mengenai Keefektifan Pembelajaran Jarak Jauh. Dalam angket tersebut terdapat beberapa pertanyaan terkait dengan Pembelajaran Jarak Jauh yang akan disampaikan kepada

responden. Sumber data ini diambil dari mahasiswa angkatan 2020 yang mengisi kuesioner secara online.

Dari hasil kuesioner 11 pertanyaan yang diajukan kepada 105 responden, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 1. Kendala saat kegiatan daring berlangsung

Dari hasil survey yang kami peroleh 70,5% mahasiswa menggunakan laptop, 26,7% menggunakan handphone dan sisanya menggunakan komputer sebagai media pembelajaran jarak jauh. Namun tak sedikit kendala yang dialami mahasiswa saat kegiatan tersebut berlangsung, sebanyak 30,5% mahasiswa sering megalaminya dan sebesar 64,8% mahasiswa terkadang mengalami kendala saat kegiatan daring berlangsung, dan sisanya menyatakan tidak atau jarang mengalami kendala dalam kegiatan pembelajaran jarak jauh. Mayoritas kendala yang dialami oleh mahasiswa saat kegiatan daring berlangsung adalah gangguan pada jaringan internet, dan gangguan pada perangkat yang digunakan untuk pembelajaran daring.

Gambar 2. Bantuan yang telah diperoleh dari Pemerintah

Pada hasil penelitian kami, beberapa mahasiswa masih ada yang belum menerima bantuan dari pemerintah, seharusnya pemerintah memberikan bantuan secara merata sehingga kegiatan pembelajaran jarak jauh ini dapat terlaksana dengan baik dan dapat meminimalisir beban kuota pada mahasiswa

Gambar 3. Pemahaman materi yang dialami selama pembelajaran jarak jauh

Dalam proses pembelajaran online ini, 50,5% mahasiswa tidak memahami materi yang dipaparkan, 25,7% mahasiswa memahami materi sepenuhnya, dan 17,1% mahasiswa memahami materi. Sebagian besar mahasiswa kurang memahami materi yang dikenalkan oleh dosen. Salah satu konsep pembelajaran otonom adalah pembelajaran yang dipersonalisasi. Pembelajaran yang dipersonalisasi, menyesuaikan pemahaman siswa terhadap materi, dan menyelesaikan jawaban sesuai dengan kemampuan mereka sendiri. Namun dari hasil penelitian kami mayoritas mahasiswa kurang memahami materi yang disampaikan oleh dosen. Maka dari itu kami menyimpulkan bahwa pembelajaran jarak jauh ini tidak efektif bagi mahasiswa, serta kurangnya pemahaman mahasiswa terhadap merdeka belajar. Mahasiswa masih belum mandiri dalam belajar dan kurang mengevaluasi materi yang sudah disampaikan secara darin. Dan mayoritas mindset mahasiswa ingin dituntun dan dibimbing oleh dosen secara langsung.

Dari hasil analisis penelitian ini, kami menemukan beberapa sudut pandang. Diantaranya sudut pandang dosen yaitu, Digitalisasi pendidikan yang diterapkan dalam pendidikan jarak jauh ini belum optimal, karena masih banyak kekurangan yang dialami dalam proses pendidikan jarak jauh saat ini.

Sudut pandang dari mahasiswa yang menyatakan, konsep digitalisasi pendidikan

dalam pendidikan jarak jauh tidak optimal karena selain kendala yang dialami, pemahaman materi mahasiswa pun kurang maksimal.

Serta sudut pandang dari pemerintah mengenai, tanggapannya dalam mendukung digitalisasi pendidikan, pemerintah sudah memberikan bantuan berupa kuota, subsidi uang melalui KIP. namun persebaran nya belum merata. Meringankan UKT juga merupakan solusi yang dijalankan pemerintah sesuai dengan peraturan (Permendikbud) Nomor 25 tahun 2020.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Beberapa mahasiswa masih belum bisa merasakan merdeka belajar bagi dirinya sendiri, karena mahasiswa masih perlu bimbingan dari pra dosen dalam sistem pembelajarannya. Pandemi covid yang menjadikan pembatasan dalam berbagai kegiatan, mengharuskan pemerintah untuk mengubah proses pembelajaran konvensional dengan digitalisasi pendidikan (daring). Namun kegiatan daring yang terlaksana, dirasa belum efektif karena satu dan lain termasuk penggunaan perangkat dan kuota jaringan. KMMB yang ditujukan untuk membuat wadah bagi mahasiswa agar terdorong dan menguasai keilmuwan dan untuk mengasah soft serta hard skill dirasa belum terealisasikan dengan baik. Dan kebijakan yang telah dibuat oleh pemerintah diharapkan menjadi solusi terhadap masalah yang terjadi.

Saran dari penelitian ini, pertama pemerintah melengkapi saran dan prasarana untuk mendukung. Serta pembelajaran konvensional tetap dilaksanakan karena berdasarkan hasil penelitian, karena mayoritas mahasiswa masih memerlukan bimbingan langsung dari tenaga pendidik (dosen).

REFERENSI

Choiroh, N. (2020, Juni 23). *Efektivitas Pembelajaran Berbasis Daring/E-Learning dalam Pandangan Siswa*. Retrieved November 6, 2020, from IAIN Surakarta: https://iain-surakarta.ac.id/%EF%BB%BFefektifitas-pembelajaran-berbasis-daring-e-learning-dalam-pandangan-siswa/

Setiawan, W. (t.thn.). *Merdeka Belajar*. Diambil kembali dari Konsepsi Dan Implementasi Pada Pengelolaan Sekolah Era Digital.

Implementasi Kebijakan Penyetaraan Jabatan Pengawas kedalam Jabatan Fungsional di Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia

Lia Fitrianingrum
Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
Email: liatejo@gmail.com

Abstrak

Penyetaraan jabatan merupakan amanah dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional. Penyetaraan jabatan ini bertujuan untuk menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional sebagai upaya peningkatan efektifitas dan efisiensi untuk mendukung kinerja pelayanan pemerintah kepada publik. Dalam implementasi kebijakan tentang penyetaraan ini dalam tataran di lembaga riset seperti di lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), dimana penyetaraan dilakukan terlebih dahulu sebelum perubahan SOTK tentunya memberi dampak masalah dan tantangan tersendiri terutama terkait dengan pengembangan karir jabatan fungsional hasil dari penyetaraan jabatan administrasi khususnya jabatan pengawas. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis atas implementasi kebijakan penyetaraan jabatan pengawas yang bertujuan agar dapat diselami kondisi riil pelaksanaan dari kebijakan penyetaraan jabatan tersebut dengan proses bisnis baru berbasis jejaring kompetensi, sehingga dapat menjadi masukan kepada pemangku kepentingan terkait. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan telaah peraturan perundang-undangan, wawancara dan observasi. Hasil studi menunjukkan bahwa faktor komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi yang mempengaruhi implementasi kebijakan ini masih belum optimal dan perubahan pola pikir juga menjadi faktor lain yang penting.

Kata kunci: implementasi kebijakan, penyetaraan, jabatan pengawas, jabatan fungsional

Policy Implementation of The Equalization Process of Supervisory Positions Into Functional Positions in Indonesian Institute of Sciences

Abstract

Position equivalent process is a mandate of Minister of Administrative Reform Regulation Number 28 of 2019 concerning Equation of Administrative Position into Functional Position. This equalization aims to create a more dynamic and professional bureaucracy as an effort to increase effectiveness and efficiency to support the performance of government services to the public. In the implementation of this equalization policy at the level of research institutions such as the Indonesian Institute of Sciences (LIPI, where equalization is carried out before the change in SOTK certainly gives the impact of its own problems and challenges, especially related to career development of functional positions. from equalizing administrative positions especially the supervisory positions. Therefore, it is necessary to analyze the implementation of the policy of equalizing supervisory positions with the aim to be able to explore the real conditions of the implementation of the policy with new business processes based on competency networks, so that it can be input to relevant stakeholders. This study uses a qualitative approach. Data collection techniques carried out by reviewing the legislation, interviews and observations. The results of the study show that communication factors and bureaucratic structures that influence the implementation of this policy are still not optimal and changes in mindset are also other important factors.

Keywords: *policy implementation, equivalent process, supervisory positions, functional positions*

A. PENDAHULUAN

Salah satu upaya dalam proses penyederhanaan birokrasi adalah melalui penyetaraan jabatan. Beberapa langkah nyata yang dilakukan oleh instansi pemerintah termasuk didalamnya Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) dalam rangka penyederhanaan birokrasi salah satunya dilakukan dengan cara menyetarakan jabatan administrasi termasuk di dalamnya jabatan pengawas ke jabatan fungsional sebagai awalan.

Penyederhanaan birokrasi di LIPI dilakukan dengan penyederhanaan struktur yang menghilangkan jabatan eselon III, eselon IV, dan eselon V, meski ada beberapa jabatan eselon tersebut yang tetap dipertahankan karena masih dibutuhkan oleh LIPI.

Dengan adanya Permen PANRB No. 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan jabatan administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, terdapat simplifikasi dalam pengalihan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional dengan diberikannya rekomendasi yang dikeluarkan oleh Menteri PANRB yakni salah satunya tanpa adanya uji kompetensi dalam pengalihan jabatan administrator ke jabatan fungsional. Sedangkan, jika melalui jalur *inpassing* atau perpindahan jabatan, maka terdapat syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi oleh masing-masing individu yang ingin beralih jabatan menjadi pejabat fungsional.

Proses penyederhanaan birokrasi ini idealnya dilakukan dengan penataan Struktur Organisasi dan Tata kerja (SOTK) terlebih dahulu baru kemudian dilanjutkan dengan proses penyetaraan jabatan. Namun, karena penataan SOTK memerlukan proses dan waktu yang cukup lama, sehingga kedua proses ini dapat dilakukan secara paralel.

Penyetaraan Jabatan administrasi ke jabatan fungsional baik yang terdampak dan diproyeksikan jabatan administrasinya akan hilang akibat dari penataan organisasi, maka penyetaraannya adalah sebagai berikut:

a. Pejabat administrator menjadi ahli Madya
b. Pejabat pengawas menjadi ahli muda
c. Pelaksana (eselon V) menjadi ahli pertama

Pada prinsipnya penyetaraan tujuannya adalah untuk Sistem pengembangan karier pegawai dan penyesuaian penghasilan atau kesejahteraan.

Dalam melaksanakan amanah dari kebijakan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional, LIPI termasuk dalam 33 instansi yang telah mendapatkan rekomendasi dan merupakan instansi pemerintah kedua setelah Kementerian PANRB yang melakukan deeselonisasi dengan melantik pejabat administrasi menjadi pejabat fungsional sebagai wujud implementasi reformasi birokrasi dan sebagai upaya peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pelayanan pemerintah kepada publik lewat peningkatan kinerja organisasi. Deeselonisasi dan pengalihan ke jabatan fungsional adalah upaya menciptakan birokrasi yang lebih dinamis dan profesional. Jabatan fungsional adalah jalur karir yang harus ditempuh sebagai proses untuk pematangan kompetensi bagi ASN, dan langkah ini merupakan upaya mempersiapkan para pegawai LIPI untuk berintegrasi dengan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) (Handoko T. L., 2020).

Dalam implementasi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi khususnya jabatan pengawas ke jabatan Fungsional di LIPI tentu saja terdapat banyak tantangan ke depan yang harus dihadapi mengingat penyetaraan dilakukan terlebih dahulu daripada penataan SOTK dan jabatan pengawas ini jumlahnya lebih banyak dari jabatan administrator dan jabatan pengawas sebagai ujung tombak jalannya birokrasi di LIPI serta adanya kebijakan LIPI terkait dengan sentralisasi anggaran di awal tahun 2020 yang berimbas langsung kepada jabatan pengawas yang disetarakan menjadi jabatan fungsional terutama dalam pengembangan karirnya.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Muhlis Irfan, yang melihat pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional akibat penghapusan eselon III dan IV sebagai suatu telaah di Badan

Kepegawaian Daerah (Irfan, 2013). Penelitian lain dilakukan oleh (Leni Rohida, Nuryanto, & Sarif, 2018) mengenai implementasi pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui *inpassing*/penyesuaian dengan studi empirik di Universitas Padjajaran (Leni Rohida, Nuryanto, & Sarif, 2018). Penelitian yang lebih spesifik mengenai pengembangan karir melalui jabatan fungsional seperti Pustakawan (Widayanti, 2014) dan Analis Kepegawaian (Suryana, 2019) juga pernah dibahas dengan lokus penelitian yang berbeda.

Kebaruan (*novelty*) kajian ini dan pembeda dari beberapa kajian diatas adalah kajian ini membahas implementasi kebijakan penyetaraan jabatan pengawas ke jabatan Fungsional di LIPI menggunakan teori Edwards III dengan melihat pada empat dimensi didalamnya yakni komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi, mengingat kebijakan penyetaraan ini relatif baru sehingga peneliti yakin belum banyak yang mengkaji.

Dengan demikian, permasalahan yang diajukan dalam kajian ini adalah bagaimana implementasi kebijakan penyetaraan Jabatan pengawas ke dalam Jabatan Fungsional di LIPI.

Tujuan dari kajian ini adalah untuk menganalisis, menguraikan mengenai implementasi kebijakan Penyetaraan Jabatan pengawas ke dalam Jabatan Fungsional di LIPI.

B. PEMBAHASAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif sebagaimana yang diungkapkan oleh Cresswell bahwa "*we conduct qualitative research because a problem or issue needs to be explored*" (Creswell, 2013) dengan metode analisis deskriptif untuk mengungkapkan dan membahas permasalahan yang dijadikan obyek penelitian. Obyek penelitian adalah implementasi kebijakan penyetaraan Jabatan pengawas ke dalam jabatan fungsional di LIPI.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan data sekunder melalui studi kepustakaan, wawancara dan observasi. Mengikuti pendapat Bogason dan Zolner, teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan sejumlah informan penelitian dilakukan dengan wawancara mendalam *(indepth intervieu)* dengan pertanyaan terbuka (Bogason & Zolner, 2007). Data atau informasi yang diperoleh dalam tahap pengumpulan data diuji keabsahannya (kebenarannya) salah satunya melalui teknik triangulasi sumber data (Patton, 2002).

Kebijakan penyetaraan dari jabatan administrasi ke jabatan fungsional untuk pegawai di LIPI merupakan hal yang baru, pelantikan pertama dalam rangka penyederhanaan birokrasi menuju postur ideal telah dilakukan pada bulan Maret 2020, dimana terdapat 120 pejabat administrasi yang dilantik baik pejabat administrator maupun pejabat pengawas, melalui jalur penyetaraan sebanyak 116 pegawai dan i*npassing* sebanyak 4 pegawai.

Sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1. Penyetaraan JA ke JF

Jenjang	Golongan							Pendidikan			Jumlah
	III/a	III/b	III/c	III/d	IV/a	IV/b	IV/c	S1	s2	s3	
Peneliti ahli madya				8	12		2	2	10	10	22
Jabfung lain madya				5	6	1		1	8	3	12
Analis APBN muda		4	12	14	1			25	6	0	31
Jabfung lain muda	1	15	23	10	2			27	23	0	51
Jumlah											116

Sumber diolah dari data pelantikan pertama penyetaraan JA ke JF, Maret 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat jabatan Administrasi yang paling banyak disetarakan ke jabatan fungsional adalah jabatan pengawas sebanyak 82 pegawai. Apabila dilihat dari faktor-faktor yang mempengarui implementasi kebijakan penyetaraan jabatan administrasi ke jabatan fungsional di LIPI, maka peneliti menggunakan model dari Edwards III yaitu komunikasi, sumberdaya, disposisi atau sikap dan struktur birokrasi.

1. Komunikasi

Dalam hal kebijakan penyetaraan ini pejabat pengawas rata-rata sudah mendapat informasi mengenai adanya penyederhanaan birokrasi yang berimbas pada hilangnya jabatan pengawas di Unit kerja, tetapi sosialisasi atau informasi mengenai konsep, kriteria dan fungsional yang dituju dari hasil penyetaraan tidak banyak diketahui oleh para pejabat pengawas, terbukti dari masih adanya pejabat pengawas yang mengikuti penyesuaian/*inpassing* diawal Maret 2020 melalui Biro Organisasi dan Sumber daya Manusia LIPI, padahal diakhir bulan Maret 2020

dilakukan pelantikan untuk penyetaraan pejabat pengawas.

Komunikasi kebijakan sendiri memiliki beberapa dimensi, antara lain dimensi transmisi, (*trasmission*), kejelasan (*clarity*) dan konsistensi (*consistency*).

Dimensi transmisi, bahwa kebijakan harus disampaikan tidak hanya disampaikan kepada pelaksana (*implementors*) kebijakan tetapi juga disampaikan kepada kelompok sasaran kebijakan dan pihak lain yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks kebijakan PermenPANRB Nomor 28 Tahun 2019 tidak tersosialisasi dengan baik mulai dari level Eselon 1, Eselon II sampai dengan pejabat pejabat pengawas yang terdampak, jadi masih terkesan bahwa kebijakan ini terburu-buru untuk dilakukan, sosialisasi yang tidak pernah dilakukan atas kebijakan penyetaraan membawa dampak pada ketidaktauan esensi dari penyetaraan bagi pejabat pengawas dan pengembangan karir selanjutnya. Padahal pengembangan karir haruslah ada perencanaan dengan sasaran karir yang jelas (Bernardin & Russel, 1993) agar instansi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum (Dubrin, 2005).

Dimensi kejelasan (*clarity*), menghendaki agar kebijakan yang ditransmisikan kepada pelaksana, target grup dan pihak lain yang berkepentingan secara jelas sehingga diantara mereka mengetahui apa yang menjadi maksud, tujuan, sasaran, serta substansi dari kebijakan publik tersebut sehingga masing-masing akan mengetahui apa yang harus dipersiapkan serta dilaksanakan untuk menyukseskan kebijakan tersebut secara efektif dan efisien. Terkait dengan Kebijakan penyetaraan ini karena kurang tersosialisasi dengan baik, maka waktu tepatnya akan dilaksanakan penyetaraan ini tidak ada informasi yang jelas terutama di kalangan pejabat pengawas di LIPI, dari hasil wawancara dengan beberapa pejabat pengawas tidak tahu persis kapan akan dilantik untuk menjadi pejabat fungsional dan menjadi fungsional apa nantinya hasil dari penyetaraan, maka hal ini menyebabkan ketidakpastian dan keragu-raguan dalam menentukan langkah karir pejabat pengawas tersebut.

Dimensi konsistensi (*consistency*) diperlukan agar kebijakan yang diambil tidak simpang siur sehingga membingungkan pelaksana kebijakan, target grup dan pihak-pihak yang berkepentingan. Tidak adanya informasi yang jelas secara konsisten dan komunikasi yang berjenjang *topdown* maupun *bottom up* menimbulkan kegalauan tersendiri untuk para pejabat pengawas mengenai pengembangan karier setelah disetarakan menjadi pejabat fungsional.

2. Sumber Daya

Dalam kebijakan penyetaraan ini, jabatan pengawas yang disetarakan jabatannya rata-rata sudah sesuai dengan pendidikan minimal di jabatan fungsional hasil penyetaraan. Apabila dikaitkan dengan kebijakan penyetaraan jabatan pengawas dalam rangka penyederhanaan birokrasi, anggaran di LIPI sangat mendukung dan tidak kekurangan dalam pembayaran tunjangan fungsional hasil penyetaraan. Selain sumber daya manusia, ada juga sumber daya peralatan dan infrastruktur di LIPI sendiri sangat mendukung kinerja para pejabat fungsional dengan tata kelola organisasi yang sudah menggunakan digitalisasi yang sangat memudahkan pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari.

3. Disposisi

Dalam hal kebijakan penyetaraan di LIPI termasuk responsif dalam mengimplementasikannya. Terkait dengan disposisi di kalangan pejabat pengawas, sebenarnya ada semangat dan kemauan untuk menerima penyetaraan sebagai suatu proses menuju jenjang karir yang lebih jelas dan fokus kepada kompetensi ini cukup tinggi, hanya saja sosialisasi yang tidak ada sebelum proses penyetaraan sampai dengan pasca penyetaraan ini yang menjadi kendala dalam pengembangan karir pejabat fungsional hasil penyetaraan.

Terkait dengan kesejahteraan pejabat hasil penyetaraan, dari hasil wawancara dan observasi dengan beberapa pejabat pengawas terdampak masih ditemukan pejabat pengawas yang disetarakan menjadi pejabat fungsional yang belum ada Peraturan Presidennya seperti Analis Pengelolaan Keuangan APBN, yang menyebabkan tunjangan jabatan fungsionalnya belum bisa dibayarkan hingga saat ini dan imbasnya menurunkan penghasilannya. Hal ini terjadi karena kurang komprehensifnya

pemetaan jabatan fungsional yang dapat di duduki pejabat yang terdampak penyederhanaan birokrasi yang dilakukan oleh LIPI.

4. Struktur Birokrasi

Struktur birokasi ini mencangkup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

Tata kelola jabatan fungsional pasca penyetaraan adalah sebagai berikut:

a. Koordinator-ahli madya
b. Subkoordinator-ahli muda

Mekanisme ini bersifat sementara untuk koordinator dan subkoordinator, yang prinsip dasarnya sebagai peran bukan jabatan, jadi masa tugas koordinator dan subkoordinator hasil penyetaraan akan berakhir di akhir 2021 artinya boleh mengganti koordinator dan subkoordinator, sesuai penilaian kinerja, dan apabila ingin mengganti koordinator atau sub koordinator minimal 1 tahun atau minimal sampai dengan Desember 2020. Pejabat fungsional hasil penyetaraan berperan sebagai koordinator atau subkoordinator bentuk apresiasi dan penghargaan bagi pejabat tersebut dan tentu saja dari aspek kesejahteraan tidak menurun. Tata kelola organisasi pasca penyetaraan akan berubah menjadi kelompok kerja yang saling mendukung berbasis *networking* terkait dengan kompetensi dan jenjang jabatannya, bukan lagi hubungan hirarkis. Target-target kinerja pejabat pasca penyetaraan normal dimana penilaiannya akan sama dengan fungsional pada umumnya dan harus mengikuti aturan jabatan fungsional masing-masing. Apabila setelah penyetaraan tidak berkinerja maka dapat dijatuhkan hukuman disiplin, karena itulah diperlukan perubahan pola pikir (*mindset*) dari pejabat fungsional hasil penyetaraan bahwa hasil kerja nantinya berdasarkan capaian Angka kredit sesuai jabatan fungsional masing-masing.

LIPI memiliki beberapa regulasi terkait dengan SOTK yang berlaku, seperti Peraturan LIPI Nomor 1 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) LIPI, yang masih berlaku untuk unit eselon II hingga saat ini. Hanya saja kebijakan mengenai SOTK LIPI ini tidak sejalan dengan kebijakan pemusatan anggaran di awal tahun 2020 yang berdampak pada tugas dan fungsi jabatan pengawas yakni kepala Sub Bagian Tata usaha di Unit kerja eselon II yang disetarakan dengan jabatan fungional Analis Pengelolaan Keuangan APBN ahli muda dan jumlahnya hampir 40% dari jabatan pengawas keseluruhan di LIPI. Dalam Peraturan LIPI Nomor 1 Tahun 2019 tugas sub Bagian Tata Usaha adalah melakukan urusan pengelolaan keuangan, inventarisasi barang milik negara, sarana penelitian, persuratan, kearsipan, dan rumah tangga. Sementara mulai 2 Januari 2020 kebijakan pengelolaan anggaran di LIPI dipusatkan di masing-masing eselon 1, maka secara konkret urusan pengelolaan anggaran sudah tidak ada di Unit eselon II, artinya bahwa kepala sub Bagian Tata usaha di tahun 2020 tidak lagi mengerjakan urusan pengelolaan keuangan. Kaitannya lebih lanjut dengan pengembangan karir jabatan fungsional hasil penyetaraan ini sangat berpengaruh terhadap capaian angka kredit sebagai Analis Pengelolaan Keuangan APBN Muda. Walaupun ada beberapa pejabat pengawas hasil penyetaraan ini terlibat didalam pengelolaan anggaran di masing-masing Eselon 1 tetapi tentu tidak semuanya, mengingat pengelola anggaran di masing-masing Eselon 1 jumlahnya terbatas.

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Hasil analisis terhadap faktor-faktor menunjukkan bahwa secara umum implementasi kebijakan penyetaraan jabatan pengawas ke jabatan fungsional masih belum optimal terutama pada unsur komunikasi, disposisi dan struktur birokrasi. Pada unsur komunikasi berjenjang yang kurang dan informasi yang tidak tersampaikan mengenai substansi penyetaraan kepada pejabat pengawas terdampak. Pada unsur struktur birokrasi LIPI masih perlu optimalisasi melalui desain organisasi dan struktur organisasi pasca penyetaraan dengan proses bisnis baru dengan berbasis jejaring (*networking*) kompetensi. Pada unsur disposisi atau perilaku dari pelaksana kebijakan, dalam hal ini adalah para pejabat pengawas yang terdampak menunjukan dukungan adanya kebijakan penyetaraan walaupun untuk pengembangan karir masih ada keraguan sejalan dengan peningkatan kesejahteraan yang belum jelas khususnya untuk jabatan Analis Pengelolaan Keuangan APBN yang belum ada Peraturan Presiden yang mengatur

mengenai besaran tunjangan fungsionalnya. Sedangkan unsur yang mendukung implementasi kebijakan penyetaraan adalah unsur sumber daya. Selain keempat unsur yang dikemukakan oleh Edward III ditemukan bahwa perubahan cara berpikir (*mindset*) pejabat pengawas terdampak ini juga menjadi faktor yang penting dalam implementasi kebijakan penyetaraan.

REKOMENDASI

Penyetaraan di LIPI baru ditahap awal, maka harus segera untuk menyesuaikan SOTK LIPI pasca penyetaraan dan adaptasi kebijakan yang mendukung serta mempercepat terlaksananya proses bisnis baru berbasis kompetensi. Lebih detil memetakan jabatan fungsional yang relevan dengan tugas jabatan dan mengalihkan jabatan fungsional hasil penyetaraan pejabat pengawas yang tidak bisa berkembang ke jabatan fungsional lain yang sesuai dengan minat, kebutuhan, dan tugas fungsi organisasi.

REFERENSI

Bernardin, H. J., & Russel, J. (1993). *Human Resource Management an Experiental approach.* Singapore: Mc Graw Hill, Inc.

Bogason, P., & Zolner. (2007). *Methods for Network Governance Research: An Introduction in P. Bogason & M. Zolner (eds) , Methods in Democratic Network Governance.* New York: Palgrave Macmillan,.

Creswell, J. W. (2013). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches, third Edition.*

Dubrin, A. J. (2005). *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua.* Jakarta: Prenada Media.

Edward. (1980). *Implementing Public Policy.* Washington: Congressional Quarterly Press.

Handoko, T. L. (2020, Maret 27). *http://lipi.go.id/berita/*. Retrieved from lipi.go.id: http://lipi.go.id/

Irfan, M. (2013). Pengalihan jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol.7 No.1*.

Leni Rohida, L., Nuryanto, Y., & Sarif. (2018). Implementation of Position Transfer From Structural to functional Through Inpassing/Adjustment (Case Study in Padjadjaran University). *Civil Service Jurnal Vol. 12 No.1*, 11-22.

Patton, M. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods. Edisi Ketiga.* California: Sage Publications page 556.

Suryana, A. N. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Jabatan Fungsional Analis Kepegawaian di Badan Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Maritim Raja Ali Haji, Vol 7 No 1 tahun 2019*.

Widayanti, Y. (2014). Pengembangan Karier Pustakawan melalui Jalur fungsional. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan Perpustakaan STAIN Kudus vol 2 Nomor 1 Januari-Juni 2014*.

Widjinarko, T. (2020). *https://www.menpan.go.id/site/*. Retrieved from www.menpan.go.id: https://www.menpan.go.id/

Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik.* Malang: Bayumedia.

Upaya PT. Hotel Sahid Jaya International Menghadapi *"New Normal"*

Nuriftah Fitriyani Qolbiah
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail: nuriftahfitri99@gmail.com

Abstrak

Pandemi covid-19 ini membuat sektor usaha pariwisata berada pada titik terendahnya, dimana semua kegiatan pembatasan sosial membuat sektor pariwisata benar-benar terpuruk, keuntungan yang turun dratis dan bahkan beberapa unit usaha harus mengalami kerugian dan tutup sementara ataupun gulung tikar. Kebijakan pola hidup baru atau "*New Normal*" merupakan salah satu cara untuk mengerakan kembali sektor-sektor usaha yang sempat terhenti. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana upaya sektor usaha pariwisata pada PT.Hotel Sahid Jaya International untuk bangkit di era "*New Normal*" pasca PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada saat pandemi covid-19 terjadi. Penelitian ini mengacu pada pola bagaimana PT.Hotel Sahid Jaya International yang kegiatannya sempat terhenti, karena adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) di awal pandemi covid-19, untuk mrncoba bangkit kembali di era "*new normal*" dengan beberapa upaya yang dilakukan yaitu peningkatan protokol kesehatan yang ada, memberikan beberapa promo untuk menarik minat pelanggannya, dan juga membuka peluang usaha baru di bidang lain.
Keywords : Sektor Pariwisata, Upaya Membangkitkan Bisnis, New Normal

Efforts of PT. Hotel Sahid Jaya International in Facing the "New Normal"

Abstract

The covid-19 pandemic has put the tourism business sector at its lowest point, where all social restriction activities have made the tourism sector seriously sink, profits have decreased drastically and even some business units have suffered losses and temporarily closed or went out of business. The policy of a new lifestyle or "New Normal" is one way to revive business sectors that had been suspended. This study aims to determine the extent of the efforts of the tourism business sector at PT. Hotel Sahid Jaya International to rise in the "New Normal" era after the PSBB (Large-Scale Social Restrictions) when the Covid-19 pandemic occurred. This research refers to the pattern of how PT Hotel Sahid Jaya International, whose activities had stopped, due to the PSBB (Large-Scale Social Restrictions) at the beginning of the Covid-19 pandemic, to try to revive in the new normal era with several efforts made. namely improving existing health protocols, providing several promos to attract customers' interest, and also opening new business opportunities in other fields.
Keywords : Tourism Business Sector, The Efforts Of The Tourism Business, New Normal

A. Pendahuluan

Pandemi covid-19 merupakan wabah virus covid-19 yang dialami oleh hampir seluruh dunia, virus ini tersebar melalui *droplet* dan kontak langsung dengan penderita, tipe penyebaran yang begitu cepat dan sulit untuk dihindari maka dari itu perlunya pengurangan kegiatan-kegiatan sosial yang melibatkan banyak orang, untuk memutus penyebaran tersebut maka kebijakan berupa PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) perlu diberlakukan. Hal tersebut dampat sangat

membantu untuk memutus rantai penyebaran ketika vaksinnya memang belum ditemukan. Akan tetapi, PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) tersebut sangat berdampak juga pada perekonomian negara, dikarenakan dengan adanya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini maka beberapa kegiatan usaha yang melibatkan sosial atau kerumunan orang akan kehilangan pasarnya, seperti layaknya *Event Organizer, MICE (Meeting, Incentive, Convetion, and Exhibition),* jasa transportasi seperti (angkutan umum, transportasi online, transportasi laut, darat dan udara lainnya), dan yang paling terdampak adalah sektor usaha pariwisata seperti tempat wisata, kegiatan dan atraksi wista, usaha perjalanan wisata, termasuk juga akomodasi berupa penginapan dan makan/minum seperti hotel.

Hotel merupakan salah satu bidang usaha pariwisata yang paling terdampak dalam penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) ini, dimana semua kegiatan usaha pariwisata terhenti dan membuat hotel berada pada titik terendahnya, ada beberapa hotel yang terpaksa melakukan *Unpaid Leave* (dirumahkan) kepada beberapa karyawannya, melaukan tutup sementara atau bahkan gulung tikar karena tidak ada pemasukan. Padahal sektor usaha pariwisata termasuk hotel inilah yang berkontribusi cukup besar terhadap pendapatan negara, ketika sektornya mati dan terhenti maka negara mengalami kerugian yang cukup besar dan penurunan pendapatan yang begitu besar.

Dengan keterpurukan ekonomi yang ada tersebut maka diterapkanlah "*New Normal*" sebagai solusi dari berputarnya kembali roda ekonomi indonesia. Pengerakan tatanan hidup baru dengan protokol kesehatan yang cukup ketat. Beberapa sektor usaha yang telah terdampak pandemi dapat mempunyai kesempatan untuk kembali bangkit dengan adanya "*New Normal*", walaupun tentunya tidak akan mudah untuk sektor usaha yang terdampak dapat bangkit kembali setelah mengalami krisis.

Seperti halnya pada PT. Hotel Sahid Jaya International yang merupakan perusahaan dalam unit kegiatan usaha pariwisata berupa perhotelan, yang sempat mengalami masa-masa sulit pada saat penerapan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar), dan mencoba untuk kembali bangkit ketika adanya kebijakan *"New Normal"*, Bagaimana upaya bangkitnya sektor usaha pariwisata berupa hotel pada saat *"New Normal"* ini dapat dilihat dari contoh kasusnya di PT. Hotel Sahid Jaya International.

B. Pembahasan

Dengan masa-masa kritis yang dialami sektor usaha pariwisata pada saat PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) maka "*New Normal"* seharusnya menjadi sarana untuk sektor usaha pariwisata dapat bangkit kembali secara perlahan sampai semua kembali normal. Ada pula strategi bisnis yang dapat dilakukan pada masa kritis sebagai berikut :

- Menciptakan Nilai Kepuasan Pelanggan
  Hal ini penting karena kepuasan pelanggan sangat bergantung nilai yang akan menjadi sebuah *feedback* dari pelanggan tersebut
- Membangun kesetiaan pelanggan dan upaya mempertahankan pelanggan
  Kesetiaan pelanggan merupakan hal yang harus dibangun agar pelanggan tetap bertahan dan mempunyai kepercayaan terhadap perusahaan.
- Meningkatkan Pangsa Pasar
  Meningkatkan Pangsa pasar merupakan hal yang sangat penting agar dapat terus bangkit di masa-masa kritis, dengan cara pemasaran ataupun penawaran yang menarik.

Dengan dibuka kembalinya sektor usaha pariwisata dan kegiatan-kegiatan ekonomi seperti biasa di harapkan dapat mampu memperbaiki ekonomi yang ada. Upaya-upaya perlu dilakukan untuk dapat terus bertahan dan kembali bangkit. Seperti halnya pada PT. Hotel Sahid Jaya International yang melakukan upaya-upaya untuk terus bangkit dari keterpurukan ini, berikut beberapa cara yang dilakukan oleh PT. Hotel Sahid Jaya International :

- Melakukan protokol kesehatan dengan baik juga benar dan melakukan pengawasan yang ketat agar dapat memutus rantai penyebaran dan tetap aman bagi

pengunjung. Hal ini merupakan uoaya dari peningkatan kepuasan pelanggan dan juga membangun kepercayaan pelangga agar tetap setia terhadap perusahaan.

- Mengadakan promosi work from hotel, dimana pelanggan akan mendapat potongan harga menginap ketika melakukan pekerjaanya di hotel, jika suntuk dengan suasana dirumah. Hal ini masuk pada peningkatan pangsa pasar dengan cara menarik pelanggan melaui promosi.
- Bekerjasama dengan kemenparekraf menyiapkan kamar di beberapa hotelnya untuk tenaga medis covid-19 sebagai bentuk *CSR (Coorporate Social Responsibility).* Hal ini dirasa dapat meningkatkan kepercayaan pelanggan dan dapat menjadi salah satu upaya membanggun kesetiaan pelanggan
- Membuka bisnis cadangan pada bidang lain yaitu lele *frozen* atau lele beku yang dijual untuk umum, Presinden Direktur PT. Hotel Sahid Jaya International Tbk, Hariyadi B Sukamdi mengatakan bahwa langkah ini merupakan strategi yang tepat. Karena harga lele cukup kopetitif dan mempunyai kandungan gizi yang cukup tinggi. Hal ini merupakan sebuah inovasi atau trobosan baru yang dapat diterapkan oleh sektor usaha pariwisata lain yang mencoba untuk bangkit.
- PT. Hotel Sahid Jaya International mampu mendistribusikan lelenya sebanyak 1 ton perminggu, hal ini cukup fantastis untuk meningkatkan kembali pendapatan perusahaan.

C. Penutup dan Rekomendasi

Pandemi covid-19 sangat berdampak buruk bagi kegiatan-kegiatan ekonomi yang ada termasuk sektor usaha pariwisata seperti hotel yang mati dan merosot jauh dari biasanya. Akan tetapi walaupun sempat kritis, harapan masih tetap ada dengan diberlakukannya "*New Normal*", upaya-upaya untuk bangkit tetap dapat dilakukan. Seperti pada PT. Hotel Sahid Jaya International yang mampu kembali bangkit dengan beberapa inovasi yang ada seperti, meningkatkan kembali kepercayaan masyarakat dengan menerapkan protokol kesehatan yang baik, dan juga membuka peluang bisnis baru pada bidang lain yang berpeluang besar agar perusahaan tetap dapat bertahan dalam masa kritis.

Inspirasi yang cukup bagus sekali yaitu dengan mencoba kegiatan usaha lain yang berpotensi agar tetap bisa bertahan dan mempunyai pendapatan dikala kondisi seperti ini, strategi ini dirasa sangat cocok bagi sektor usaha pariwisata yang sedang terhenti dan kritis, pentingnya setiap bdang usaha untuk tetap dapat berinovasi dalam masa-masa kritis dan sulit agar dapat tetap bertahan dan kembali bangkit dalam keterpurukan yang ada.

Referensi

Haryanto, Tulus. 2010. *Pentingnya Menjaga dan Meningkatkan Hubungan Baik Dengan Konsumen Dalam Masa Kritis.* Jejak, 03, 76-78.

Kompas.com. 2020. *Hotel Grand Sahid Sediakan Akomodasi Bagi Tenaga Medis Covid-19.* https://www.google.com/amp/s/amp.kompas.com/travel/read/2020/04/18/133219327/hotel-grand-sahid-sediakan-akomodasi-bagi-tenaga-medis-covid-19

Media Indonesia. 2020. *Bisnis Hotel Terdampak Pandemi, Sahid Group Jual Lele Beku.* https://m.mediaindonesia.com/read/detail/33898-bisnis-terdampak-pandemi-sahid-group-jual-lele-beku.

PT. Hotel Sahid Jaya International. 2020. *Laporan Keuangan Triwulan 1*

PT. Hotel Sahid Jaya International. 2020. *Laporan Keuangan Triwulan 2*

Solopos.com. 2020. *Aman dan Nyaman di Hotel Selama Pandemi.* https://m.solopos.com/aman-dan-nyaman-di-hotel-selama-pandemi-1057606

Analisis Kebijakan Bantuan Tunai Langsung Pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Bandung

Annisa Nur Afriyanti[a], Diana Permatasari[b], Ilyasha Muara Rizky[c], Siti Nuraeni[d] Nita Nurliawati[e]
[abcde] Program Studi D4 Administrasi Pembangunan Negara
Politeknik STIA LAN Bandung
e-mail: a. annisanurafriyanti@gmail.com, b. ilyashamuara@gmail.com, c.dianapertamasati18@gmail.com, d. nraenis11@gmail.com, e.nita.nurliawati@poltekstialanbandung.ac.id

Abstrak

Negara Indonesia merupakan salah satu Negara yang terdampak dari pandemi penyakit (COVID-19) yang sedang berlangsung di seluruh dunia. Pandemi sudah menyebar ke 34 provinsi dengan DKI Jakarta, Jawa Timur dan Jawa Barat sebagai provinsi paling tinggi terpapar covid-19 di Indonesia. Virus Covid-19 sangat berdampak pada bidang ekonomi, pemerintah memberikan bantuan salah satunya Bantuan Langsung Tunai (BLT) administrasinya .Oleh karena itu, dalam penelitian ini kami sebagai penulis akan mencoba untuk menganalisis implementasi kegiatan pemerintah. Kami akan menggunakan metode penelitian survey. Program Bantuan Langsung Tunai (BLT) merupakan salah satu alternative kebijakan dalam mengatasi masalah kemiskinan. Sangat sering dimuat di berbagai media tentang pelaksanaan program BLT yang sering menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu, menganalisis atas pelaksanaan progam BLT sangat penting.
Kata kunci: Bantuan Langsung Tunai, analisis , pelaksanaan program

Policy Analysis Of Direct Cash Assistance In The Covid-19 Pandemic Period In Bandung City

Abstract

Indonesia is one of the countries affected by the pandemic disease (COVID-19) that is currently taking place around the world. The pandemic has spread to 34 provinces with DKI Jakarta, East Java and West Java as the provinces with the highest exposure to Covid-19 in Indonesia. The Covid-19 virus has a huge impact on the economic sector, the government provides assistance, one of which is the administrative direct cash assistance (BLT). Therefore, in this study we as authors will try to analyze the implementation of government activities. We will use survey research methods. The Direct Cash Assistance Program (BLT) is an alternative policy in overcoming poverty problems. Very often it was published in various media about the implementation of the BLT program which often deviated from the prevailing regulations. Therefore, analyzing the implementation of the BLT program is very important.
Keywords: Direct Cash Assistance, analysys, implementation program

A. LATAR BELAKANG

Banyak Dampak dari pandemi covid-19 terutama pada bidang sosial dan ekonomi yang merugikan tingkat kesejahteraan masyarakat terutama masyarakat menengah kebawah. Hal tersebut disebabkan adanya pembatasan kegiatan ekonomi, sehingga menurunkan pertumbuhan ekonomi yang menyebabkan banyak masyarakat yang kehilangan pekerjaannya dan secara otomatis pasti akan meningkatkan jumlah masyarakat miskin di Indonesia.

Pembatasan kegiatan ekonomi sosial, menyebabkan banyak sekali masyarakat kita yang tidak bisa melakukan kegiatan ekonomi. Kegiatan yang mereka lakukan seperti kondisi normal lebih sulit dilakukan karena adanya pembatasan kegiatan saat pandemi covid-19 ini tejadi. Maka dari itu pemerintah berupaya melakukan beberapa tindakan untuk meminimalisir berbagai dampak yang dirasakan masyarakat akibat pandemi Covid-19 khususnya bidang ekonomi yang meresahkan dan menyulitkan masyarakat.

Pandemi Covid-19 telah menimbulkan berbagai dampak kepada hampir semua aspek kehidupan. Menindaklanuti dampak yang ditimbulkan terutama dari segi ekonomi, maka salah satu kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah adalah berupa pemberian bantuan dana sosial dalam bentuk pemberian Bantuan Langsung Tunai yaitu (BLT) pada masa pandemi covid-19. Bantuan langsung tunai (BLT) diberikan kepada kelompok masyarakat paling terdampak pandemi COVID-19, meliputi masyarakat miskin, pekerja informal.

Salah satu dampak ekonomi yang terjadi ialah menurunnya semua bidang perindustrian, selain itu terjadi juga dampak sosial akibat pandemi yaitu merenggangnya interaksi sosial antar masyarakat pada beberapa bulan terakhir. Hal tersebut dipicu karena adanya penerapan *social distancing* dan pembatasan kegiatan masyarakat dan hanya melakukan aktifitas dari rumah.

Kebijakan Pemerintah dalam Bantuan Langsung Tunai (BLT) yaitu program bantuan pemerintah yang berupa pemberian uang tunai atau beragam bantuan lainnya seperti sembako, baik bersyarat maupun tak bersyarat untuk masyarakat miskin. Di masa pandemi Covid-19 ini bantuan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup karena banyak masyarakat yang terdampak covid-19 yang kehilangan mata pencahariannya.

Kebijakan penanggulangan kemiskinan berlanjut kembali di periode kedua kepemimpinan Joko Widodo. Salah satu bentuk sosial adalah melalui pemberian Bantuan Langsung Tunai kepada masyarakat miskin di masa pandemi Covid-19. Pandemi covid-19 memberikan dampak yang sangat buruk di sektor ekonomi. Banyak bidang industry yang terpaksa harus bangkrut, dan ratusan bahkan ribuan pegawainya harus di berhentikan.

Secara otomatis maka masyarakat yang tadinya memiliki pekerjaan dan memiliki penghasilan untuk menunjang kebutuhan hidup sehari-harinya akan menjadi seorang penganguran dan tidak mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan berarti ini memungkin masyarakat yang kehilangan pekerjaannya akan menjadi masyarakat yang miskin atau miskin baru karena sudah tidak lagi memiliki pengahasilan. Melalui penelitian yang kami lakukan kami ingin mencoba menganalisis mengenai kebijakan pemberian BLT di masa pandemi covid-19 serta dampak yang ditimbulkan dari segi ekonomi dan sosial, sehingga untuk selanjutnya bisa menjadi bahan pelajaran dan perbandingan untuk pemberian BLT di masa-masa yang akan datang.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitan ini menggunakan metode penelitian survei dengan data berupa variabel, unit atau individu dalam waktu yang bersamaan mengunakan google form dengan menyebarkan kuisioner. observasi. Sedangkan dalam menganalisis data, peneliti menggunakan Ms.Excel. Yang menjadi arahan dalam penelitian ini yaitu Ibu Rumah Tangga dan Pekerja. Tujuan penelitian ini dilakukan agar kami mampu mengevaluasi kegiatan pemerintah khususnya dalam bidang ekonomi terhadap masyarakat yang terdampak pandemi Covid-19.

Penelitian Survei dilakukan pada tanggal Jumat 16 Oktober 2020 dengan responden 50 orang. Dengan 28 Pekerja dan 22 orang lainnya Ibu Rumah Tangga Penelitian diarahkan

kepada kelompok masyarakat khususnya Kota Bandung dengan kriteria:

1. Ibu Rumah Tangga
2. Pekerja

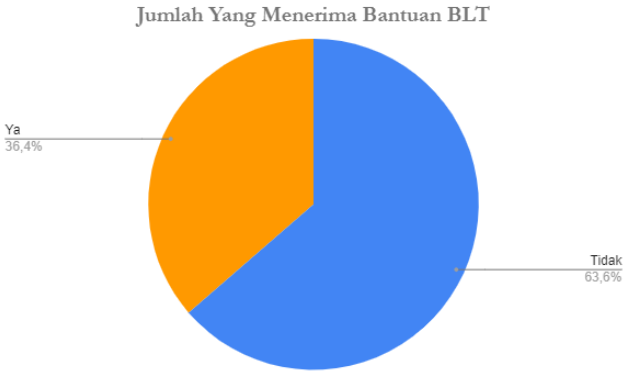
C. PEMBAHASAN

Upaya pemerintah dalam menangani dampak ekonomi yang ditimbulkan dari covid-19 adalah sebuah batuan langsung kepada masyarakat baik itu berupa uang tunai maupun sembako, karena pada kondisi pandemi saat ini perekonomian masyarakat terasa terhenti, apalagi pada masyarakat kalangan menengah kebawah, masyarakat kalangan atas pun banyak merasakan kesulitan pada saat pandemi ini. maka dari itu pemerintah mengeluarkan kebijakan BLT (Bantuan Langsung Tunai) kepada masyarakat, namun dalam hal ini pemerintah belum sepenuhnya berhasil menyalurkan bantuan-bantuan tersebut dengan tepat sasaran.

BLT ini pada awalnya di tetapkan sebagai batuan untuk membantu masyarakat-masyarakat yang tidak mampu atau masyarakat yang perekonomiannya terhenti akibat covid-19, namun banyak pula masyarakat yang dapat dikatakan mampu secara finansial tetap mendapatkan bantuan ini, seharusnya ada kebijakan pemerintah mengenai permasalahan inj, pemerintah sebaiknya benar-benar serius memfilter mana masyarakat yang benar-benar membutuhkan bantuan dan mana masyarakat yang tidak perlu mendapat bantuan, agar batuan yang disalurkan pemerintah dapat di terima dan dipergunakan dengan sebagaimana tujuan awalnya.

Mekanisme dalam pembagian Bantuan Langsung Tunai (BLT) adalah melalui beberpa proses mulai dari pendataan di wilayah RT dan RW, lalu Proses Konsolidasi dan Verifikasi berdasarkan data administrasi kependudukan oleh Dinas Dukcapil dan yang terakhir dilakukannya vaalidasi dan penetapan hasil pendataan. Adapun Tujuan diselenggarakkannya program BLT ini adalah pelaksanaanya harus langsung menyentuh dan memberikan manfaat langsung kepada masyarakat miskin atau masyarakat yang terdampak covid-19. Namun, pada program pemerintah ini masih ada ketimpangan seperti pendataan tidak akurat dan valid, sehingga banyak masyarakat yang belum menerima Bantuan Langsung Tunai (BLT).

Hasil Analisis Evaluasi Program Bantuan Langsung Tunai Covid-19



Gambar 1 Jumlah Penerima Hasil BLT

Hasil survei kami terhadap Ibu Rumah Tangga, Pekerja selama beberapa hari melalui Google Form menyatakan hasil 36,4% menerima bantuan BLT dan 63,6% tidak menerima bantuan tersebut. Hasil tersebut mencerminkan ternyata bantuan pemerintah tidak sesuai yang telah direncanakan banyak masyarakat yang belum menerima bantuan tersebut.

Berdasarkan hasil survey yang kami lakukan dan kami tulis kami menyimpulkan bahwa masih ada bantuan yang tidak tepat sasaran dan masih banyak penyalahgunaan dana bantuan yang diberikan. Saat ini penyaluran dana Bantuan Langsung Tunai atau BLT masih memiliki beberapa kendala, kendala yang dialami dimulai tidak meratanya bantuan dan hilangnya data penerima bantuan BLT. Masalah ini dapat dibuktikan dengan hasil survei yang kami lakukan, hampir lebih dari 50% masyarakat tidak mendapatkan bantuan ini artinya penyaluran BLT tidak sepenuhnya tersalurkan kepada masyarakat yang benar-benar membutuhkan. Masalah ini seharuanya lebih pemerintah prioritaskan, karena jika ini terus terjadi maka masyarakat kecil yang sudah tidak berpenghasilan akibat pandemi ini akan semakin terjepit.

Survey yang kami lakukan, masih banyak masyarakat yang memiliki pekerjaan dan

penghasilan yang cukup, namun mereka mendapatkan bagian bantuan langsung tunai ini, sedangkan yang tidak berpenghasilan tidak mendaptkan bantuan tersebut membuktikan bahwa adanya ketidak tepatan pemerintah dalam menentukan masyarakat yang berhak menerima bantuan. Selain itu masyarakat yang dapat dikatakan benar-benar sangat membutuhkan bantuan dari pemerintah malah tidak mendapatkan bantuan. Ini seharusnya menjadi hal penting yang harus dipertimbangkan dan dicarikan solusinya agar bagaimana caranya bantuan dari pemerintah dapat tepat sasaran dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ada beberapa hal yang kami temukan bahwa bantuan yang diberikan pemerintah malah disalah gunakan oleh beberapa masyarakat yang dapat dikatakan mampu dalam perekonomiannya, mereka menggunakan dana bantuan ini untuk sekedar mencukupi kebutuh sekunder mereka, padahal banyak masyarakat yang benar-benar sangat membutuhkan dana tersebut hanya untuk sekedar mencukupi kebutuhan sehari-harinya

Jika masalah-masalah di atas tidak segera di selesaikan maka mungkin perekonomian masyarakat kalangan bawah akan semakin memburuk, mereka sulit mendapat penghasil, mereka tidak bekerja dan tidak mendapat bantuan sedikit pun dari pemerintah padahal seharusnya yang menjadi prioritas dalam pemberian bantuan ini adalah kalangan masyarakat menengah kebawah yang pekerjaannya sulit dilakukan atau bahkan tidak bisa dilakukan karena dampak covid-19 ini.

Program bantuan pemerintah ini seharusnya didukung dengan program pemerintah dalam hal meminimalisisir ketidak tepatan pemberian BLT atau dapat dikatan harus dibaarengi dengan pemantauan langsung oleh pihak yan dipecaya pemerintah

D. PENUTUP DAN REKOMENDASI

Ditinjau secara keseluruhan analisis penelitian ini menjadi gambaran untuk membangun program pemerintah untuk kedepannya. Dengan hasil tersebut tidak mengherankan program bantuan BLT tidak tersebarluaskan dengan baik dan berjalan dengan semestinya sesuai dengan harapan. Dalam hal ini peran pemerintah diharapkan mampu melakukan pembinaan terhadap perangkat daerah dalam melaksanakan tugas pembagian bantuan tersebut.

Dalam penyaluran ini, pemerintah masih banyak yang harus diperbaiki, seperti penerima bantuan yang kurang tepat sasaran hingga penerima yang dapat bantuan dua jenis sekaligus yaitu berupa uang tunai dapat sembako dapat. Sehingga banyak masyarakat yang sangat membutuhkan tidak menerima bantuan apapun. Pemerintah pusat dan daerah didorong untuk terus melakukan koordinasi memperbarui data masyarakat yang terdampak covid-19 serta melakukan survei satu per satu ke warga untuk mengecek kelayakan dari penerima bantuan sosial tersebut.

Adapun saran kebijakannya adalah perlu adanya koordinasi dengan pempimpin daerah setempat seperti RT, RW agar pemerintah dapat menghitung dan mengatur pendistribusian BLT berapa bulan sekali dan tepat sasaran. Sedangkan saran penelitian lanjutannya adalah perlu adanya penelitian lebih lanjut terkait dampak analis kebijakan dengan memeriksa pelaksanaan program.

REFERENSI

Debora, Y. (2020). *Rincian Dana Bansos Pemerintah, dari BLT Upah hingga Prakerja*. Diambil kembali dari tirto.id: https://tirto.id/rincian-dana-bansos-pemerintah-dari-blt-upah-hingga-prakerja-f4x2

Fathurrohman. (2020). *Dua Masalah Utama Penyaluran BLT*. Diambil kembali dari fin.co.id: https://fin.co.id/2020/06/10/dua-masalah-utama-penyaluran-blt/

Husin, T. (2020). *Bantuan Langsung Tunai dari Dana Desa*. Diambil kembali dari ombudsman.go.id: https://ombudsman.go.id/artikel/r/artikel--bantuan-langsung-tunai-dari-dana-desa

Nursyabani, F. (2020, Mei 7). *Ini Data Jumlah Penerima Bantuan Covid-19 di Kota Bandung*. Diambil kembali dari ayobandung.com: https://ayobandung.com/read/2020/

05/07/88514/ini-data-jumlah-penerima-bantuan-covid-19-di-kota-bandung

Rajagukguk, K. (2020). *Data Tidak Akurat BLT Dinilai Tidak Tepat Sasaran*. Diambil kembali dari mediaindonesia.com: https://mediaindonesia.com/read/detail/306589-data-tidak-akurat-blt-dinilai-tidak-tepat-sasaran

PROSIDING

KNIA 4.0 | 2020

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

ISBN 978-602-5718-48-9

https://stialanbandung.ac.id/

politeknik_stialanbandung

Politeknik STIA LAN Bandung

@stialan_bdg